



UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

**A LIBERDADE SINDICAL À LUZ DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS**

RELATÓRIO FINAL

CAMPINAS
Novembro/2021

**A LIBERDADE SINDICAL À LUZ DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS**

Pesquisadora responsável (supervisora): Profa. Dra. Andreia Galvão (Instituto de Filosofia e Ciências Humanas)

Coordenadora da Pesquisa e pós-doutoranda: Profa. Dra. Ariella Silva Araujo

Instituição sede: Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas

Apoio à Pesquisa: Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

SUMÁRIO

1 JAPÃO.....	6
INTRODUÇÃO.....	6
1.1 Enquadramento legal.....	10
1.1.2 Mudanças na Legislação.....	16
1.2 Atores e Instituições.....	30
1.2.1 Instituições Públicas.....	30
1.2.2 Associações de Empregadores.....	30
1.2.3 Sindicatos.....	32
1.3 Formas de Organização	32
1.4 Organização no local de trabalho.....	36
1.5 Fontes de financiamento.....	39
1.6 Negociação coletiva.....	39
1.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários.....	44
1.8 Taxa de sindicalização.....	56
REFERÊNCIAS.....	60
2 ESTADOS UNIDOS.....	67
INTRODUÇÃO.....	67
2.1 Enquadramento legal.....	70
2.1.1 Mudanças na Legislação/decisões do NLRB.....	75
2.2 Atores e Instituições.....	78
2.2.1 Instituições Públicas.....	78
2.2.2 Associações de Empregadores.....	79
2.2.3 Sindicatos.....	78
2.2.3.1 Os maiores sindicatos nos Estados Unidos.....	79
2.3 Formas de Organização	87
2.4 Organização no local de trabalho.....	92
2.5 Fontes de financiamento.....	95
2.6 Negociação coletiva.....	97
2.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários.....	100
2.8 Taxa de sindicalização.....	108
REFERÊNCIAS.....	110

3 ALEMANHA.....	116
INTRODUÇÃO.....	116
3.1 Enquadramento legal.....	119
3.1.1 Mudanças na legislação alemã.....	134
3.2 Atores e Instituições.....	142
3.2.1 Instituições Públicas.....	142
3.2.2 Associações de Empregadores.....	144
3.2.3 Sindicatos.....	146
3.2.3.1 Os maiores sindicatos na Alemanha.....	147
3.3 Formas de Organização	150
3.4 Organização no local de trabalho.....	157
3.5 Fontes de financiamento.....	161
3.6 Negociação coletiva.....	162
3.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários.....	168
3.8 Taxa de sindicalização.....	183
REFERÊNCIAS.....	185
4 ESPANHA.....	191
INTRODUÇÃO.....	191
4.1 Enquadramento legal.....	193
4.1.1 Mudanças na Legislação.....	198
4.2 Atores e Instituições.....	210
4.2.1 Instituições Públicas.....	210
4.2.2 Associações de Empregadores.....	211
4.2.3 Sindicatos.....	212
4.2.3.1 Os maiores sindicatos na Espanha.....	212
4.3 Formas de Organização	215
4.4 Organização no local de trabalho.....	221
4.5 Fontes de financiamento.....	223
4.6 Negociação coletiva.....	225
4.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários.....	231
4.8 Taxa de sindicalização.....	245
REFERÊNCIAS.....	247
5 ARGENTINA.....	252

INTRODUÇÃO.....	252
5.1 Enquadramento legal.....	254
5.1.1 Mudanças na Legislação.....	260
5.2 Atores e Instituições.....	280
5.2.1 Instituições Públicas.....	280
5.2.2 Associações de Empregadores.....	281
5.2.3 Sindicatos.....	284
5.2.3.1 Os maiores sindicatos na Argentina.....	285
5.3 Formas de Organização	288
5.4 Organização no local de trabalho.....	292
5.5 Fontes de financiamento.....	292
5.6 Negociação coletiva.....	295
5.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários.....	298
5.8 Taxa de sindicalização.....	316
REFERÊNCIAS.....	317

1 JAPÃO

INTRODUÇÃO

O Japão está na lista de países que ratificaram a Convenção 87 (CO87) em 1965, e a Negociação Coletiva (CO68) em 1953. Apesar dessas ratificações, existem restrições quanto ao direito de organização, negociação coletiva e direito à greve, principalmente no setor público, para servidores e funcionários de empresas estatais, e no setor privado, para empregados lotados em cargos de alta responsabilidade social, como o setor de energia elétrica. Essa distinção entre trabalhadores do setor público e privado inclusive ancora-se na própria legislação que, com leis específicas¹ que regem o setor público, limitam direitos sindicais básicos. Entre eles, a proibição do direito de organização nas forças policiais, bombeiros, instituições penais, Agência de Segurança Marítima e das Forças de Autodefesa. Funcionários públicos também são impedidos de fazer greve e que aqueles que a incitarem, como líderes sindicais, podem ser demitidos, multados e presos por até três anos. Embora o direito à greve seja protegido no setor privado, exige-se um aviso prévio de dez dias para concessionárias como de geração e transmissão de energia elétrica, transporte e ferrovias, assistência médica e saúde pública, e serviços de telecomunicações. Há proibição de discriminação contra grevistas, mas existem problemas relativos ao tempo gasto para processar as reclamações dos trabalhadores contra os empregadores, o que implica, conseqüentemente, na diminuição da proteção para os membros do sindicato e outros trabalhadores. No setor privado, o limite é colocado aos empregados em nível executivo que não podem fazer parte do mesmo sindicato.

O Comitê de Especialistas para a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR - *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*) fez diversas solicitações de mudança na legislação para adequá-la à CO87, pois compreendem que os direitos de negociação, organização e greve devem ser

¹ Trata-se da Lei do Serviço Público Nacional (*National Public Service Law*) e a Lei do Serviço Público Local (*Local Public Service Law*), ambas de 1948.

estendidos a todos os trabalhadores que não exercem funções administrativas no governo. A solicitação não foi aceita e ainda foi vista pelo governo em 2003 como uma interferência nos assuntos internos do Japão. O governo ainda alegou que as restrições se devem ao *status* distinto dos funcionários públicos e que eles são compensados pelo “Sistema de Autoridade de Pessoal Nacional”.

Do lado do movimento sindical, a Confederação Sindical Japonesa (JTUC-RENGO) constituiu um grupo de estudos, com especialistas do direito do trabalho, para apresentar propostas de reforma do sistema do funcionalismo público, a fim de corrigir as distorções e a incompatibilidade com a CO87. Em 2004, o grupo emitiu um relatório com três principais recomendações que incluíam a concessão de direitos sindicais aos servidores públicos. A RENGO procurou se envolver com o governo para discutir suas propostas, mas não houve uma articulação substantiva que respondesse às recomendações do trabalho. As consultas foram interrompidas até 2005 quando houve uma nova investida da confederação que, acolhida pelo governo, obteve a promessa de que uma nova consulta sobre a reforma administrativa seria feita entre governo e trabalhadores. Mesmo com essa promessa, o governo adotou uma política de redução do emprego público em 5% em cinco anos (algo em torno de 1.455 empregos, o maior desde 1985) como forma de economizar custos. Com a forte resistência da RENGO, a proposta foi revista e resultou na adoção de uma política de reformas regulatórias básicas que indicava o interesse em assegurar a revisão do atual sistema de servidores públicos. Um acordo foi estabelecido em 2006 através da consulta governo-sindicato e um comitê de exame especial sobre a reforma administrativa foi criado por portaria governamental. Composto por 17 membros que representam os sindicatos, academia, empregadores e jornalistas, cinco reuniões foram conduzidas no ano de 2006, mas, segundo relatório organizado pela Federação Internacional de Sindicatos (*International Trade Union Confederation* - ITUC) em 2009², não houve avanços, o que coloca em dúvida as futuras discussões sobre as recomendações da OIT para o setor público.

Outro ponto que tem sido apontado como violador da CO87 é o sistema de registro sindical previsto na Lei do Serviço Público Local³. Como esse sistema exige a criação de

² Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20090216163313-Microsoft_Word_-_Japan_draft_report_2009_final.pdf. Acesso em: 06/02/2021

³ No setor privado, de acordo com a Lei dos Sindicatos (art. 5), os sindicatos devem apresentar provas à Comissão de Relações do Trabalho local de que estão em conformidade com o disposto no artigo 2º e o parágrafo 2º do artigo 5. Entre elas, necessárias para adquirirem personalidade jurídica (art.11) para fins de negociação, constam a apresentação da constituição do sindicato contendo o nome e a localização da sede.

sindicatos separados em cada município, essa restrição equivale ao que a OIT descreve como uma autorização prévia para formar sindicatos (ITUC, 2007). Nos termos da lei, se um sindicato de funcionários do serviço público local se estender para além de uma única localidade, não pode ser registrado como sindicato. Um sindicato também está desqualificado para se registrar se seus membros não forem todos empregados da mesma empresa pública – ou seja, se alguns de seus membros forem empregados de um órgão público local e outros de uma empresa pública local. Um sindicato não registrado tem o status corporativo negado e, como resultado, não tem direito a edifícios próprios. Um sindicato não registrado também é prejudicado em relação à negociação coletiva e não é permitido que funcionários em tempo integral tenham o direito de preservar sua condição de funcionário público. Muitos sindicatos que denunciam essa prática afirmam que o Governo utiliza a legislação para fragmentar a organização sindical e citam vários exemplos para ilustrar as dificuldades encontradas e os preconceitos sofridos em relação à aquisição de bens, negociação coletiva e nomeação de dirigentes sindicais.

Portanto, a legislação do Japão permite que os trabalhadores do setor privado se organizem, façam greve e negociem coletivamente, mas esses mesmos direitos não são assegurados para os trabalhadores do setor público. O direito de organização não se aplica a determinados grupos e o direito à negociação coletiva é limitado em seu âmbito. Os trabalhadores do setor público não têm direito à greve. O governo do Japão tem falhado em discutir propostas de reforma feitas pelo JTUC-RENGO e também continua a ignorar as recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT para emendar sua legislação a fim de torná-la compatível com suas obrigações nos termos da Convenção 87 da OIT.

As discussões sobre reforma administrativa estão inseridas em um conjunto de práticas de reformas por maior liberalização do mercado de trabalho japonês após a longa recessão econômica no começo da década de 1990 (também conhecida como a década perdida), com taxas de crescimento econômico abaixo dos países industrializados. Com isso, as tradicionais relações de emprego, baseadas em empregos vitalícios, salários relacionados ao tempo de serviço e outros benefícios, deixaram de ser entendidas como os pilares da sociedade japonesa e passaram a ser questionadas. Tendo como pano de fundo uma economia em dificuldades e a crescente desconfiança nessa e em outras instituições, como as políticas industriais e suas organizações (*keiretsu* e sistema bancário central), a desregulamentação tornou-se a política mais característica do período e a reforma trabalhista o seu principal movimento. A reforma trabalhista foi empregada pelo

governo japonês sob duas perspectivas: 1) para ressuscitar uma economia em frangalhos havia pelo menos duas décadas; e 2) para dar mais opções possibilitando ajustes nos contratos de trabalho de trabalhadores (IMAI, 2011; SONG, 2014).

No entanto, diferentemente de outros países que promoveram políticas neoliberais, como Estados Unidos e Reino Unido, a liberalização promovida pelo Estado foi seletiva e recaiu sobre trabalhadores não regulares (de tempo parcial, temporários e subcontratados), ao mesmo tempo em que manteve o alto nível de proteção para os regulares. Exemplo dessa flexibilização externa foi a revisão feita na Lei de Trabalhadores de Agência/Subcontratos (*Worker Dispatch Act - WDA*) no final dos anos 1990 e início dos 2000, que permitiu aos empregadores expandir a contratação de trabalhadores de agência na maioria das categorias e a extensão do período de contratação de 3 para 5 anos. Em um sentido oposto à revisão da WDA, as reformas promovidas na Lei de Sucessão de Contratos de Trabalho (*Labor Contract Succession Law*)⁴ e na Lei de Normas do Trabalho no começo dos anos 2000 fortaleceram as proteções ao emprego dos trabalhadores regulares. Após duas décadas de reforma, o resultado foi o aumento da proporção de trabalhadores não regulares, mal pagos e mal protegidos, com o agravamento da dualização e da desigualdade no mercado de trabalho japonês: regulares x não regulares e entre grandes x pequenas empresas. Isso não significa dizer que os trabalhadores regulares não tenham sofrido os impactos da reforma, com uma maior pressão para o aumento do ritmo de trabalho e a realização de jornadas excessivas. Além da dualização do mercado de trabalho, essas reformas, como na Lei de Normas do Trabalho, têm introduzido mudanças significativas na organização dos sindicatos, uma vez que os trabalhadores regulares são os principais membros dos sindicatos de empresa.

Quanto ao equilíbrio entre flexibilidade e segurança, a lei do Japão desenvolveu o modelo único de flexissegurança que combina o ajuste flexível das condições de trabalho e segurança no emprego no mercado interno de trabalho (flexissegurança interna). Em primeiro lugar, a segurança do emprego foi estabelecida por uma jurisprudência que proíbe demissões abusivas. Mas a segurança do emprego implicou falta de flexibilidade numérica. Portanto, para compensar a rigidez, a Suprema Corte japonesa criou uma regra única permitindo que o empregador modifique unilateralmente as condições de trabalho sob a condição de que tal modificação possa ser considerada razoável. Ambas as

⁴ Disponível em: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000146989.pdf>
Acesso em: 06/02/2021

jurisprudências, (cf. Araki, 2017), relativas à proibição de demissões abusivas e à modificação razoável das regras de trabalho foram incorporadas à Lei do Contrato de Trabalho de 2007, como demonstraremos adiante.

Este relatório parcial foi organizado para apontar os principais achados da pesquisa. Procuramos apresentar alguns dados preliminares sobre o enquadramento legal das relações de emprego e a organização sindical, a fim de aprofundar o debate sobre Liberdade Sindical.

1.1 Enquadramento legal

As relações de trabalho no Japão são reguladas pelas seguintes leis:

Constituição de 1946

Garante a liberdade de assembleia e de associação (art. 21), bem como o direito de organização, negociação e ação coletiva (art 28). Como os sindicatos eram proibidos antes do final da Segunda Guerra Mundial, a garantia constitucional abriu o caminho para o desenvolvimento de relações coletivas de trabalho no Japão. O direito constitucional de negociação coletiva é consubstanciado e reforçado pelo sistema de práticas trabalhistas injustas estabelecidas na Lei dos Sindicato de 1949.

Lei de Ajuste das Relações de Trabalho (*Labour Relations Adjustment Law*, n. 25 de 27 de setembro de 1946)⁵

Promover, em conjunto com a *Lei dos Sindicatos*, reformas justas nas relações de trabalho e prevenir ou resolver disputas trabalhistas e, assim, contribuir para a manutenção da paz industrial e o desenvolvimento econômico (art.1). Oferece conciliação (Capítulo II), mediação (capítulo III) e arbitragem (capítulo IV), inclusive de emergência (Capítulo IV-II). Foi emendada em 1972 (inclusão de cláusulas de Saúde e Segurança)⁶.

⁵ Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27191. Acesso em 26/11/2020.

⁶ Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27779. Acesso em 26/11/2020.

Lei de Normas do Trabalho (*Labour Standard Act* – LSA, ato n.49 de 7 de abril de 1947)⁷.

Regula, junto com a *Lei do Salário Mínimo* (n. 137 de 15 de abril de 1959)⁸, padrões mínimos e básicos sobre condições de trabalho e relações de emprego. Os principais pontos regulados são (cf. Oh, 2006):

- 1) **Salário** - devem ser pagos em espécie e integralmente, direto aos empregados. Outros métodos de pagamento são permitidos desde que previstos em lei, portaria ou acordo coletivo. Devem ser pagos pelo menos uma vez por mês em uma data especificada, mas isso não se aplica aos salários extraordinários, gratificações e outros pagamentos (art. 24) definidos por portarias do Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência (*Ministry of Health, Labour and Welfare* - MHLW). Em caso de suspensão de negócios por motivos imputáveis ao empregador, ele deve pagar um subsídio equivalente a pelo menos 60% do salário médio do empregado durante o período de suspensão de negócios (art. 26).
- 2) **Salário-Mínimo** – devem estar de acordo com a Lei do Salário-Mínimo (art. 27) e assumem duas formas: por região e por setor. Por exemplo, por região, o maior salário-mínimo é o de Tóquio (714 ienes/hora) e os mais baixos são Aomori e Okinawa (608 ienes/hora). Já por setor, o salário-mínimo é dividido em seis categorias: siderúrgico, maquinaria em geral, elétrico, automobilístico, gráfico e varejo. Os salários-mínimos da indústria são então subdivididos em regiões. No caso de Tóquio, o salário-mínimo mais alto é na indústria do aço (804 ienes por hora) e o mais baixo na indústria de varejo (765 ienes). Os salários-mínimos por setor são mais elevados do que os por região em cada área.
- 3) **Jornada** – não devem exceder 40 horas/semana e nem 8 horas/dia, excluindo períodos de pausa (art. 32). Todo empregador deve assegurar 45 minutos de descanso depois de 6 horas consecutivas de trabalho e ao menos 1 hora quando

⁷ Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27776&p_country=JPN&p_count=851. Acesso em 26/11/2020.

⁸ Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27778. Acesso em 26/11/2020.

8 horas trabalhadas. Os períodos de descanso devem ser concedidos a todos, salvo disposição em contrário em acordo por escrito entre empregador e sindicato (art. 34). O empregador pode estender a jornada de trabalho ou requerer trabalho em dias de descanso conforme previsto em acordo/convênio firmado entre sindicato, ou com representantes dos trabalhadores onde ele não exista, e empresa. Neste caso independe do art.32, desde que não se refira a trabalho subterrâneo ou outro especificado em portaria do MHLW.

- 4) Pagamento de horas extras, trabalho em dias de descanso e trabalho noturno** – pagamento não pode ser inferior à taxa estipulada pela ordem do gabinete: 25 a 50% sobre o salário normal (horas extras) ou salário diário. Para trabalho noturno (22h00 as 05h00), 25% sobre o salário-hora (art. 37).
- 5) Férias remuneradas** – são concedidos o mínimo de 10 dias de férias, que podem ser parcelados, para aqueles que trabalharam continuamente por 6 meses ou mais com registro de frequência de pelo menos 80% do total de dias úteis (art. 39). No caso do não cumprimento desses requisitos, o empregador não precisa conceder essa licença ao trabalhador. Para trabalhadores com 1 ano e meio, o empregador deve conceder dias adicionais (cf. Tabela 1):

Tabela 1 – Dias concedidos por ano trabalho

Número de anos de trabalho consecutivos	1 ano	2 anos	3 anos	4 anos	5 anos	6 anos ou mais
Número de dias adicionais	1 dia	2 dias	4 dias	6 dias	8 dias	10 dias

Fonte: Oh, 2006, p. 7

- 6) Contratos de Trabalho** – com exceção dos contratos com prazo indeterminado e os que fixem prazo ao período necessário para a conclusão de um projeto específico, os contratos de trabalho não devem celebrados por um período superior a 3 anos (ou 5 anos para alguns tipos de contratos de trabalho⁹) (art. 14).

⁹ São eles: 1) contratos de trabalho celebrados com trabalhadores que possuam conhecimentos especializados e de nível avançado, enquadrados nas normas prescrito pelo MHLW; e 2) contratos de trabalho firmados com trabalhadores de 60 anos ou mais (excluindo os contratos de trabalho previstos na rubrica anterior).

- 7) **Restrição sobre demissões** – durante período de licença para tratamento médico no que diz respeito às lesões ou doenças sofridas no decurso do serviço e nem nos 30 dias subsequentes ao retorno; não deve despedir uma mulher durante um período de licença antes e depois do parto, e em acordo com o art. 65 o empregador não deve recrutá-la com seis semanas (ou dez em caso de gêmeos) previstas para o parto, devendo ser concedido dias de licença. Demissão sem justa causa é ilegal, pois constitui um abuso de direitos de demissão (art. 18). O aviso prévio deve ser de 30 dias (art. 20) e, na ausência dele, um salário deve ser pago ao empregado.

Lei dos Sindicatos (*Trade Union Law*, n. 174 de 1 de junho de 1949)¹⁰

Protege o direito dos trabalhadores de se organizarem e negociarem coletivamente e garante a liberdade de associação. O art. 1, além de apresentar a objetivo da lei, estabelece em seu inciso (2) que o art. 35 do Código Penal (Lei nº 45 de 1907) aplica-se às negociações coletivas e demais atos sindicais que se justifiquem e que atos considerados violentos não serão interpretados como atos justificáveis dos sindicatos (art. 2).

Nos termos da Lei dos Sindicatos (art. 2), os sindicatos são organizações ou federações, constituídas de forma autônoma e compostas principalmente por trabalhadores, com o objetivo principal de manter e melhorar as condições de trabalho e elevar a condição econômica dos trabalhadores. No entanto, ela não se aplica aos seguintes segmentos e condições:

- (i) aos dirigentes; trabalhadores em cargos de supervisão com autoridade direta sobre contratação, demissão, promoções ou transferências; trabalhadores em cargos de supervisão que tenham acesso a informações confidenciais relativas aos planos e políticas de relações trabalhistas do empregador; e outras pessoas que representam os interesses do empregador;

¹⁰¹⁰ Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27190&p_country=JPN&p_count=851&p_classification=02&p_classcount=14. Acesso em 26/11/2020.

- (ii) aos que recebem assistência financeira do empregador no pagamento das despesas operacionais das organizações;
- (iii) a organizações cujos objetivos se limitam ao serviço de ajuda mútua ou outro serviço de bem-estar;
- (iv) a organizações cujos objetivos são principalmente movimentos políticos ou sociais.

O art. 5 estabelece os requisitos para a formação de um sindicato (art.2), dos quais são necessários 2 ou mais membros para a constituição de um no nível da empresa, mas é permitido a filiação individual a um sindicato externo à empresa. Não há necessidade de registro, mas ele é requerido se o sindicato quiser participar de negociações ou ser coberto pelos direitos previstos na Lei dos Sindicatos. O pedido de registro deve ser feito à Comissão de Relações de Trabalho local e deve conter o nome, endereço, procedimentos de eleições, realização de assembleias (ao menos 1 por ano), relatórios financeiros etc.

O art. 7 dispõe sobre práticas antissindicais, como a recusa em negociar com os representantes dos trabalhadores sem um motivo justificável e a tentativa de controlar ou interferir na gestão de um sindicato. O Capítulo III descreve vários aspectos do processo de negociação, ratificação e aplicação de acordos coletivos. O Capítulo IV institui a Comissões de Relações do Trabalho (*Labour Relations Commission - LRC*), vinculada ao Ministério do Trabalho, com competência para realizar a mediação, arbitragem e conciliação de conflitos trabalhistas.

Leis suplementares

Lei sobre a garantia de igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no emprego (abril de 1999)¹¹

Promove a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no emprego e medidas para a promoção da proteção da saúde das trabalhadoras no que diz respeito ao emprego durante a gravidez e após o parto. O princípio básico da Lei visa garantir às mulheres trabalhadoras o exercício pleno da vida laboral, com o devido

¹¹ Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/48529/65098/E99JPN01.htm>. Acesso em 26/11/2020.

respeito pela maternidade, mas sem discriminação em razão do sexo. Cabe à entidade patronal, ao Estado e aos organismos públicos locais promover o princípio básico enunciado.

Lei Relativa à Estabilidade do Emprego de Pessoas Idosas (*Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons*, n.68 de 25 de maio de 1971)¹²

Criada com o objetivo de promover a estabilidade do emprego de pessoas idosas, a lei instituiu medidas abrangentes para facilitar o emprego seguro através da criação da idade obrigatória de não menos que 60 anos para aposentadoria e a introdução de um sistema de emprego contínuo para facilitar o reemprego para pessoas que se aposentaram compulsoriamente. Desde que entrou em vigor em 1971, foi revisada várias vezes (26 no total) e limitou a idade de aposentadoria compulsória para até 65 anos, em resposta ao envelhecimento da sociedade japonesa. A última revisão foi aprovada em 29 de agosto de 2012 e entrou em vigor em 1 de abril de 2013 (BAKER; MCKENZIE, 2013). Com a nova alteração, os empregadores ficam obrigados a empregar os trabalhadores até aos 65 anos, removendo uma lacuna anterior que permitia que os empregadores aposentassem compulsoriamente os trabalhadores aos 60 anos e depois recontratassem apenas os empregados que atendessem a determinadas condições, geralmente com salários mais baixos e com outros esquemas de contratação

Antes da revisão os empregadores eram obrigados a adotar uma das seguintes medidas: (i) estabelecer uma idade de aposentadoria de pelo menos 65 anos; (ii) abolir totalmente a idade de aposentadoria; ou (iii) implementar um esquema de emprego pós-aposentadoria. Dentre as três opções, a terceira foi a que ganhou maior adesão entre os empregadores, pois lhes permitia estabelecer critérios – através da assinatura de um acordo de gestão de trabalho (*Labor-management agreement – LMA*) com o representante dos empregados, do qual falaremos mais tarde – sobre quem eles poderiam recontratar após os 60 anos. Essas condições estipuladas no acordo podem incluir desde a classificações de desempenho, taxas de frequência à condição de saúde do empregado, portanto, podem ser usadas para aposentar compulsoriamente os empregados com baixo

¹² Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27773&p_country=JPN&p_count=851. Acesso em 26/11/2020.

desempenho ou até mesmo com algum problema de saúde. A RENGO pediu a revisão desse item para obrigar as empresas a adotarem incondicionalmente medidas de segurança no emprego para todos os trabalhadores que desejem continuar trabalhando até os 65 anos argumentando que estabelecer certas condições para o reemprego dificultam a recontração de todos os trabalhadores que desejam continuar trabalhando após os 60 anos. Atuaram também pedindo que a nova revisão expandisse a gama de empregos nos sistemas de emprego continuado e a divulgação dos nomes das empresas que não implementam medidas de segurança no emprego (JAPAN INTERNATIONAL FOUNDATION, 2013). De acordo com a OCDE (2019), em 2017 menos de 80% das empresas mantiveram a idade de 60 anos como requisito para a aposentadoria, o que representou um declínio de 12% em comparação com 2005. Enquanto isso houve um aumento de empresas, de todos os tamanhos, que adotaram a idade de 65 anos para aposentadoria compulsória e que recontraaram aposentados para exercer a mesma ocupação.

1.1.2 Mudanças na Legislação

Três importantes mudanças na legislação foram colocadas em prática no Japão. A primeira foi a Lei do Contrato de Trabalho (*Labor Contract Act - LCA*¹³); a segunda é uma revisão da Lei do Trabalho de Tempo Parcial (*Law Concerning the Improvement of Employment Management of Part-Time Work*¹⁴ - PTWA); e a terceira a revisão da Lei de Trabalhadores de Agência ou Subcontratados (*Worker Dispatch Act - WDA*¹⁵).

A LCA foi aprovada em 28 de novembro de 2007 e entrou em vigor em 1º de março de 2008. Ela é considerada a primeira legislação a estabelecer regras de direito privado sobre contratos de trabalho e a fornecer um mecanismo de aplicação separado da Lei de Normas do Trabalho. Seu objetivo é estabelecer regras sobre direitos e obrigações básicas em relação aos contratos de trabalho individuais. Um dos motivos que levou à promulgação dessa lei foi o aumento do número dos contratos de trabalho individuais em um contexto de condições de emprego diversificadas. Considerando que a ênfase costuma

¹³ Act No. 128 of December 5, 2007. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1974/Labour%20Contract%20Act%20%202007%20-%20Japan%20Institute%20for%20Labour%20Policy%20and%20Training.pdf>. Acesso em 31/01/2021.

¹⁴ Law No. 76 of 18 June 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36529. Acesso em: 01/02/2021

¹⁵ Act No. 88 of 1985. Disponível em: <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/aspo.pdf>. Acesso em 01/02/2021.

ser o estabelecimento de padronizações de condições de trabalho e emprego por meio de acordos coletivos, fatores como a introdução de sistemas de desempenho para determinar salários e promoções (por exemplo, sistemas de determinação de salário anual) e a diversificação das formas de emprego reduziram a importância relativa de condições de trabalho uniformemente determinadas. Outro fator por trás da aprovação da LCA foi o aumento das disputas trabalhistas individuais. Em 1991 foram apresentados 1.054 (662 processos ordinários e 392 disposições provisórias) processos cíveis aos tribunais distritais, e em 2005, esse número aumentou para 3.082 (2.446 ações ordinárias e 636 liminares) (YAMAKAWA, 2009).

Dessa maneira, a primeira resposta ao aumento dessas disputas foi aprimorar o sistema de resolução de conflitos. Em 2001 foi estabelecido um sistema de resolução de disputas trabalhistas individuais como uma solução administrativa, e em 2004 outro baseado na Justiça do trabalho sob a Lei do Tribunal do Trabalho (*Labor Tribunal Act*) para exigir que os tribunais ouvissem casos trabalhistas individuais, propusessem acordos e proferissem decisões no máximo em até três sessões. Com o aumento em disputas individuais e a melhoria dos sistemas de resolução de conflitos, o desenvolvimento de regras legais claras que contribuam para a resolução e prevenção de disputas individuais emergiu como prioridade (Idem).

Com o aumento das disputas individuais e o aprimoramento dos sistemas de resolução de conflitos, o desenvolvimento de regras mais específicas e substanciais que contribuíssem para a resolução e prevenção de disputas individuais emergiu como prioridade. Isso é especialmente verdade principalmente porque a Lei de Normas Trabalhistas é classificada essencialmente como direito administrativo e penal. Em outras palavras, a Lei de Normas, embora seja parte da legislação relativa às relações de trabalho individuais, contém poucas disposições sobre direitos e obrigações nos contratos de trabalho individuais. Ela não especifica, por exemplo, em que circunstâncias despedimentos e transferências externas temporárias (ordenadas pelos empregadores) são legais, ou se mudanças desvantajosas podem ser feitas no conteúdo dos contratos de trabalho através da revisão unilateral das regras de trabalho pelo empregador.

Em 2012, a LCA foi revisada. Essa revisão, que entrou em vigor em 1 de abril de 2013, introduziu, entre outras coisas, disposições que garantem direitos aos trabalhadores com contrato por tempo determinado (*fixed-term contract*). Entre eles, o direito de solicitar, depois de renovado mais de duas vezes e com cinco anos ou mais trabalhados

(*The Five Year Rule*), sua conversão para um contrato de tempo indeterminado¹⁶. Mas este período de cinco anos começa a correr para os contratos celebrados em e após 1 de abril de 2013. Para um empregado que começou a trabalhar em uma empresa antes dessa data, este período de cinco anos começa a contar a partir da data que o contrato de tempo determinado foi renovado pela primeira vez após 1 de abril de 2013. Portanto, os empregados nessa condição começarão a se tornar elegíveis para se candidatarem aos contratos de tempo indeterminado a partir de 1º de abril de 2018. Essa regra também garante proteção contra despedimentos de trabalhadores que renovaram repetidamente os contratos por tempo determinado. A demissão ou rescisão é considerada válida apenas quando existir motivos objetivos.

Para alguns especialistas, a limitação dos prazos de contratos de tempo determinado reflete uma tendência legal verificada na Ásia e na Europa. A China exige, com uma lei semelhante, que o empregador celebre um contrato de prazo indeterminado com os trabalhadores quando o contrato determinado é renovado duas vezes ou que o empregado tenha servido o mesmo empregador por dez anos. Na Coreia, a suprema corte decidiu em 2016 que um empregado pode ter seu contrato convertido com base em certos fatores, como o histórico do empregador em ofertar empregos permanentes a outros empregados de tempo determinado que desempenham funções semelhantes às de trabalhadores permanentes. Na França, os contratos de trabalho por prazo indeterminado são a norma e os contratos por prazo determinado a exceção. Se, por exemplo, um contrato por prazo determinado continuar após seu término, ou for renovado mais de duas vezes por um período total de mais de 18 meses, os tribunais do trabalho podem considerar tal contrato como indeterminado. Da mesma forma, na Itália, quando a duração total de um contrato de tempo determinado (incluindo prorrogações e renovações e também incluindo emprego por meio de agências de pessoal para as mesmas funções) excede 36 meses, será automaticamente considerado um contrato por prazo indeterminado após o 36º mês. E na Rússia, um contrato por prazo determinado é permitido apenas por até cinco anos e por razões estatutariamente enumeradas, que são

¹⁶ Para alguns pesquisadores, a LCA codificou uma prática utilizada há muito tempo pelos juízes que, baseados na doutrina da demissão abusiva, garantiam o direito dos trabalhadores continuarem empregados na ausência de motivos para a não renovação dos contratos ou quando o contrato foi renovado repetidamente (PUCKET; LI, 2018).

extremamente restritivas. Os contratos de prazo determinado que não atendem aos requisitos legais são considerados contratos de prazo indeterminado pelos tribunais russos (PUCKET; LI, 2018).

Na época da alteração em 2013, mais de um terço dos empregados no Japão tinham contratos de tempo determinado. Se o objetivo da emenda era aliviar a ansiedade e a insegurança dos trabalhadores perante o perigo da não renovação dos contratos de tempo determinado, o uso da lei tem causado muitas incertezas sobre os seus efeitos. Devido às manobras utilizadas pelos empregadores que, com o fim dos contratos, passaram a dar aos trabalhadores períodos de “licença” de 6 meses, além de não eliminar as causas fundamentais do aumento do número de trabalhadores com contrato nessa modalidade, a emenda aumenta o risco de tornar essas posições ocupadas ainda menos estáveis pela legislação (OKAWA, 2012). Como a LCA não proíbe o limite do número de renovações dos contratos e nem define seu tempo de duração, outra estratégia utilizada para burlar os mecanismos de conversão de contratos é a definição de contratos com prazos inferiores a cinco anos. Esse tipo de recurso tem sido bastante corriqueiro e utilizado nos contratos de professores e demais profissionais do nível superior e intermediário, como aconteceu com duas universidades públicas nacionais, Osaka e a Kobe, e privadas como a Waseda, que demitiram dezenas de milhares de trabalhadores com contratos até o final do ano letivo 2017. Na esfera governamental, o caso mais conhecido foi na JETRO (*Japan External Trade Organization*), que se recusava a seguir as mudanças da lei e planejou (mas sem sucesso devido à pressão dos sindicatos gerais) demitir trabalhadores contratados por prazo determinado para fugir das leis trabalhistas¹⁷. Ações como essas violam não apenas o art. 10 da LCA, que regulamenta a revisão das regras de trabalho quando os trabalhadores estão em grande desvantagem, mas também o art. 90 da Lei de Normas, que estipula que a opinião do sindicato ou de representante eleito deve ser levado em consideração conforme a revisão das regras de trabalho sejam feitas (SHINYASHIKI, 2017).

A segunda mudança importante ocorreu com a Lei de Trabalho em Tempo Parcial. Criada em 1993, regulou pela primeira vez essa modalidade de trabalho definida como jornadas de pelo menos até 35 horas por semana. Como a lei não conseguiu avançar, em virtude da forte resistência empresarial à melhoria das condições de emprego e políticas

¹⁷ Para mais detalhes consultar General Union: <https://www.japan-press.co.jp/modules/news/index.php?id=11228;>
[https://www.generalunion.org/parity/1833-some-wins-in-the-5-year-cliff-battle.](https://www.generalunion.org/parity/1833-some-wins-in-the-5-year-cliff-battle)

de bem-estar para os trabalhadores de meio período, em 2001 foi apresentado um projeto de revisão pelo Grupo de Estudo do Trabalho em Tempo Parcial, estabelecido pelo MHLW, que pedia a inclusão de questões como o princípio do “salário igual para trabalho igual”. Isso significaria que os trabalhadores em tempo parcial que desempenham as mesmas funções que os trabalhadores em tempo integral receberiam salários e condições iguais aos dos trabalhadores em tempo integral. Esse pedido se baseou no fato de que aumentos salariais regulares, pagamento de bônus e benefícios de aposentadoria etc., não se aplicam aos trabalhadores de tempo parcial. Isso sem mencionar o crescimento desses contratos no ano de 2000, (cf. Brown, 2012), com 14,7% de todos os empregados trabalhando em meio período, com uma predominância de mulheres (91,8%). O salário médio por hora de um trabalhador de tempo parcial em relação ao emprego regular é de 70,1% no caso das mulheres e de 53,8% para os homens. A facilidade de ajuste de emprego devido aos baixos salários é uma das principais razões pelas quais um empregador utiliza o trabalho em tempo parcial.

A Lei foi aprovada apenas em 2008 e aumentou substancialmente a proteção dos empregados de meio período, especialmente através de disposições que proibiram a discriminação. Com a intenção de diminuir o fosso entre os empregados regulares e os de tempo parcial, estabeleceu a exigência de que os empregadores melhorassem o estatuto dos trabalhadores de tempo parcial e criou disposições para permitir que eles se tornem trabalhadores regulares sob certas condições. No entanto, uma vez que isso se aplica apenas aos empregados de *quase*-meio período (os “*Quasi*”), que trabalham nas mesmas condições que os empregados regulares, o impacto desta reforma é considerado bastante limitado¹⁸. Isso sem levar em consideração que a proibição de tratamento discriminatório é excessivamente restritiva, (cf. *Waseda Bulletin of Comparative Law*, 2008), pois baseada em alguns critérios para evitá-lo.

A terceira alteração legislativa ocorreu no campo da revisão da *Lei de Trabalhadores de Agência/Subcontratados*, promulgada pela primeira vez em 1986, e alterada diversas vezes. Seu propósito foi “administrar adequadamente a oferta e a demanda no mercado de trabalho”, promover algum nível de proteção aos trabalhadores temporários de agência e, ao mesmo tempo, proteger o emprego vitalício. Muitas dessas

¹⁸ Os chamados “*quasi-part-time*” são empregados que trabalham quase a mesma quantidade de horas que os trabalhadores regulares, mas recebem um tratamento pior do que os trabalhadores de tempo parcial (os “*Part*”), que exercem funções dos empregados regulares. Não estão abrangidos pela Lei do Trabalho de Tempo Parcial e a LCA não têm disposições explícitas que impeçam a discriminação nesses tipos de emprego. A dificuldade da lei é que ela ignora esses trabalhadores definidos como meio-período pelo empregador, mas que trabalham mais de 35 horas por semana.

emendas atuaram para expandir a capacidade dessa forma de contratação por parte dos empregadores tanto em termos de categorias, quando dos limites de tempo fixados. Anteriormente à Lei não havia limite de tempo para uma empresa-cliente empregar trabalhadores subcontratados que se enquadrassem no escopo das “26 áreas de negócios” profissionais estipuladas pela Lei. De acordo com essa interpretação, essas 26 áreas eram consideradas categorias profissionais e, portanto, havia pouco, ou quase nenhum, risco de substituir empregados vitalícios por subcontratados¹⁹. Portanto, muitos consideram que a Lei não visa proteger o subcontratado, mas sim prevenir que esse tipo de emprego viesse a substituir empregos regulares.

Esses posicionamentos mudam com a crise dos anos 1990. A associação de empregadores Nikkeiren, por exemplo, propôs liberar as regras de emprego para trabalhadores estrangeiros com o argumento de que isso permitiria que as empresas se ajustassem às recessões econômicas e às flutuações do ciclo de negócios. Acatando as solicitações dos empresários, no final de 1995 o Subcomitê de Desregulamentação recomendou que o MHLW liberalizasse completamente todas as categorias ocupacionais para a contratação de trabalhadores de agência, bem como desregulasse agências privadas de serviços de emprego. O MHLW apresentou um projeto de reforma trabalhista ao governo em março de 1996 com base na recomendação do Subcomitê, mas acrescentou apenas doze categorias ocupacionais, em oposição à liberalização em grande escala. O movimento sindical, sob a liderança do Rengo, representando os interesses dos trabalhadores regulares em grandes empresas, consentiu com a ampla liberalização do mercado de trabalho externo em troca da proibição da contratação de trabalhadores de agência no setor manufatureiro, *locus* da maioria dos trabalhadores sindicalizados. Como resultado, a revisão de 1999 da WDA permitiu que os empregadores contratassem trabalhadores de agência em todas as categorias ocupacionais, exceto aqueles designados pelo MHLW (trabalho portuário, construção, segurança, enfermagem e outros serviços sociais e manufatura). Essa revisão foi uma das reformas trabalhistas mais contestadas, porque minaria o princípio das práticas de emprego permanente do Japão, permitindo que os empregadores recorressem aos mercados de trabalho externos.

¹⁹ Caso a função do trabalhador subcontratado não se enquadrasse em uma das 26 áreas, ele ficava limitado ao prazo de até três anos, dependendo do consentimento dos sindicatos ou de representantes dos trabalhadores da empresa cliente. O cálculo de tempo baseava-se no cargo e não na pessoa que o ocupava. Ou seja, se um trabalhador de agência trabalhasse dois anos e fosse substituído por outro no terceiro ano, o prazo de três anos seria considerado concluído e a empresa cliente não poderia mais utilizar subcontratados para essa função.

No ano de 2003, a Lei foi submetida a uma nova rodada de revisões a fim de abolir todas as restrições legais à contratação de subcontratados e estender o período de contratações de 1 ano ou menos para até três anos. O Rengo não se opôs explicitamente à liberalização total das categorias, embora tenha expressado seu pesar pela revisão da lei. Alguns especialistas (Miura 2005 apud Song, 2014) argumentam que isso tenha ocorrido pela crença do Rengo de que a revisão não mudaria substancialmente as práticas trabalhistas ilegais de trabalhadores subcontratados que já aconteciam nos locais de trabalho. Outros (Yun 2009 apud Song 2014) argumentam que esse posicionamento do Rengo ocorreu porque estava mais preocupado com a revisão da Lei de Normas também em 2003, que modificaria os marcos regulatórios sobre as condições de demissão de trabalhadores regulares por motivos gerenciais, trabalhadores com os quais os interesses organizacionais do Rengo estavam intimamente ligados. O fato é que a revisão de 2003 da WDA liberalizou todas as regras e regulamentos sobre as condições de contratação de trabalhadores de agência, permitindo a ampla contratação nas linhas de produção de manufatura com uma extensão dos termos do contrato de trabalho²⁰.

Em 2010 novas propostas de emenda à Lei foram apresentadas e os posicionamentos dos grupos de interesses foram variados. A *Japan Staffing Services Association*, que é a associação industrial das empresas de trabalhadores de agência, manifestou posição contrária à regulamentação e a proibição em algumas categorias (como na construção), baseado no argumento de esse sistema era “essencial para o desenvolvimento da economia” e que qualquer mudança traria danos à competitividade das empresas. Já a *Nippon Keidanren*, associação patronal com forte poder de *lobby*, defendeu maior flexibilização, como, por exemplo, incluindo limite superior ao período de contratação de um trabalhador de agência, e foi contrária ao endurecimento da regulamentação. Do lado do trabalho, o Rengo defendeu regulamentações mais rígidas para os trabalhadores subcontratados e posicionamentos mais incisivos sobre os problemas de disparidade salarial e de desenvolvimento de recursos humanos. Nesse espectro de motivações, o governo, na época o Partido Democrata, aprovou uma emenda

²⁰ Inclusive a revisão de 2003 da WDA foi atribuída à rápida expansão de trabalhadores de agência masculinos, especialmente no setor manufatureiro. Essa tendência mostrou um novo tipo de prática de emprego, uma vez que os operários do setor manufatureiro sempre foram o setor central da força de trabalho regular no mercado de trabalho japonês. De acordo com uma pesquisa conduzida pelo MWLW em 2008, 41,6 % dos trabalhadores de agência estavam empregados na manufatura, seguido por 14,1% nos setores de atacado e varejo. A expansão da contratação de trabalhadores de agência, impulsionados pela reforma do mercado de trabalho, lançou as bases para demissões generalizadas desses trabalhadores sob a crise financeira global de 2008 (SONG, 2014)

em 2012 em que tornou mais rígidos os regulamentos sobre esses acordos de contratação de trabalhadores de agência.

Em 2015, no entanto, o Partido Liberal no poder tentou desfazer alguns dos regulamentos de 2012, simplificando e afrouxando as regras em favor da flexibilidade para os empregadores. O projeto aprovado foi apresentado na 189ª sessão ordinária da Dieta em março de 2015 e colocado em vigor em setembro do mesmo ano. Mesmo com o objetivo de promover maior estabilidade de emprego e proteção para os subcontratados – através do estabelecimento de regras sobre novos limites de tempo, de modo que o trabalho subcontratado tivesse natureza temporária e provisória, sendo, do contrário, assegurada sua conversão para o status de emprego regulares – as alterações introduzidas aboliram as 26 *áreas de negócios* (Quadro 1), criando novas regras aplicáveis a todas as áreas²¹.

Quadro 1 - Categorias de trabalho “especializadas” de acordo com a Lei de Trabalhadores Subcontratados antes da revisão de 2015

²¹ Segundo Sutton (2015), são: 1) limite de contrato de três anos por pessoa; o cálculo do prazo recomeça se um novo subcontratado substituir um anterior; 2) prazo máximo de três anos por cargo para subcontratados, podendo ser renovado por mais três anos, mediante anuência dos trabalhadores com a empresa cliente; não há limite para o número de vezes que o contrato pode ser renovado; 3) Todas as empresas de recrutamento serão obrigadas a obter licenças. Anteriormente, alguns eram obrigados a fornecer apenas “notificações” ao governo. Além disso, as empresas de recrutamento devem tomar medidas para garantir oportunidades de emprego para os trabalhadores subcontratados que terminam seu contrato.

1985 Promulgada (13 categorias)	1986 Revisada (16 categorias)	1996 Revisada (26 categorias)	2002 Revisada (26 categorias)
Desenvolvimento de Software	Desenvolvimento de Software	Desenvolvimento de Software	Desenvolvimento de Software
Operação de equipamentos de negócios			
Interpretação, tradução e estenografia			
Trabalho de secretariado	Trabalho de secretariado	Trabalho de secretariado	Trabalho de secretariado
Arquivista	Arquivista	Arquivista	Arquivista
Pesquisa de Mercado	Pesquisa de Mercado	Pesquisa de Mercado	Pesquisa de Mercado
Processamento financeiro	Processamento financeiro	Processamento financeiro	Processamento financeiro
Preparação de documentos comerciais			
Demonstração de maquinário	Demonstração de maquinário	Demonstração de maquinário	Demonstração de maquinário
Trabalho de condução de turnê			
Serviços de recepção e guia, gestão de estacionamento	Serviços de recepção e guia, gestão de estacionamento	Serviços de recepção e guia, gestão de estacionamento	Serviços de recepção e guia, gestão de estacionamento
Trabalho de limpeza de edifícios			
Operação, verificação e manutenção de equipamentos de construção	Operação, verificação e manutenção de equipamentos de construção	Operação, verificação e manutenção de equipamentos de construção	Operação, verificação e manutenção de equipamentos de construção

	Projeto de maquinário	Projeto de maquinário	Projeto de maquinário
	Operação de equipamento de transmissão	Operação de equipamento de transmissão	Operação de equipamento de transmissão
	Produção de programas de transmissão	Produção de programas de transmissão	Produção de programas de transmissão
		Desenvolvimento e Pesquisa	Desenvolvimento e Pesquisa
		Planejamento de desenvolvimento de sistemas operacionais de negócios	Planejamento de desenvolvimento de sistemas operacionais de negócios
		Produção e Edição de Livros	Produção e Edição de Livros
		Design de Publicidade	Design de Publicidade
		Coordenadores de interiores	Coordenadores de interiores
		Anunciadores	Anunciadores
		Instrutores OA	Instrutores OA
		Engenheiros de vendas	Engenheiro de vendas, venda de produtos financeiros
		Projetistas e coordenadores de cenários e adereços para programas de transmissão	Projetistas e coordenadores de cenários e adereços para programas de transmissão

		Vendas de telemarketing	Vendas de telemarketing
--	--	-------------------------	-------------------------

Fonte: Keiichirō, 2015.

Nota: O destaque rosa marca acréscimos feitos sob revisões da lei.

A última revisão da WDA entrou em vigor em abril de 2020 e pode ser considerada como resultado de uma série de propostas de reformas trabalhistas (*The Work Style Reform Bill*), apresentadas por Shinzo Abee em um discurso de 2018 como a maior nos últimos 70 anos. A nova medida introduziu a exigência de que os trabalhadores recebam tratamento justo e igual, independentemente de sua situação profissional. Além disso, a lei proíbe qualquer diferença reconhecida como “irracional” em termos de salários-base, bônus e outras remunerações. O propósito é garantir o “pagamento igual por trabalho igual” para trabalhadores subcontratados, mesmo que o emprego do termo “irracional” abra margem para uma série de interpretações sobre aquilo que possa ser considerado justo, com o exemplo do *Metro Commerce*²². Na prática, trata-se de tentar forçar os empregadores a explicar a diferença de tratamentos dada entre trabalhadores regulares e não regulares

Setores do movimento sindical, como o Zenrōren, e outros setores progressistas do trabalho, como algumas associações japonesas de advogados (*Japan Lawyers' Association for Freedom – JLAF*; e *The Labor Lawyers Association of Japan – LLAJ*), se opuseram à frase “diferenças que seriam reconhecidas como irracionais” e cobram uma formulação mais próxima das diretivas da União Europeia sobre o princípio da não discriminação. Ou seja, esses setores demandam que o empregador não trate de forma diferente os trabalhadores não regulares dos trabalhadores regulares a menos se justifique

²² Vários casos no Japão desafiam essas interpretações do que possa ser considerado irracional no tratamento diferente dado aos trabalhadores não regulares. Um deles envolveu quatro trabalhadoras não regulares de um quiosque de uma subsidiária da Tokyo Metro, o Metro Commerce. Em uma ação, elas demandavam tratamento igual baseado no fato de que foram mal pagas em termos de salário base, bônus e horas extras, e não receberam auxílio família e moradia pelo tempo de contrato estabelecido. Em março de 2017, os juízes do Tribunal do distrito de Tóquio rejeitaram o caso e decidiram que, embora o tratamento diferenciado fosse devido a diferenças no status de emprego, as diferenças de tratamento não poderiam ser consideradas irracionais (KOJIMA; NORTH; WEATHERS, 2017).

a diferença de tratamento por critérios objetivos, como na descrição do trabalho ou desempenho.

Quadro 2 – Resumo das revisões da Lei de Trabalhadores de Agência

Situação/Ano	Setor Permitido	Limite do período de emprego na empresa cliente	Limite do período de emprego para cada trabalhador temporário
Aprovada 1986	13 setores	9 meses	_____
Emendada 1996	26 setores	1 ano	_____
Emendada 1999	Todos os setores, exceto 5 (construção, operação portuária, segurança, medicina, manufatura)	Sem limite (para os 26 setores previamente autorizados) 1 ano (para todos os demais setores)	_____
Emendada 2004	Todos os setores, exceto 4 * A manufatura é permitida	Sem limite (26 setores existentes) 3 anos (para todos os demais setores)	_____
Emendada 2009	Regras mais rígidas para distinguir os 26 setores de outros. Os setores permitidos e o limite do período de trabalho permanecem os mesmos.		
Emendada 2012	Novo regulamento: proibição de diaristas; 80% ou menos de trabalhadores subcontratados dentro das empresas do grupo; proibição de contratações de ex-trabalhadores como subcontratados no período de um ano após a saída do emprego; sistema recém-estabelecido para assumir contrato oficial sendo assinado entre trabalhadores e empresas clientes. Os setores permitidos e o limite do período de emprego permanecem os mesmos.		
Emendada 2015	_____	3 anos na mesma empresa, em princípio	3 anos na mesma empresa, em princípio
Emendada 2020	Garante pagamento igual para trabalho igual para trabalhadores subcontratados, o "sistema de igualdade e equidade imposto pela empresa cliente" ou "sistema de acordo com o contrato de gestão de trabalho da agência de empregos" devem ser seguidos.		

Fonte: Japan Staffing Services Association²³

O pacote de reformas aprovados em 2018 contemplou a revisão e emenda de oito leis: Lei de Medidas de Emprego (*Employment Measures Act - EMA*), Lei de Normas,

²³ Disponível em: https://www.jassa.or.jp/english/law_system/. Acesso em 01/02/2021.

Lei de Melhoria da Jornada de Trabalho (*Working Hours Arrangement Improvement Act*), Lei de Saúde e Segurança (*Industrial Safety and Health Act – ISHA*), Lei da Pneumoconiose, Lei do Trabalho de Tempo Parcial, LCA e WDA. As alterações na EMA demonstram abertamente a posição do governo em relação à reforma do trabalho, que a usará como base para estabelecer uma “política básica” para a prossecução de reformas de forma abrangente e contínua no futuro. Para promover os esforços das Pequenas e Médias Empresas (PMEs) foi inserida uma disposição que prescreve a obrigação dos governos locais de tomarem medidas para estabelecer estruturas colaborativas, como conselhos compostos por atores regionais. Esta revisão parcial do projeto de lei foi feita durante deliberações na Câmara. A segunda área enfoca a cultura de longas horas de trabalho e a realização de trabalho diversificados e flexíveis. No centro disso está uma revisão dos sistemas que regem a jornada de trabalho, em que as principais alterações na LSA e na ISHA ocorrem no estabelecimento de limites para horas extras, que não podem ser excedidos a menos que haja circunstâncias especiais temporárias e, mesmo assim, baseada em acordo. No entanto, certas ocupações estão isentas dessas prerrogativas, como motoristas, operários da construção civil, médicos e trabalhadores em atividades de P&D. Também foram alvo de emendas medidas para manter a saúde dos trabalhadores, que estipulam que os empregadores devem monitorar as horas de trabalho reais usando métodos prescritos por portaria ministerial. A terceira e principal área de enfoque do projeto de lei foi a exigência de que os trabalhadores recebam tratamento e compensação adequados, independentemente de suas formas de emprego. A Lei do Trabalho de Tempo Parcial, LCA e WDA serão alteradas com disposições para eliminar disparidades no tratamento, principalmente em se tratando de salários, e esclarece como julgar se os salários são ou não razoáveis.

Quadro 3 – Principais aspectos da Lei de Reforma do Estilo de Trabalho

Lei	Detalhes das emendas	Data de aplicação (PMEs) ²⁴
	Melhoria do sistema de horário flexível O período de ajuste de horas de trabalho (“período de cálculo”) será estendido de 1 mês para 3 meses.	1 abril, 2019
	Introdução de limites legais para horas extras	1 abril, 2019

²⁴ A data da promulgação foi fixada para abril de 2019, com carência de um ano para as PMEs (dados apresentados entre parêntese), portanto, as emendas são válidas para todas as empresas, independentemente do tamanho.

Lei de Normas	Em princípio, o limite máximo de horas extras será de 45 horas por mês e 360 horas por ano. Mesmo que haja um acordo entre o trabalho e a gestão sobre a necessidade extraordinária devido a circunstâncias especiais temporárias, as horas extras serão limitadas a 720 horas por ano e 100 horas por mês, com uma média mensal de não mais de 80 horas (incluindo trabalho em dias de folga). O limite básico de 45 horas não deve ser excedido 6 vezes (por seis meses) em um ano.	(abril, 2020)
	Adicional para horas extras superiores a 60 horas por mês As PMEs terão que pagar a mesma taxa de remuneração extra (50%) que as grandes empresas	1 abril de 2023
	Garantia do uso de um certo número de dias de férias anuais remuneradas Para os trabalhadores que têm 10 dias ou mais de férias anuais remuneradas, os empregadores serão obrigados a permitir que tirem pelo menos 5 dias de férias anuais remuneradas durante um período designado pelo empregador, atendendo aos desejos do trabalhador em relação ao momento da licença. (Isso pode excluir dias de folga que foram tirados durante um período solicitado pelo trabalhador ou durante um período pré-determinado pelo empregador.)	1 abril, 2019
	Estabelecimento de um sistema de trabalho “altamente profissional” Trabalhadores que têm funções bem definidas, com habilidades especializadas e uma renda anual acima de um determinado nível (atualmente, espera-se que seja 10,75 milhões de ienes ou mais por ano) serão excluídos dos regulamentos relativos às horas de trabalho, feriados, adicional noturno etc. Sobre as condições, que incluem que medidas devam ser tomadas para garantir a saúde, o trabalhador pessoalmente consente com o sistema e uma resolução do Comitê de Gestão de Trabalho é aprovada. Esses trabalhadores podem retirar seu consentimento para serem cobertos pelo sistema.	1 abril, 2019
EMA	Promoção abrangente e contínua da reforma do estilo de trabalho O governo estabelecerá uma política básica de promoção integral de medidas relacionadas ao trabalho.	6 julho, 2018
ISHA	Fortalecimento das funções dos médicos industriais e de saúde ocupacional e monitoramento da jornada de trabalho · Oito novos itens serão adicionados, incluindo a exigência de que as empresas forneçam as informações necessárias para que os médicos industriais desempenhem adequadamente suas funções. · Com exceção dos trabalhadores abrangidos pelo sistema de trabalho altamente profissional, os empregadores devem monitorar as horas de trabalho dos empregados usando métodos delimitados por uma portaria do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar. · Se os trabalhadores abrangidos pelo sistema de empregados altamente profissionais passarem mais do que um período de tempo designado no local de trabalho, o empregador é obrigado a garantir que os trabalhadores sejam entrevistados e recebam orientação de um médico	1 abril, 2019
Lei Pneumoconiose	Disposições para lidar com informações sobre a condição física e mental dos trabalhadores	1 abril, 2019
Lei da Jornada de trabalho	Incentiva as empresas a adotarem um sistema de intervalo de trabalho · Os empregadores devem se esforçar para garantir um determinado número de horas de período de descanso entre a hora de término do trabalho em um determinado dia e a hora de início do trabalho no dia seguinte.	1 abril, 2019
LCA	Revisão de leis e regulamentos para eliminar disparidades irracionais no tratamento · As provisões para tratamento equilibrado (“proibição de disparidades julgadas não razoáveis”) serão transferidas para a Lei do Trabalho de Tempo Parcial.	1 abril, 2020 (1 abril, 2021)
Lei do Trabalho de Tempo Parcial	Revisão das leis para tratamento igual e equilibrado e obrigação de explicar o tratamento · As disparidades injustificadas entre trabalhadores regulares e não regulares (trabalhadores de tempo parcial, trabalhadores de tempo determinado) devem ser proibidas.	1 abril, 2020 (1 abril, 2021)

	· A pedido dos trabalhadores não regulares, os empregadores serão obrigados a fornecer explicações sobre o conteúdo das disparidades de tratamento entre esses trabalhadores e os trabalhadores regulares e as suas razões.	
WCA	<p>Revisão das leis para tratamento igual e equilibrado e obrigação de explicar o tratamento</p> <p>As agências de trabalho que operam essas contratações (<i>worker dispatching business operators</i>) terão que garantir um tratamento igual e equilibrado aos trabalhadores regularmente empregados na empresa cliente, ou tratamento que atenda a certos requisitos determinados por um acordo de gestão de trabalho nas agências que intermediam a contratação</p> <p>· Os clientes que desejam contratar trabalhadores de agência serão obrigados a fornecer às agências de negócios informações sobre o tratamento dos trabalhadores subcontratados</p>	1 abril, 2020

Fonte: Japan Labor Issues, 2018, p. 6.

1.2 Atores e Instituições

Sindicatos, organizações de empregadores e instituições públicas desempenham um papel fundamental nas relações industriais para regular as questões relacionadas ao emprego, as condições de trabalho e estruturas de relações laborais, descritas a seguir.

1.2.1 Instituições Públicas

O Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência (MHLW) é o principal órgão envolvido no diálogo social e nas condições de trabalho. É responsável por legislar, fiscalizar e promover a saúde e segurança no trabalho. No ministério, o Departamento de Segurança e Saúde Industrial (*Industrial Safety and Health Department*) do Escritório de Padronização do Trabalho (Labor Standards Bureau - LSB) é responsável pela segurança do trabalho. O LSB supervisiona dois órgãos administrativos independentes adicionais: o Instituto Nacional de Segurança Industrial (*National Institute for Industrial Safety*) e o Instituto Nacional de Saúde Industrial (*National Institute for Industrial Health*).

Sobre disputas coletivas, a Comissão de Relações Trabalhistas (LRC), órgão tripartite, é quem atua para lidar com queixas trabalhistas e usa mediação, conciliação e arbitragem para resolver as disputas. No entanto, os tribunais civis também desempenham um papel nas disputas trabalhistas, com o reclamante tendo a opção de fazer a queixa no tribunal civil antes de passar pela LCR

1.2.2 Associações de Empregadores

As associações de empregadores envolvem filiação voluntária e não são regulamentadas pela legislação sindical. São regidas pela Lei das Associações Incorporadas Gerais e Fundações Incorporadas Gerais (*Act on General Incorporated Associations and General Incorporated Foundations*). Normalmente, existem taxas de filiação associadas à adesão a uma das organizações e embora não tenham o direito de negociar, algumas das associações têm considerável influência no governo, na legislação do Congresso e nas relações laborais.

O principal objetivo das associações de empregadores é impulsionar reformas no sistema empresarial e trabalhista como forma de contribuir para o desenvolvimento econômico do país. O Keidanren (Federação de Negócios do Japão) é a organização de mais poderosa. Foi estabelecida em 2002 através da fusão da Keidanren e da Nikkeiren (Federação Japonesa de Associações de Empregadores). A organização tem 1.376 empresas associadas, 109 associações industriais de âmbito nacional e 47 organizações econômicas regionais. Keidanren também tem algumas filiais estrangeiras. O Keizai Doyukai (Associação Japonesa de Executivos Corporativos) também é uma organização privada, formada em 1946 por 83 líderes empresariais que desejavam contribuir para a reconstrução da economia japonesa. Já a Nippon Shoukoukaigisho (Câmara de Comércio e Indústria Japonesa) é uma rede de aproximadamente 515 câmaras de comércio locais formada por representantes de cerca de 1,25 milhão de empresas membros em todo o país, variando de grandes e médias empresas a pequenas empresas e proprietários individuais. A lista das principais associações segue abaixo:

Quadro 4 – Principais organizações de empregadores (dados de 2020)

Nome	Abreviação	Membros	Envolvido na negociação coletiva?
Federação de Negócios do Japão (Ippan Shadan Hojin Nippon Keizai Dantai Rengokai)	Keidanren	1,444	Não
Associação Japonesa de Executivos Corporativos (Keizai Doyukai)	DOYUKAI	1,400	Não
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa (Nippon Shoukoukaigisho)	JCCI	1,250,000*	Não

1.2.3 Sindicatos

Existem atualmente no Japão quase 50 mil sindicatos, de acordo com o relatório anual de 2021 do Gabinete de Estatísticas do Ministério de Assuntos Internos e Comunicações do Japão (*Statistics Bureau Ministry of Internal Affairs & Communications Japan*). Em 2006 os registros indicavam 59.019, um declínio de mais de 18% desde 1990 e 21% em relação ao ano de 1984, que marcou 74.579 sindicatos (BENSON, 2008). Abaixo segue as principais federações e confederações sindicais

Quadro 5 - Principais federações e confederações sindicais

Nome/Abreviação e data de fundação	Membros (2017)	Envolvido em negociação coletiva?
RENGO (1987) (Nihon Rōdōkumiai Sōrengōkai)	7.000,000	Apenas papel consultivo
Zenroren (1989) (Zenkoku Rōdōkumiai sōrengō)	1.200,000	Apenas papel consultivo
Zenrokyo (1989) (Zenkoku Rōdōkumiai Renraku Kyōgi-kai)	130,000*	Apenas papel consultivo
Federação dos Metalúrgicos do Japão (1964) (Japan Council of Metal Workers Association - JCM) (Zennihon Kinzoku Sangyou Roudou Kumiai Kyougikai)	2.000,000	Apenas papel consultivo

Fonte: Elaboração própria, baseada em Packalen (2019)

*Dado de 2013, do MHLW

** Dados sobre filiação e membros foram extraídos das páginas das confederações

1.3 Formas de Organização

A característica mais significativa das organizações de trabalhadores no Japão é sua descentralização, que se reflete na predominância dos sindicatos de empresa, que consiste em um sistema de sindicatos estabelecidos dentro de uma empresa individual,

em que negociam coletivamente e concluem acordos com um único empregador. A última pesquisa sobre atividades sindicais conduzida pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar (*Ministry of Health, Labor and Welfare – MHLW*) em 2017 revelou que pouco menos de 10 milhões dos cerca de 67 milhões (ou 17,1%) de empregados nos setores público e privado estavam organizados em sindicatos. Quase 90% deles em sindicatos de empresas, representando mais de 95% de todos os sindicatos no país. Embora em algumas empresas possa existir um ou mais sindicatos minoritários (que convivem em regime de pluralismo sindical) ou até mesmo de tipo industrial mais fraco, no entanto, o modelo de sindicato de empresa é a forma dominante. Apenas em algumas grandes empresas têm vários sindicatos (20% em 1977²⁵; 16% em 2001), incluindo um sindicato cooperativo dominante e alguns sindicatos radicais minoritários que representam alguns trabalhadores. Os sindicatos locais também podem ser formados dentro das fábricas individuais da empresa, porém diretamente ligados ao sindicato da empresa. Em outras palavras, a legislação japonesa não exige o apoio de uma maioria de trabalhadores para certificar um sindicato, nem o reconhecimento de direitos exclusivos de negociação, como ocorre nos Estados Unidos. Em vez disso, a lei se concentra em definir a natureza e as funções dos sindicatos. Existem também vários tipos de sindicatos múltiplos, por exemplo, em diferentes tipos de empregos como encontrados no setor de aviação civil e no serviço público. Da mesma forma há vários sindicatos dentro dos mesmos tipos de ocupações no nível empresarial. O sindicalismo plural dá origem a várias questões complexas em relação ao estabelecimento de condições de trabalho uniformes.

Em termos de organização, os sindicatos estão dispostos em três níveis: 1) sindicatos de empresas, organizados no interior de cada negócio, mas também há comunitários/gerais; 2) sindicatos industriais, organizados como federações independentes dos sindicatos de empresa; e 3) centros nacionais de trabalho, formados por sindicatos de indústria agregados em nível nacional. Por exemplo, os sindicatos de empresas da mesma indústria muitas vezes se associam a uma federação de sindicatos industriais, e as federações industriais são filiadas a confederações nacionais.

Além de organizar, negociar e mobilizar, os sindicatos de empresa atuam internamente para melhorar as condições de trabalho através da negociação coletiva na empresa e da consulta com a gestão. Como perseguem objetivos econômicos, como

²⁵ Cf. Chalmers, 2006.

segurança no emprego, aumento de salários, a sua estrutura é consistente com as atividades econômicas das empresas. Seu núcleo é formado por uma maioria de trabalhadores regulares de tempo integral, e isso inclui supervisores de linha de frente e geralmente até o nível de chefe de subseção. Até recentemente, a filiação sindical não se estendia aos empregados de meio período, muitos dos quais são mulheres, estratégia que tem mudado com o declínio do número de filiados. O mesmo pode ser dito sobre as atividades externas, que passaram a envolver desde o fornecimento de serviços e ajuda mútua aos seus membros até atividades comunitárias e voluntárias para melhorar suas relações públicas.

Como os recursos dos sindicatos de empresa são limitados, foram criados os sindicatos industriais, que se assemelham aos sindicatos nacionais dos Estados Unidos, para apoiar as ações de seus sindicatos membros, principalmente fornecendo informações e serviços relacionados às condições de trabalho, como salários, jornadas e horas extras, e coordenando estratégias de negociação. Em se tratando de atividades dentro da organização, os sindicatos industriais fornecem a seus membros uma variedade de serviços por meio de atividades de ajuda mútua, incluindo seguro de vida, pensão, seguro médico e assim por diante. Além disso, participam dos processos de formação e tomada de decisão das políticas industriais, consultam organizações econômicas e desenvolvem a cooperação internacional entre sindicatos.

Os Centros Nacionais de Trabalho fornecem aos membros afiliados apoio para suas atividades, consolidando solicitações e determinando padrões abrangentes para questões como salários, jornada de trabalho e outras condições de trabalho. No entanto, o papel mais importante é sua participação na política nacional. Essas funções tornaram-se mais importantes à medida que o governo assume um papel mais significativo em questões de política econômica, social e seguridade. O Rengo defende os direitos dos trabalhadores enviando representantes a diversos órgãos consultivos do governo. Participa dos processos de tomada de decisão para a formulação de políticas governamentais e mantém relações de cooperação com todos os partidos políticos. O Rengo possui 7 milhões de membros, o que representava 65,0% de todos os sindicalizados no Japão. Além do Rengo existem o Zenroren, com 21 federações industriais afiliadas, representando 1.2 milhões de trabalhadores e responde por 7,0% de todos os membros sindicais no Japão; e o Zenrokyo, com 130.000 membros e representa aproximadamente 1,4% de todos os membros sindicais. Zenroren é composto principalmente por sindicatos

do setor público, com políticas que têm sido comparadas às do Partido Comunista Japonês. Se proclamam como independentes do capital e de partidos políticos e buscam uma ação unida em torno de demandas comuns. Enquanto isso, Zenrokyo é composto principalmente de três sindicatos que representam os funcionários públicos metropolitanos de Tóquio e membros dos antigos Sindicatos Ferroviários Nacionais do Japão.

A JCM, fundada em 1964, é uma confederação composta por cinco federações industriais: a Confederação dos Sindicatos de Trabalhadores de Automóveis do Japão (JAW); o Sindicato Japonês do ramo Elétrico, Eletrônico e da Informação (JEIU); a Associação Japonesa dos Metalúrgicos, Maquinário e Trabalhadores da Manufatura (JAM); a Federação Japonesa de Sindicatos de Trabalhadores da Indústria Básica (JBU); e Federação Japonesa de Sindicatos de Trabalhadores de Fios Elétricos (JEWU). Ao todo conta com 2 milhões de membros e é afiliada a IndustriALL Global Union.

Por fora dessa estrutura “oficial”, ou dominante, há os sindicatos gerais (*godo roso*) e comunitários como alternativas aos limites dos sindicatos de empresa. Os sindicatos gerais são organizações do pré-guerra, mas ganharam notoriedade na metade dos anos 1950, como sindicatos regionais que tinham como objetivo organizar trabalhadores não sindicalizados de pequenas e médias empresas, independentemente da indústria ou firma. Antes de 1960, os registros apontam que havia 296 sindicatos gerais, dos quais 63% organizado por indústria, 18% por ofício e 19% sem indústria /profissão específica. Foi durante metade dos anos 1960 que eles se estabeleceram a partir da perspectiva legal e com isso conquistaram o direito de negociar coletivamente. Subsequentemente, suas atividades desaceleraram junto com o ímpeto do movimento trabalhista como um todo, mas desde os anos 1980, estes sindicatos retornaram ao centro da sociedade na forma de sindicatos comunitários (OH, 2012; EBISUNO, 2012).

A versão comunitária emergiu como um outro tipo de sindicato regional, em um contexto marcado pela expansão do trabalho não regular e por sucessivas crises econômicas. Por isso o foco dos sindicatos comunitários recai na organização de trabalhadores atípicos, como de tempo parcial, autônomos, de agência e migrantes, que não conseguem se filiar a um sindicato de empresa. Qualquer trabalhador individual pode aderir a um sindicato comunitário, independentemente de onde/como trabalham e das formas de trabalho que realizam, incluindo trabalhadores desempregados. Em 2010 foram

registrados 73 sindicatos comunitários em todo o país totalizando 15 mil membros (OH, 2012).

Geralmente os sindicatos comunitários possuem características comuns em relação ao tamanho, financiamento e participação da base. Geralmente são pequenos (em média 208/85 membros), compostos majoritariamente de mulheres e imigrantes, que deixam o sindicato quando as disputas são resolvidas. Devido a essa alta rotatividade, as fontes de financiamento são baixas, uma vez que dependem da contribuição dos membros para obter fundos. Em contraste com os sindicatos de empresa, a participação da base é alta. Alguns pesquisadores, como Suzuki (2008), acreditam que esse alto nível de participação da base deve-se ao fato de não possuírem recursos para contratar ativistas de tempo integral, logo, dependem do apoio dos membros e de voluntários para operar.

O principal papel dos sindicatos comunitários, e também dos gerais, é fornecer assistência aos seus membros em disputas individuais em casos de demissões ou em relação às condições de trabalho através da negociação com empresas individuais em nome de seus membros, independentemente da empresa ou setor em que trabalhem. No último caso, a negociação preenche a função de processar disputas individuais ao invés de negociar padrões como função primária. A taxa em que as disputas, (cf. Ebisui, 2012), são resolvidas voluntariamente por sindicatos comunitários por meio de negociação foi de 67,9 por cento em 2008.

1.4 Organização no local de trabalho

Embora careça de regulamentação mais específica, com exceção dos comitês de saúde e segurança²⁶, além dos próprios sindicatos, a legislação trabalhista japonesa fornece sistemas alternativos de representação dos trabalhadores no local de trabalho: o sistema de representação majoritário (LSA, artigo 36 e 90) e os comitês conjuntos de gestão-trabalho (*Joint labour-management committees – JLMCs*) (LSA, artigo 38-4). O primeiro sistema consiste na representação baseada em um sindicato organizado pela maioria dos empregados, ou por uma pessoa eleita como representante da maioria dos trabalhadores em um estabelecimento²⁷ onde um sindicato majoritário não está

²⁶ Regulados pela Lei de Saúde e Segurança Ocupacional (*Industrial Safety and Health Act* No. 57 de 1972).

²⁷ Considera-se como estabelecimento uma unidade de trabalho interrelacionada em um determinado local, como uma fábrica, uma loja ou um escritório. Uma empresa como um todo não é, em geral, considerada um estabelecimento a menos que seu tamanho seja muito pequeno e não tenha filiais (TAKEUCHI-OKUNO, 2012).

organizado. As funções do representante majoritário envolvem quatro categorias principais: fazer parte dos acordos de gestão de trabalho; emitir “pareceres” sobre o estabelecimento ou alteração de regras por parte dos empregadores; nomear membros de comitês de trabalho, como o JLMCs, e ser consultado em caso de divisão de uma empresa. Já os JLMCs são comissões compostas por um empregador e representantes dos trabalhadores em um estabelecimento instituído com o objetivo de examinar e deliberar sobre salários, jornadas de trabalho e outras questões relativas às condições de trabalho no local (TAKEUCHI-OKUNO, 2012).

Em termos de composição e escolha, na existência de um sindicato, ele se torna automaticamente representante dos trabalhadores no sistema majoritário e não é permitido designar um representante individual; e na sua ausência deve-se convocar uma eleição *ad hoc* de base para cada estabelecimento. Cabe registrar que a LSA não dispõe sobre o escopo dos empregados abrangidos e tampouco sobre os procedimentos de eleição para assegurar o *status* de maioria de um sindicato. Para representantes individuais, a LSA (artigo 41, item 2), impede a eleição de trabalhadores com cargos de supervisão ou direção – sob a justificativa de garantir que os interesses dos trabalhadores sejam representados – exceto quando não houver outros empregados que não aqueles. Diferente desse sistema, os JLMCs são órgãos permanentes em que metade dos membros são nomeados pelo sindicato ou pelo representante da maioria dos empregados. Da mesma forma que o sistema majoritário, no comitê conjunto os empregados com cargos de supervisão ou gestão não podem representar os trabalhadores (artigo 24-2-4, parágrafo 1 da Portaria de Execução da LSA) e as eleições do representante da maioria dos empregados são organizadas da mesma forma que no sistema majoritário.

Estes sistemas de representação de base permitem aos trabalhadores negociar acordos, serem consultados e expressar opiniões sobre assuntos relativos às suas condições de trabalho e, especialmente, permitem que os empregadores derroguem os regulamentos legais. Nesses sistemas geralmente são discutidas questões relacionadas ou semelhantes àquelas cobertas por negociações coletivas, o que leva a uma informalização da negociação coletiva (Araki apud Packalen, 2019). Além disso, a representação de trabalhadores voluntários diminuiu nos últimos anos. Sobre as eleições, embora a de um representante individual seja regulamentada, na prática nem sempre elas são conduzidas adequadamente e em alguns casos (30% de acordo com pesquisa feita em 2004) há designação sem eleição.

Quadro 6 – Resumo das formas de regulação, composição e competências do sistema de representação de trabalhadores

	Regulação (são regulados por lei ou acordo coletivo?)	composição (como são formados?)	competências (envolvido na negociação coletiva?)	Limites/regras (quando precisam ser estabelecidos?)
Sindicatos de Empresa	Labour Standards Act No. 174 of 1 June 1949	Geralmente restrita aos membros dos sindicatos	Sim	Sem limites
Representação Majoritária	Labour Standards Act No. 49 of 1947, artigos 36 e 90	Sindicato ou pessoa que represente a maioria dos empregados (na ausência de um sindicato)	Sim - Fornece opiniões quando um empregador emenda as regras de trabalho; - Nomeia membros para os JLMCs	Sem limites
Sindicatos Gerais/Comunitários	Labour union Act No. 174 of 1 June 1949	Geralmente trabalhadores regulares e não regulares de pequenas e médias empresas.	Sim; - Mas se especializa na realização de negociações coletivas para resolver disputas decorrentes de demissões sem justa causa ou das condições de trabalho de um empregado individual	Sem limites
Comitês Conjuntos de Gestão-Trabalho	Labour Standards Act No. 49 of 1947, artigo 38-4	Representantes dos trabalhadores e dos empregadores	Examina e delibera sobre salários, jornadas de trabalho e outras condições de emprego no local de trabalho em questão.	Sem limites
Comitês de Saúde e Segurança	Industrial Safety and Health Act No. 57 of May 31, 1972	Gerentes de saúde e segurança, oficial de segurança, oficial de saúde, médico industrial; pelo menos dois empregados com experiência em saúde e segurança, respectivamente	Não	Devem ser estabelecidos em setores selecionados, em locais de trabalho com 50 trabalhadores ou mais.

Fonte: Packalen, 2019

1.5 Fontes de financiamento

A principal forma de financiamento dos sindicatos no Japão provém das taxas de filiação, que podem ser descontadas em folha desde que haja previsão em acordo coletivo (art. 24 da LSA). A contribuição sindical varia entre 1% e 1,75% do salário base²⁸. Em circunstâncias especiais, como dificuldades financeiras de membros, o sindicato pode renunciar à cobrança ou reduzir as quotas. No caso dos sindicatos comunitários (cf. Royle & Urano, 2012), ainda há a possibilidade de receber uma proporção de indenizações recebidas em disputas trabalhistas individuais. Geralmente depois de feita a doação, o trabalhador se desfilia do sindicato, motivo pelo qual a rotatividade é alta e as taxas de filiação são baixas

1.6 Negociação coletiva

O Japão tem basicamente quatro instrumentos legais que regulam as condições de trabalho: Lei, Acordos Coletivos de Trabalho, Contrato Individual de Trabalho e Regras de Trabalho/Emprego. As três primeiras são comuns ao modelo europeu, mas a quarta não. Os ACTs são concluídos no nível da empresa, entre empresas individuais e sindicatos baseados em empresas. As regras de trabalho/emprego (*shugo kisoku*) não são acordos celebrados por comitês de empresa, mas um documento elaborado pelo empregador para regular as condições de trabalho e a disciplina no local de trabalho. Na elaboração dessas regras, os empregadores são obrigados a buscar a opinião de um representante majoritário dos trabalhadores naquele estabelecimento, porém, o consentimento dele não é necessário. Nesse sentido, empregadores japoneses podem estabelecer e modificar unilateralmente as regras de trabalho. Nas últimas quatro décadas, a jurisprudência criou e manteve uma regra única, dando às regras de trabalho/emprego um efeito vinculante, mesmo para os trabalhadores que se opõem à modificação.

O mecanismo de articulação e o efeito legal desses quatro instrumentos é o seguinte (do mais forte para o mais fraco): Lei > ACT > Regras de Trabalho > Contrato. O contrato de trabalho não pode violar as normas estabelecidas nas regras de trabalho.

²⁸ Fonte: <https://www.japanvisitor.com/japanese-culture/language/general-union#:~:text=Union%20dues%20are%20inexpensive%20at,are%201.75%25%20of%20base%20salary.>

Portanto, quaisquer partes de um contrato de trabalho que violem as regras de trabalho são consideradas inválidas e estão sujeitas aos padrões estipulados nas regras de trabalho. O mesmo ocorre no caso de violação dos ACTs pelas regras de trabalho (prevalece o que está estabelecido no ACT). Como princípio, ACTs, regras de trabalho e contratos de trabalho não podem violar as normas trabalhistas estabelecidas por leis de proteção obrigatórias, como a Lei de Normas e a Lei de Salários-Mínimos. No entanto, a derrogação das normas mínimas de trabalho (cf. Araki, 2017) é permitida no Japão através de um acordo descentralizado entre empregador individual e um representante dos trabalhadores (que pode ser um sindicato ou um representante majoritário na ausência de sindicato), conhecido como acordo de gestão de trabalho (*Labor-management agreement - LMA*)²⁹.

Como as negociações coletivas são baseadas na empresa, esse é o nível predominante. Isso significa que não há negociação coletiva a nível industrial ou nacional. Existem organizações “guarda-chuva” no plano da indústria (como a Federação dos Metalúrgicos do Japão – JCM) e no nacional cuja principal função durante a negociação é a coordenação. A negociação coletiva concentra-se principalmente na fixação de níveis salariais, mas outras condições de trabalho, como horas extras, também são negociadas. Os acordos coletivos são juridicamente vinculativos para os trabalhadores regulares, mas frequentemente são negligenciadas as condições de trabalho dos empregados não regulares (de tempo parcial e temporários). Uma pesquisa sobre acordos coletivos realizada no período de 2009-2011 (cf. Packalen, 2019), indica que os acordos de negociação coletiva ocorreram em 91,4% das empresas, com os salários participando em 78,6% dos acordos. Em relação à cobertura da negociação (incluindo salários), 41,9% dos acordos abrangiam a totalidade ou parte dos trabalhadores a tempo parcial.

Quadro 7 - Níveis da Negociação Coletiva

	Nível Nacional (Interssetorial)		Nível Setorial		Nível da Empresa	
	Salário	Jornada de trabalho	Salário	Jornada de trabalho	Salário	Jornada de trabalho
Nível dominante ou principal					X	X
Nível importante, mas não dominante			X	X		

²⁹ A maioria dos acordos ocorrem no abrigo do artigo 36 da Lei de Normas

	Nível Nacional (Interssetorial)		Nível Setorial		Nível da Empresa	
Existência de Nível					X	X

A negociação coletiva ocorre entre o empregador e o representante dos empregados, geralmente o sindicato. Não é permitido ao empregador recusar a negociação coletiva sem motivo justificado. As atividades coletivas de maior escala em nível nacional são conhecidas como *Shuntō* ou ofensiva salarial da primavera³⁰. Essas negociações, que ocorrem anualmente (em abril), visam assegurar e igualar os aumentos salariais em escala nacional e industrial. Os sindicatos de diferentes setores coordenam primeiro o pagamento (*wage*) e suas demandas salariais (*salary*), em seguida, iniciam as negociações da ofensiva da primavera de cada ano. A *Shuntō* visa aumentar os salários e também o salário-mínimo. Na verdade, seu papel fundamental é lutar anualmente por um salário-mínimo para todo um setor, que costuma ser a principal questão nas negociações coletivas em alguns setores. Jornadas e férias são algumas vezes abordadas na negociação coletiva.

Não obstante, desde meados de 1990, a eficácia da *Shuntō* tem sido questionada pelas associações patronais, ao ponto de sua função primária – o mecanismo de coordenação de salários – quase ter desaparecido no final dos anos 1990 e 2000. Para muitos observadores, as grandes empresas não eram mais capazes de desempenhar o papel de definidores de padrões salariais em nome das pequenas e médias empresas e das indústrias protegidas. Mesmo os sindicatos de grandes empresas que representam os interesses dos trabalhadores regulares foram pressionados a aceitar a segurança no emprego em troca de restrições salariais durante a prolongada recessão econômica. Um aumento na contratação de trabalhadores não regulares, impulsionado pela reforma do mercado de trabalho, enfraqueceu ainda mais a capacidade de negociação dos sindicatos devido às modalidades de contratação atípicas, especialmente entre os ferroviários e os metalúrgicos (SONG, 2014).

³⁰ A *Shuntō* é um mecanismo de coordenação salarial informal inter/intra indústria, conduzido por algumas grandes empresas orientadas para a exportação. Sua principal função é igualar taxas de aumento salarial em toda a economia, o que permitiu a trabalhadores de pequenas e médias empresas se beneficiarem em alguma medida. Equivalente às instituições de negociação centralizada, a *Shuntō* foi desenvolvida na metade dos anos 1950, tendo sido dominada por sindicatos radicais no setor público, afiliados a uma federação de esquerda, a Sohyo. Nos anos 1960, grandes empresas voltadas para a exportação e os sindicatos de empresa do setor privado, afiliados à Domei, assumiram papel de liderança na fixação de salários e, gradualmente, a moderação salarial tornou-se institucionalizada (SONG, 2014).

Considerada como responsável pela crise econômica e pela severa recessão dos anos 1990, desde então discussões sobre reformas no sistema *Shuntō* têm sido praticadas tanto pela patronal quanto por sindicatos. A patronal Nikkeiren passou a defender que os reajustes salariais fossem baseados no crescimento da produtividade e na capacidade de cada empresa. Do lado dos sindicatos, as federações industriais dentro do Rengo debateram a necessidade da “reforma” devido à dificuldade de obter aumentos salariais generalizados e ao custo administrativo do sistema. A dificuldade de se chegar a um consenso conduziu a um processo em que se deixou ao cargo de cada federação o estabelecimento das metas de aumento salarial específico para cada indústria, o que tem enfraquecido consideravelmente a coordenação intersindical (SONG, 2014; VERRET ROUSSEL, 2006).

Em termos de cobertura, atualmente mais de 80% dos trabalhadores japoneses (Tabela 2) estão desorganizados e fora da abrangência das negociações coletivas porque os acordos no nível da empresa não praticam a regra *erga omnes*, ou um efeito de extensão como ocorre na França. Normalmente, um acordo ao nível da empresa é aplicado legalmente apenas aos membros sindicalizados, mas se houver 3/4 ou mais dos trabalhadores abrangidos, então todos ficam cobertos (art. 17 da Lei dos Sindicatos). O uso de mecanismos de extensão, embora existam, não são muito comuns no Japão. Quando utilizado, no caso de acordos de nível setorial, e na ausência de extensões administrativas, aplica-se a regra da dupla afiliação³¹, ou seja, apenas para membros de organizações signatárias.

Tabela 2 - Cobertura da Negociação Coletiva entre 2000*–2017 (%)

Ano	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cobertura	21.1	19	18	17.8	17.6	17.9	17.6	17.8	17.5	17.1	16.9	16.8	16.7	16.5

Fonte: Elaboração própria, baseada em OECD.Stat – Collective Bargaining Coverage³²

* Valores dos anos de 2001 a 2004 não informados.

³¹ De acordo com Baycik (2019), a regra *erga omnes* e a extensão não devem ser confundidas. Em contraste com o “princípio da dupla afiliação”, que se refere à relatividade do acordo, o princípio *erga omnes* aplica os acordos a todos os trabalhadores, não apenas às suas partes. O empregador que assina o acordo coletivo de trabalho ou é membro da organização signatária, no segundo caso, é obrigado a aplicar o acordo a todos os trabalhadores no local de trabalho, sem fazer qualquer distinção com base no fato de serem ou não sindicalizados.

³² Disponível em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC#>. Acesso em: 09/01/2021.

Também não existe uma prática alternativa ao ACT para servir como um modelo de contrato de trabalho, como as cláusulas de referência de emprego vigentes na Alemanha³³ (*Bezugnamenklausele*). Portanto, para os setores desorganizados não há acordo coletivo. Consequentemente, o papel da lei torna-se mais importante no Japão do que em outros países. No entanto, no ambiente de trabalho diversificado contemporâneo, com trabalhadores com interesses diferentes, a aplicação da regulamentação universal pela lei estadual tem se tornado muito difícil e, às vezes, inadequada.

A duração máxima de um acordo coletivo (art. 15 da Lei dos Sindicatos) é de três anos, mas a maioria deles são mais curtos do que isso. Se um novo acordo não for negociado até sua data de expiração, e isso for estipulado no acordo, ele continua em vigor até que qualquer uma das partes avise sobre sua rescisão (90 dias). A revisão e renovação geralmente são discutidas no momento da *Shuntō* e não existem mecanismos de derrogação. Porém, é possível derrogar a Lei de Normas sobre tempo de trabalho, salários, pausas e férias anuais com acordos coletivos no nível da empresa, se os representantes dos trabalhadores e da administração concordarem. Os acordos coletivos no Japão geralmente incluem cláusulas de paz. Greves são permitidas apenas se novas negociações estiverem em andamento.

No Japão é adotado o pluralismo³⁴ em vez do sistema de representação exclusivo, como acontece com os Estados Unidos. Isso significa que mais de um sindicato pode coexistir em uma mesma empresa, como acontece na Europa. O direito de se organizar e negociar coletivamente garantido constitucionalmente e pela Lei dos Sindicatos (art. 6) concede a um sindicato minoritário, que organiza poucos trabalhadores, os mesmos direitos de um sindicato majoritário: negociar coletivamente e fazer greve. Este compromisso constitui a base jurídica sobre a qual um sindicato minoritário pode tentar obrigar um empregador a negociar com ele, apesar de representarem uma minoria de trabalhadores. Nessas circunstâncias, a jurisprudência japonesa desenvolveu uma noção única do dever dos empregadores de manter a neutralidade em relação a todos os sindicatos. Atitudes discriminatórias em relação a um sindicato minoritário (geralmente com uma abordagem mais adversarial em relação a pareceria estabelecida entre empregadores e aos sindicatos de empresa), especialmente no curso de negociações

³³ As cláusulas de referência no contrato de trabalho são termos e condições gerais estabelecidos pelo empregador, cujo cumprimento os empregados podem reclamar mesmo que o acordo coletivo de trabalho do empregador tenha deixado de existir.

³⁴ O pluralismo é um sistema em que mais de um sindicato em um local de trabalho é reconhecido, independentemente de seu nível de representatividade.

coletivas, são proibidas e enquadradas como práticas trabalhistas injustas (ARAKI, 2017).

Dado o reconhecimento desses direitos aos sindicatos minoritários, muitos acordos podem existir em um único local de trabalho. Portanto, a regra geral é que um acordo coletivo se aplica apenas aos membros do sindicato que assinou o acordo. Todavia, isso pode ser mitigado pelos empregadores por meio da estratégia de adiamento da assinatura do acordo com o sindicato minoritário para garantir que todos os termos sejam acordados também pelo sindicato majoritário. Outra possibilidade é aplicar o acordo coletivo a todos segundo o art. 17, da Lei dos Sindicatos (ARAKI, 2017; ESITANG, 2017). Historicamente os sindicatos dominantes (de empresa) representaram mais ou menos todos os empregados do estabelecimento. De acordo com a lei trabalhista japonesa, um acordo *union shop* é válido desde que seja celebrado entre o empregador e o sindicato majoritário e não ocasione a expulsão de membros de outros sindicatos. Um sindicato majoritário, tendo celebrado acordo *union shop*, representará todos os empregados, desde que não haja outros sindicatos no local de trabalho. Além disso, se houver sindicato majoritário no local de trabalho, a modificação das regras de trabalho geralmente é feita por meio de negociação coletiva com ele. Por fim, alguns casos da Suprema Corte presumem a razoabilidade da modificação das regras de trabalho (em outras palavras, o efeito vinculante dos termos e condições de emprego modificados) se a modificação for feita com a aprovação de um sindicato majoritário, reconhecendo, portanto, implicitamente o sindicato majoritário como um órgão desejável para representar todos os funcionários no local de trabalho (TAKEUCHI-OKUNO, 2012).

1.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários

Assim como em muitos países europeus, o Japão promoveu uma série de medidas para contornar os efeitos das crises dos anos 1970 e 1980. Reestruturações econômicas e produtivas e reformas do mercado de trabalho foram implementadas na tentativa de ressuscitar a economia e dar aos trabalhadores mais “opções” de ajuste do trabalho. A fraca resposta dessas medidas, a recessão prolongada provocada pelo estouro da bolha de ativos dos 1990, o crescimento econômico lento (1% no período), o aumento da

desigualdade social (cf coeficiente de Gini - 0.304 para 0.321, entre 1980-2000) impulsionaram reformas em um mercado de trabalho considerado “rígido”, particularmente sobre contratos e condições de trabalho. Mas o Japão se diferencia de muitos países europeus, como Reino Unido, pela forma como conduziu essas reformas. Como dissemos anteriormente, a liberalização e a flexibilização das formas de contratação dos trabalhadores foram focalizadas nos trabalhadores não regulares, se não orientadas para eles, enquanto manteve-se algum nível de proteção dos regulares. O resultado de duas décadas de reformas foi um aumento da proporção de trabalhadores não regulares (cf. Tabela 3) e um acirramento da desigualdade social e de gênero (cf. Tabela 4) no mercado de trabalho, verificando-se um dualismo entre: regulares X não regulares; empresas grandes x pequenas e médias empresas.

Tabela 3 – Número de empregados regulares e não regulares (em %) entre 1984-2020

Status de Emprego		
Ano	Regular	Não-regular
Fev. 1984	84,7	15,3
Fev. 1985	83,6	16,4
Fev. 1986	83,4	16,6
Fev. 1987	82,4	17,6
Fev. 1988	81,7	18,3
Fev. 1989	80,9	19,1
Fev. 1990	79,8	20,2
Fev. 1991	80,2	19,8
Fev. 1992	79,5	20,5
Fev. 1993	79,2	20,8
Fev. 1994	79,7	20,3
Fev. 1995	79,1	20,9
Fev. 1996	78,5	21,5
Fev. 1997	76,8	23,2
Fev. 1998	76,4	23,6
Fev. 1999	75,1	24,9
Ago. 1999	74,4	25,6
Fev. 2000	74,0	26,0
Ago. 2000	73,8	26,2
Fev. 2001	72,8	27,2
Ago. 2001	72,3	27,7
2002 Jan.-Mar. média	71,3	28,7
2002 Abr.-Jun. média	71,5	28,5
2002 Jul.-Set. média	70,2	29,8
2002 Out.-Dez. média	69,5	30,5
2003 Jan.-Mar. média	69,7	30,3

2003 Abr.-Jun. média	69,9	30,1
2003 Jul.-Set. média	69,8	30,2
2003 Out.-Dez. média	69,0	31,0
2004 Jan.-Mar. média	68,5	31,5
2004 Abr.-Jun. média	68,8	31,2
2004 Jul.-Set. média	68,5	31,5
2004 Out.-Dez. média	68,4	31,6
2005 Jan.-Mar. média	67,7	32,3
2005 Abr.-Jun. média	67,7	32,3
2005 Jul.-Set. média	67,1	32,9
2005 Out.-Dez. média	67,0	33,0
2006 Jan.-Mar. média	66,8	33,2
2006 Abr.-Jun. média	67,7	32,3
2006 Jul.-Set. média	66,6	33,4
2006 Out.-Dez. média	67,1	32,9
2007 Jan.-Mar. média	66,3	33,7
2007 Abr.-Jun. média	66,8	33,2
2007 Jul.-Set. média	66,7	33,3
2007 Out.-Dez. média	66,3	33,7
2008 Jan.-Mar. média	66,0	34,0
2008 Abr.-Jun. média	66,6	33,4
2008 Jul.-Set. média	65,5	34,5
2008 Out.-Dez. média	65,4	34,6
2009 Jan.-Mar. média	66,6	33,4
2009 Abr.-Jun. média	67,0	33,0
2009 Jul.-Set. média	65,9	34,1
2009 Out.-Dez. média	65,5	34,5
2010 Jan.-Mar. média	66,3	33,7
2010 Abr.-Jun. média	65,7	34,3
2010 Jul.-Set. média	65,5	34,5
2010 Out.-Dez. média	65,1	34,9
2011 Jan.-Mar. média	<64,6>	<35,4>
2011 Abr.-Jun. média	<65,7>	<34,3>
2011 Jul.-Set. média	<64,8>	<35,2>
2011 Out.-Dez. média	64,3	35,7
2012 Jan.-Mar. média	64,9	35,1
2012 Abr.-Jun. média	65,5	34,5
2012 Jul.-Set. média	64,5	35,5
2012 Out.-Dez. média	64,4	35,6
2013 Jan.-Mar. média	63,7	36,3
2013 Abr.-Jun. média	63,8	36,2
2013 Jul.-Set. média	63,3	36,7
2013 Out.-Dez. média	62,6	37,4
2014 Jan.-Mar. média	62,1	37,9
2014 Abr.-Jun. média	63,2	36,8
2014 Jul.-Set. média	62,9	37,1
2014 Out.-Dez. média	62,1	37,9
2015 Jan.-Mar. média	62,3	37,7
2015 Abr.-Jun. média	62,9	37,1
2015 Jul.-Set. média	62,8	37,2
2015 Out.-Dez. média	62,1	37,9

2016 Jan.-Mar. média	62,4	37,6
2016 Abr.-Jun. média	62,9	37,1
2016 Jul.-Set. média	62,4	37,6
2016 Out.-Dez. média	62,3	37,7
2017 Jan.-Mar. média	62,7	37,3
2017 Abr.-Jun. média	62,9	37,1
2017 Jul.-Set. média	62,6	37,4
2017 Out.-Dez. média	62,6	37,4
2018 Jan.-Mar. média	61,8	38,2
2018 Abr.-Jun. média	62,4	37,6
2018 Jul.-Set. média	62,3	37,7
2018 Out.-Dez. média	61,9	38,1
2019 Jan.-Mar. média	61,5	38,5
2019 Abr.-Jun. média	62,3	37,7
2019 Jul.-Set. média	61,5	38,5
2019 Out.-Dez. média	61,6	38,4
2020 Jan.-Mar. média	62,0	38,0
2020 Abr.-Jun. média	63,5	36,5
2020 Jul.-Set. média	63,1	36,9

Fonte: elaboração própria baseado em Statistics Bureau of Japan, Labour Force Survey , historical data 9³⁵

Tabela 4 - Número de empregados regulares e não regulares, por sexo (10.000 pessoas, em %)

	Empregados, excluindo executivos	Empregados Regulares	Empregados Não- regulares	Empregados em Tempo Parcial e temporários	Outros
2015					
Número					
Total	5,284	3,304(62.5)	1,980(37.5)	1,365	613
Masculino	2,896	2,261(78.1)	634(21.9)	312	321
Feminino	2,388	1,042(43.7)	1,345(56.3)	1,053	293
2010					
Número					
Total	5,111	3,355(65.7)	1,755(34.3)	1,192	563
Masculino	2,848	2,309(81.1)	539(18.9)	259	280
Feminino	2,263	1,046(46.2)	1,218(53.8)	933	285
2006					
Número					
Total	5,088	3,411(67.4)	1,677(32.9)	1,125	552
Masculino	2,894	2,375(82.2)	517 (17,8)	247	270
Feminino	2,194	1,036(47,2)	1.159(52.8)	878	281
2005					
Número					
Total	5,007	3,374	1,633	1,120	513
Masculino	3,164	2,864	2,719	2,357	362
Feminino	398	392	327	283	44
2003					
Número					

³⁵ Disponível em: <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/Ingindex.html>. Acesso em: 03/02/2021.

Total	4,948	3,444(69,6)	1,504(30,4)	1,089	415
Masculino	2,853	2,410(84,5)	444 (15,5)	235	209
Feminino	2,095	1,034(49,3)	961(45,8)	855	106

Fonte: elaboração própria, baseada em Japanese Working Life Profile, vários anos. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/>.

Notas: os dados de 2005 apresentam inconsistências e por isso não foram inseridas as porcentagens equivalentes às modalidades de emprego. O mesmo pode ser dito com respeito ao dado de 2003, em que a porcentagem de mulheres em contratos de trabalho não regulares e regulares não correspondem ao número total. Mesmo assim mantivemos a apresentação dos dados.

A mudança na composição do mercado de trabalho conseqüentemente afetou o modelo de sindicalismo tradicional, baseado em empresas, no emprego vitalício, de tempo integral e majoritariamente masculino. A insatisfação com os sindicatos de empresa, especialmente pelo fracasso em representar grande número de trabalhadores, a deteriorização das condições de trabalho e a crescente insegurança no trabalho ensejou dois movimentos na sociedade japonesa: um de revitalização do sindicalismo tradicional e outro de crescimento dos sindicatos comunitários, ancorados em grupos marginalizados.

A perda de membros, a diminuição da cobertura de negociação e a erosão do sistema *Shuntō*, desencadearam um movimento de revitalização em todos os níveis do sindicalismo japonês. No nível da empresa, alguns sindicatos têm procurado expandir seu quadro de associados recrutando mais mulheres, trabalhadores em meio período e gerentes, bem como trabalhadores em empresas subsidiárias e subcontratadas. São estratégias consideradas essenciais se os sindicatos quiserem manter e aumentar a filiação sindical. Vejamos os exemplos abaixo extraídos da pesquisa de Hashimoto (2012).

No campo do recrutamento de trabalhadores com jornadas curtas/parciais temos o caso do Sindicato de Varejo da Aeon (*Aeon Retail Workers Union - ARWU*). O ARWU é um sindicato de uma grande varejista, a Aeon, que opera em uma rede nacional com 420 lojas espalhadas pelo Japão e que emprega uma média de 107 mil trabalhadores. Desse montante 83% são trabalhadores não regulares e 90% feminina. Sua estrutura é baseada na unidade organizacional da empresa, sendo que cada loja, departamentos e divisão de negócios constitui uma filial do sindicato. Em 2001, o sindicato adotou uma política de sindicalização de trabalhadores não regulares e gradualmente foi obtendo resultados positivos. Entre 2004 e 2006, o ARWU sindicalizou 64.000 vendedores, que representavam a maioria dos empregados não regulares; e em junho de 2006 assinou um *union shop* com a empresa mediante o entendimento de que os “empregados

comunitários”, excluindo aqueles que trabalham menos de 84 horas/mês e que não participam do plano de seguro-emprego, tornam-se automaticamente sindicalizados.

Os sindicatos da *Sunday's Sun*, rede de restaurante familiar, e o sindicato da Geobit, subsidiária da Kenwood de telefones celulares, obtiveram resultados semelhantes com a sindicalização de trabalhadores em regime de meio período. Na *Sunday's Sun*, dos 7.500 empregados, em uma rede 322 restaurantes, 93% eram trabalhadores não regulares (70% mulheres). Entre 2004-2006, mesmo em um contexto marcado pelo assédio dos supervisores de loja, o sindicato filiou 3.500 trabalhadores não regulares (70% dos quais mulheres) e 420 regulares, e assinou um *union shop* estabelecendo que todos os trabalhadores de tempo parcial, com 18 anos ou mais, com sete meses ou mais de serviço, tornam-se automaticamente sindicalizados. A Geobit contava em 2008 com 134 funcionários (70% não regulares) e 72 trabalhadores temporários de agências, dispostos em 30 lojas. Entre fevereiro e maio de 2004, com o apoio do Sindicato da Kenwood, (*Kenwood Group Union*), o sindicato filiou 90 vendedores (trabalhadores contratados), a maioria dos quais eram mulheres jovens. Em maio de 2005, assinou um *union shop* estipulando que trabalhadores contratados por período fixo, com seis meses ou mais de serviços, ou trabalhando mais de 20 horas semanais, se tornam automaticamente membros do sindicato. Em julho de 2008, 113 trabalhadores, que representavam cerca de 80% de todos os não regulares (maioria mulheres), estavam sindicalizados.

Outra estratégia utilizada por sindicatos de empresa foi filiar trabalhadores não regulares que se tornaram o núcleo da força de trabalho, *i.e.*, trabalhadores com jornadas integrais e empregados nas mesmas ocupações que os regulares. Essa estratégia foi colocada em prática pelo sindicato que representa os trabalhadores da Nippon Meat Packers, produtora de alimentos, que possui 10 fábricas e uma força de trabalho de 3.590 funcionários (49% não regulares, sendo 69% mulheres). Entre julho de 2004 e dezembro de 2006, o sindicato filiou 1.400 trabalhadoras em regime de meio período e convenceu a empresa a firmar um *union shop* com o qual “empregados parceiros” com tempo de serviço de pelo menos um ano trabalhado, 30 horas ou mais por semana, e pelo menos seis horas por dia tornaram-se automaticamente sindicalizados. Em 2008 o saldo da filiação foi 1.740 trabalhadores regulares e 1.420 não regulares (68% mulheres).

Caso parecido ocorreu com o sindicato da Yazaki Corporation Group (*Yazaki Employee Labor Union – YELU*), manufatura de máquinas de transporte. A Yazaki tem 4 subsidiárias, que juntas possuem 12 fábricas que empregavam em 2008 um

total de 12 mil trabalhadores (9% dos quais eram trabalhadores semirregulares; 7% não regulares; cerca de 4.200 dos quais eram trabalhadores subcontratados, ou seja, 35%). Em 1991, trabalhadores de tempo parcial ficaram com um status de trabalho semirregular devido à execução de jornadas de oito horas e sem contrato de trabalho com prazo determinado. Como em uma das subsidiárias a maioria dos trabalhadores estava com esse status de trabalho semirregular, um projeto piloto de sindicalização desse contingente foi iniciado pelo sindicato como uma espécie de filiação especial. Em 2005, essa tática se estendeu para todas as filiais em resposta a um pedido da JAM (*Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers*), uma organização sindical com base na indústria. O YELU organizou reuniões com líderes sindicais, visitas aos locais de trabalho, produziu materiais de referência e DVDs para conscientizar os trabalhadores relutantes em se filiarem ao sindicato. Após intensas atividades, em março de 2007, o sindicato e a empresa assinaram um *union shop* segundo o qual os trabalhadores semirregulares com duração de serviço de três meses ou mais (com jornada diária de pelo menos oito horas) se tornavam automaticamente sindicalizados. Como resultado, 900 trabalhadores (muitos dos quais eram mulheres na casa dos 50 anos) foram sindicalizados de uma vez.

A tática de filiação de empregados não regulares que gradualmente foram substituindo trabalhadores regulares, devido ao congelamento dessas formas de contratação, foi praticada por sindicatos de empresa da manufatura, como a *Knorr-Bremse*, de transporte ferroviária, a *Hiroshima Electric Railway*, e pré-escolas da cidade de Ichikawa, que abordaremos a seguir.

A Knorr-Bremse Japan, que em 2008 operava com uma força de trabalho de 157 trabalhadores regulares, 38 trabalhadores de agências temporárias e 11 trabalhadores subcontratados, após ações do sindicato decidiu converter trabalhadores do sexo masculino subcontratados em trabalhadores regulares, resultando na sindicalização de 7 deles entre 2006 e 2007. Embora a empresa tenha aumentado o número de trabalhadores temporários em decorrência da reorganização societária, ela congelou a contratação de trabalhadores regulares, levando ao aumento da idade média dos trabalhadores. Os membros do sindicato apelaram para que a empresa convertesse os contratos dos trabalhadores subcontratados e apoiado, pela JAM, exigiram isso na assembleia anual do *Shuntō* de 2006. A demanda foi aceita, mas com ajustes. A empresa propôs combinar a

contratação desses trabalhadores com os regulares com um programa de aposentadoria antecipada e implementou a proposta.

A Hiroshima Electric Railway, empresa com 10 unidades comerciais, empregava 1.488 funcionários (19% não regulares). A filiação ao sindicato da empresa, que é um ramo do sindicato ferroviário privado da região de Chugoku, inclui 1.132 trabalhadores regulares e 246 não regulares (2% são mulheres). Para lidar com a escassez de mão de obra, a empresa propôs contratar trabalhadores terceirizados nas funções de motoristas de ônibus, bondes e cobradores. Em julho de 2001, o sindicato aceitou essa proposta com a condição de que um acordo de *union shop* fosse assinado. A empresa concordou e ainda empregou como regulares trabalhadores contratados com três anos ou mais de serviço ou de tipo de II (que começaram em outubro de 2004) e posteriormente integrou os sistemas salariais.

Em 2008, as 24 pré-escolas públicas da cidade de Ichikawa, província de Chiba, empregavam ao todo 712 funcionários, dos quais 57% eram não regulares (a maioria mulheres). O aumento do número de contratos não regulares foi consequência das reformas administrativas. Em 2004, o sindicato decidiu sindicalizar esses trabalhadores não regulares com base em consultas na sede do Sindicato dos Trabalhadores Municipais (*All-Japan Prefectural and Municipal Workers Union*) em Chiba. Entre julho de 2004 e junho de 2005, 97 trabalhadores temporários da pré-escola (pré-escolares, cozinheiros etc.) formaram um sindicato (composto por 88 associados, com taxa de sindicalização de 68%, a partir de julho de 2008). Após a sindicalização, os sindicalistas atuaram no incentivo à adesão dos trabalhadores não sindicalizados.

Houve também casos em que os sindicatos de empresa estenderam sua cobertura para os trabalhadores de outras empresas dentro do mesmo grupo corporativo (cf. Sako, 2006), como ocorreu com a *Matsushita Electric Industrial*. O Sindicato estendeu a cobertura para 28 empresas relacionadas, abrangendo 80.000 membros. Isso significa que a sede do Sindicato da Matsushita negocia os aumentos de salário-base e bônus com a direção da Matsushita, em nome de todos os 28 representantes da direção e dos trabalhadores da empresa. Depois de celebrado, o acordo é aplicado para todas as empresas. Portanto, um operário da fábrica da Matsushita em um local de baixo custo recebe exatamente o mesmo que um operário na área metropolitana de Osaka. Outros sindicatos (quase 50%) atuaram na permanência da filiação de trabalhadores transferidos para subsidiárias, que aumentou de 68% em 1983 para 76% em 1993, e cerca de um terço

de todos os sindicatos pesquisados pelo Japan Institute of Labour (2002) permitiram a entrada de trabalhadores temporários.

As federações de sindicatos industriais também implementaram políticas para deter o declínio da filiação, seja fundindo-se com outros sindicatos, estabelecendo “sindicatos regionais” em que os trabalhadores de meio período possam ingressar como membros individuais, ou criando os centros de organização. As fusões, muitas das quais começaram em 2001, ocorreram no nível industrial de sindicatos filiados ao Rengo e levaram à formação da federação do setor privado, a UI Zensen; na manufatura a federação japonesa de Sindicatos da indústria de base (*Japan Federation of Basic Industry Workers' Unions*) em 2003, e no setor de transportes, em 2005. A nova, e maior, federação formada pelas fusões de sindicatos filiados nas indústrias de distribuição, varejo e têxteis, a UI Zensen, tem buscado atrair trabalhadores em tempo parcial, grupo tradicionalmente com baixos níveis de sindicalização. Um em cada cinco membros da UI Zensen é um trabalhador de tempo parcial. UI Zensen também estabeleceu um sindicato baseado na ocupação para trabalhadores de cuidados e formou um novo para trabalhadores temporários (com 20.000 membros) em 2004. Mais trabalhadores de tempo parcial, temporários e outros não regulares estão ingressando nos sindicatos comunitários individualmente, assim como alguns trabalhadores estrangeiros. A Federação de Sindicatos Comunitários do Japão (*The Japan Community Union Federation*), com 5.000 membros, filiou-se ao Rengo em 2003. Sobre os centros de organização (*Soshiki Kakudai Sentā*), o Rengō estabeleceu um em sua sede, apoiou seus centros locais e decidiu que 20% de seu orçamento seria destinado às atividades de organização. Além disso, criou a Frente Unida para os Trabalhadores de Tempo Parcial (*United Front for Part-Time Workers*) em 2006 e o Centro de Trabalho Não Regular (Non-Regular Work Centre) em 2007, para aumentar a organização dos trabalhadores não regulares (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005; Japan Institute for Labour Policy and Training, 2005; WATANABE, 2018). Da mesma forma, o Zenroren criou em 2008 um centro com o objetivo de organizar e recrutar trabalhadores não regulares, mas também fortalecer o movimento de defesa do emprego e dos direitos desses trabalhadores³⁶.

O segundo movimento de revitalização do sindicalismo japonês tem se apoiado no crescimento e expansão dos sindicatos comunitários, que têm atuado no recrutamento

³⁶ Disponível em: <https://www.japan-press.co.jp/2008/2559/labor3.html>.

de jovens, mulheres e trabalhadores migrantes, considerados os três maiores grupos de trabalhadores precários. Um deles é o Sindicato dos Jovens de Tóquio (*Tokyo Metropolitan Youth Union* – TMYU), criado em 2000 e com 360 membros (2015), que tem militado em campanhas que visam a melhoria das condições de vida e de trabalho de jovens trabalhadores precários. Em 2008, em conjunto com uma rede de ativistas anti-pobreza (Han-Hinkon), defendeu o estabelecimento de uma vila, apoio habitacional e alimentação para trabalhadores temporários que foram demitidos e ficaram sem teto durante a crise financeira global. Posteriormente, o sindicato organizou uma campanha, *Call for Housing Democracy*, em coalizão com setores da sociedade civil, solicitando ao governo o aumento da oferta de casas com financiamento público e benefícios de moradia para os jovens trabalhadores precários. Esses exemplos indicam que se trata de um sindicato engajado nos moldes do que acadêmicos chamam de um sindicalismo de movimento social³⁷. Como o salário-mínimo no Japão está abaixo da média internacional, em 2015, o sindicato se engajou na campanha pelo salário-mínimo, *Fight for 1500 iene*, coordenada por uma organização chamada *Aequitas* (que significa “justo” em latim) e inspirada na campanha *Fight for 15* da indústria de fast food dos EUA. Além do salário-mínimo, a TMYU instou o governo a melhorar os serviços de bem-estar social para os trabalhadores pobres e desempregados, incluindo acesso mais fácil ao seguro-desemprego. A campanha foi considerada exitosa pelas coalizões formadas com sindicatos, acadêmicos, advogados, políticos de partidos de oposição (Partido Democrático do Japão, o Partido Comunista e o Partido Social Democrata), e com redes de ativistas como a rede anti-pobreza (Han-Hinkon).

Outro exemplo é o Sindicato das Mulheres de Tóquio (Women's Union Tokyo (WUT). Criado por mulheres em 1995 descontentes com o fato dos sindicatos serem dominados por homens e não atenderem as preocupações específicas das mulheres, como desigualdade de gênero com base na divisão sexual do trabalho e as precárias condições de trabalho das mulheres, em 2013 contava com 120 membros. Sua atuação concentra-se

³⁷ A partir das experiências de ação promovidas por alguns sindicatos nos Estados Unidos nos anos 1980, o conceito de sindicalismo de movimento social foi formulado como reação ao sindicalismo de negócios e como estratégia de revitalização. Em linhas gerais trata-se de um modelo de ação que tem como preocupação central organizar os desorganizados/trabalhadores precários, frequentemente não representados pelas organizações sindicais tradicionais, é mais militante e age principalmente fora do local de trabalho visando promover alianças com outros atores e movimentos sociais, tanto em escala nacional quanto internacional. (MOODY, 1997a; WATERMAN, 1993; TURNER, HURD, 2001; GALVÃO 2014).

em conduzir aconselhamento trabalhista em questões como demissão, salários não pagos e assédio sexual e negociar com empregadores para resolver disputas individuais. Diferente do TMYU, o WUT não tem sido capaz de forjar coalizões com movimentos sociais, mesmo com outras organizações de mulheres. Tampouco tem manifestado força política para influenciar a formulação de leis que possam melhorar a condição de dupla jornada das mulheres.

O Sindicato dos Trabalhadores Unidos (*All-United Workers' Union* – AUWU) é um sindicato geral criado em 1970, que desde 1992 tem buscado se revitalizar através da inclusão de pautas mais abrangentes, como o do trabalhador migrante. Com 4000 membros, tem atuado no aconselhamento trabalhista aos seus filiados e aos migrantes, e tem se envolvido em grande número de negociações com os empregadores para resolver suas disputas trabalhistas. Além disso, fornece serviços aos trabalhadores migrantes como interpretação de idiomas e negociação com os escritórios de imigração para obtenção da documentação necessária no caso de permanência ilegal. Em 1992, o AUWU criou uma subseção de trabalhadores estrangeiros para organizar o crescente número de imigrantes, em sua maioria oriundos de Bangladesh, Paquistão e Irã. Em comparação com os outros dois sindicatos, o AUWU é considerado um sindicato grande e, para alguns pesquisadores como Watanabe (2018), isso se deve em parte ao seu envolvimento ativo com movimento sociais voltados para os trabalhadores migrantes. O sindicato também formou coalizões com redes de ativistas, como a Rede de Solidariedade Com migrantes do Japão (Ijūren) e com redes internacionais que organizam campanhas relacionadas ao trabalho migrante, e se envolve em atividades políticas e manifestações em massa para exigir do governo mudanças.

Ainda no âmbito da organização de trabalhadores precários, e como parte do movimento de sindicatos comunitários, há experiências em curso de organização dos chamados *Freeters* (*Free Arbeit*) e *Neets* (*Not in Education, Employment, or Training*), que em linhas gerais são jovens desempregados, sem qualificação e com trabalhos irregulares no Japão (O'DAY, 212). O Sindicato dos Trabalhadores *Freeters* de Tóquio (*Tokyo Freeter Union* - TFU) é um sindicato geral, criado em 2004 por um grupo de universitários interessados em questões trabalhistas e condições de trabalho dos empregados não-regulares. O enfoque do TUF não é apenas melhorar as condições objetivas desses trabalhadores, mas antes mobilizar esse contingente em torno do discurso político do “proletariado precário” e tentar desenvolver sua consciência de classe. Mais

do que negociar com empresas condições de trabalho ou salários para os seus membros, o TUF se identifica como um grupo de pessoas que se ajudam e que procuram mostrar àqueles que se aproximam do sindicato que as dificuldades que enfrentam em suas vidas profissionais não são um reflexo de suas falhas pessoais. Para eles, essa internalização de problemas estruturais é a principal barreira para a organização de freeters e por isso procuram reformular as lutas trabalhistas partindo da premissa de que as falhas não estão no indivíduo, mas antes na sociedade japonesa, ou pelo menos na virada neoliberal da sociedade japonesa. O *ativismo afetivo*, ou o cultivo de relações humanas dentro do sindicato, é uma das qualidades que os membros dos sindicatos acreditam que os distingue dos sindicatos tradicionais. O sindicato passou a ser o lugar onde se oferece um suporte emocional e, ao mesmo tempo, promove a consciência de classe.

O Sindicato Freeter de Fukuoka (*Freeter Union Fukuoka* – FUF) é outro que tenta organizar os freeters e demais modalidades de trabalho irregular. Formado em 2006, a partir de uma rede de ativistas anti-guerra (*Freeter Network Fukuoka*), o sindicato trabalha com uma perspectiva revolucionária. Se distingue do TFU porque recruta tanto empregados quanto desempregados. O objetivo do sindicato não é traçar estratégias para tornar mais fácil para os membros encontrar um trabalho ou se tornarem trabalhadores regulares de tempo integral. Em vez disso, o FUF procura criar algo significativo a partir de experiências de lutas diárias dos trabalhadores de tempo parcial, desempregados, e NEET. Não se trata de negar estas experiências, mas de ressignificá-las para construir um sentimento de pertencimento em um espaço ou organização. Parte de suas atividades consiste em incentivar e cultivar uma consciência ativista entre os membros. Mesmo que alguns membros sejam mais ativos dentro do sindicato, o objetivo do sindicato não é recriar hierarquias, modelos de organização com poucos líderes e um grande grupo de seguidores. Inspirado em parte pelos princípios anarquistas, a proposta é construir membros individuais para serem críticos e terem um papel mais ativo na tomada de decisões. Portanto, eles procuram construir um novo tipo organização, sob a bandeira de um sindicato, mas com uma mensagem diferente. A mensagem que o FUF quer passar não é a recuperação de um estado de bem-estar social como, segundo eles, defende a maioria dos sindicatos, mas a necessidade de construir uma sociedade nova. Embora alimentem um sentimento contra o sistema capitalista em um sentido muito amplo, o sindicato não se enquadra como radical como o *Zengakuren*, grupo de estudantes

comunistas que adotam uma perspectiva marxista para orientar suas atividades e utilizam táticas violentas nos protestos.

Em um nível intermediário de organização – entre o sindicato de empresa e o sindicato comunitário – citamos o caso do Sindicato do Mc Donald’s (*o McUnion*). Criado em 2005 por 10 gerências de restaurantes do Mc, sua proposta é representar trabalhadores não regulares de uma grande empresa. No final de 2006, três filiais do McUnion foram criadas nas cidades de Aichi, Tóquio e Yokohama. Em 2010 contavam com cerca de 500 membros (em 2009 tinham 250), que variam bastante, provavelmente por conta da alta rotatividade do setor. Apesar dos sucessivos ataques e perseguições que os líderes do sindicato sofriam nos locais de trabalho, o McUnion obteve algumas conquistas, como reintegrações por demissão sem justa causa, visibilidade publicitária ao problema das horas não pagas³⁸ (equivalente a 25 horas/semana ou 1300 horas por ano) e processos judiciais de morte por excesso de trabalho (*karoshi*). Celebraram um acordo sobre excesso de trabalho e horas extras para prevenir novos casos de *karoshi*, bem como prevenir que parte do trabalho realizado pela administração das filiais seja operado pela matriz e por empregados horistas. A maioria dos recentes sucessos de recrutamento no final de 2009 e 2010 parece ser o resultado do trabalho de ativistas locais, com foco na construção de relacionamentos pessoais com outros trabalhadores e na promoção do McUnion através de um site chamado “Mixi”, que fornece conselho e informação aos empregados (ROYLE, 2012).

1.8 Taxa de sindicalização

Em 2019, a taxa de sindicalização no Japão foi de 16.7%, uma queda de 0,3 pontos em relação ao ano anterior (Tabela 5 e Tabela 6). Desde o final dos anos 1950, essa taxa, que já atingiu o número de 55,8% em 1959, vem caindo (Tabela 7) e as hipóteses sobre essa queda concentram-se principalmente no crescimento do emprego não regular.

Tabela 5- Densidade sindical no Japão entre 2010-2019, (em %)

³⁸ As horas extras não pagas devem ser entendidas no contexto da legislação japonesa e da estrutura administrativa. Os gerentes definidos como tendo um alto nível de remuneração e autoridade real sobre os outros geralmente não têm direito ao pagamento de horas extras. No entanto, na prática, a definição de quem é um gerente 'real' ou quem é um 'gerente apenas no nome' tornou-se muito controversa desde a década de 1990, já que muitos empregadores tentaram “reclassificar” seus trabalhadores como gerentes para evitar pagar horas extras (ROYLE, 2012).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de sindicalização entre empregados ativos	18,5	18,1	17,9	17,7	17,5	17,4	17,3	17,1	17,0	16,7

Fonte: Elaboração própria, Ministry of Health, Labour and Welfare, vários anos

Tabela 6 - Sindicatos trabalhistas e filiação por setor (2015 a 2019)

Ano e Indústria	Sindicatos Únicos (Unit labour unions)						Sindicatos Unitários (Unitary labour unions)		Taxa de organização estimada (%) 3)
	Sindicatos	Membros (1,000)	Organizações Principais				Sindicatos	Membros (1,000)	
			1)	Rengo	Zenroren	Zenrokyo			
1995	70.839	12.495	7.764	899	284	3.940	32.065	12.614	23,8
2000	68.737	11.426	7.185	845	269	3.468	31.185	11.539	21,5
2005	61.178	10.034	6.507	730	158	2.843	28.279	10.138	18,7
2008	57.197	9.989	6.600	670	135	2.754	26.965	10.065	18,1
2009	56.347	10.006	6.659	654	132	2.726	26.696	10.078	18,5
2010	55.910	9.988	6.700	642	125	2.677	26.367	10.054	18,5
2011	55.910	9.897	6.666	626	120	2.635	26.052	9.961	18,1
2012	54.773	9.831	6.658	611	116	2.582	25.775	9.892	17,9
2013	54.182	9.822	6.684	598	114	2.561	25.532	9.875	17,7
2014	53.528	9.777	6.670	584	110	2.551	25.279	9.849	17,5
2015	52.768	9.825	6.725	573	110	2.558	24.983	9.882	17,4
2016	51.967	9.884	6.729	556	106	2.628	24.682	9.940	17,3
2017	51.325	9.916	6.764	548	103	2.637	24.465	9.981	17,1
2018	50.740	9.996	6.819	537	101	2.675	24.328	10.070	17,0
2019	49.925	10.016	6.821	526	97	2.710	24.057	10.088	16,7
Agricultura e Silvicultura	306	7,0	5,5	0,2	0,3	1,0	44	3,2	*1,4
Pesca	34	2,8	1,3	-	-	1,5	20	4,0	*
5)	89	5,3	3,1	0,2	-	2,0	61	5,3	17,6
Construção	2.479	834	116	5,7	17	714	797	823	20,3
Manufaturas	11.283	2.661	2.050	8,0	2,1	645	7.015	2.774	26,1
6)	1.308	166	159	4,6	4,1	2,6	449	172	59,3
Informação e Comunicação	1.405	341	271	2,6	0,6	68	716	351	15,9
Transporte e atividades postais	7.796	847	633	22	15	190	3.322	1.022	24,2
Atacado e Varejo (Comércio)	5.541	1.465	1.245	58	1,9	162	1.907	1.401	15,1
Finanças e Seguros	2.836	747	376	4,6	0,1	366	626	742	45,0

7)	250	33	16	0,3	0,2	17	170	30	2,6
8)	1.205	144	102	4,1	0,3	38	437	94	7,8
9)	423	316	213	0,5	0,1	103	287	288	8,9
10)	562	130	113	3,5	0,0	14	376	127	6,7
Educação, apoio à aprendizagem	3.418	462	285	72	15	109	2.147	450	14,7
Assistência médica, saúde e bem-estar	3.335	516	247	178	8,2	94	1.760	488	6,3
Serviços compostos	1.248	265	194	6,0	2,2	66	565	89	54,2
Serviços	1.515	190	137	4,3	2,2	49	851	177	4,8
Governo	4.156	819	631	143	19	42	1.975	866	34,0
4)	736	63	24	7,9	7,8	24	532	182	...

Fonte: elaboração própria baseado em Statistics Bureau of Japan, Japan Statistical Yearbook, diversos anos. Disponível em: <http://www.stat.go.jp>

Notas:

1) Uma pessoa registrada em duas ou mais organizações importantes é contada como membro de cada organização.

2) Membros de sindicatos de unidades de organizações importantes, exceto Rengo, Zenroren ou Zenrokyo, e de sindicatos de unidades independentes.

3) Filiação (de sindicatos unitários; de sindicatos únicos para apuração industrial) / empregados (para junho do ano indicado, obtido a partir da Pesquisa de Força de Trabalho do Bureau de Estatísticas, Ministério de Assuntos Internos e Comunicações) x 100

4) Estabelecimentos não descritos adequadamente. Incluindo sindicatos participados por trabalhadores de duas ou mais indústrias

5) Mineração e extração de pedra e cascalho

6) Eletricidade, gás, aquecimento e água

7) Imobiliárias e aluguel de bens e leasing

8) Pesquisa científica, serviços profissionais e técnicos

9) Acomodações, serviços de alimentação e bebidas

10) Serviços pessoais e relacionados com a vida e serviços de diversão

Source: Ministry of Health, Labour

and Welfare.

Tabela 7 - Densidade Sindical no Japão entre 1961-2000, (em %)

	1961/1970	1971/1980	1981/1990	1991/2000
Taxa de sindicalização entre empregados ativos	34,1	32,5	27,5	23,3

Fonte: Lesch (2004, p. 13)

A adesão aos sindicatos é maior entre os empregados regulares, embora a representação de trabalhadores em regime de tempo parcial e outras modalidades de contratação não regulares esteja aumentando (cf. Tabela 8):

Tabela 8 - Sindicalização de Trabalhadores de Tempo Parcial 2005-2017

	Número de trabalhadores em tempo parcial em sindicatos (em milhares de pessoas)	Mudança em relação ao ano anterior (em %)	Porcentagem total de filiados em sindicato (em %)	Taxa estimada de organização (em %)
2005	389	7.3	3.9	3.3
2006	515	32.4	5.2	4.3
2007	588	14.2	5.9	4.8
2008	616	4.7	6.2	5.0
2009	700	13.7	7.0	5.3
2010	726	3.7	7.3	5.6
2011	775	6.8	7.8	—
2012	837	7.9	8.5	6.3
2013	913	9.2	9.3	6.5
2014	970	6.2	9.9	6.7
2015	1,025	5.7	10.4	6.9
2016	1, 131	10.3	11.4	7.4
2017	1, 208	6.8	12.2	7.7

Fonte: Japanese Working Life Profile 2016/2017 — Labor Statistics VII. Labor Relations e Ministry of Internal Affairs and Communications, Basic Survey on Labour Unions, 2017

Notas:

1) A “taxa de organização estimada” é um valor obtido dividindo o número de trabalhadores sindicalizados de tempo parcial pelo número de trabalhadores em regime de trabalho de tempo reduzido (*short-time workers*).

2) A taxa de organização estimada em 2011 não está disponível devido ao terremoto do Leste do Japão.

Tabela 9 - Número de sindicalizados em empresas privadas por tamanho do estabelecimento (sindicatos únicos – unit unions) 1990-2015

Total	Ano	1990	2000	2010	2012	2013	2014	2015
Membros (1000 pessoas)		9,515	8,975	8,367	8,289	8,314	8,305	8,404
Taxa de organização estimada (%)		21.9	18.7	17.0	16.7	16.6	16.3	16.3
1000 ou mais membros (1000 pessoas)		5,635	5,274	5,164	5,198	5,290	5,337	5,453
Taxa de organização estimada (%)		61.0	54.2	46.6	45.8	44.9	45.3	45.7
100-999 ou mais membros (1000 pessoas)		2,480	2,246	1,911	1,846	1,822	1,792	1,772

Taxa de organização estimada (%)	24.0	18.8	14.2	13.3	13.1	12.4	12.2
99 ou menos membros (1000 pessoas)	463	361	261	246	240	234	230
Taxa de organização estimada (%)	2.0	1.4	1.1	1.0	1.0	1.0	0.9

Fonte: Japanese Working Life Profile 2016/2017 — Labor Statistics VII. Labor Relations.

Notas: 1) A estimativa da taxa de organização foi calculada dividindo-se o número de sindicalizados pelo número de empregados.

2) Os valores no total incluem outros.

Tabela 10 - Número de sindicalizados em empresas privadas por tamanho da empresa em 2015

Tamanho da empresa	Número de filiados	Número de Empregados
Total	840.4	5,152
1000 ou mais empregados	545.3	1,192
3000-999 empregados	115.6	} 1,447
100-299 empregados	61.6	
30-99 empregados	20.1	} 2,438
29 ou menos empregados	2.9	
Outros	94.9	—

Fonte: Japanese Working Life Profile 2016/2017 — Labor Statistics VII. Labor Relations.

Notas: "Outros" inclui sindicatos e outras organizações compostas por membros de uma pluralidade de empresas.

REFERÊNCIAS

ARAKI T. Japan's decentralized industrial relations, internal flexibility, and challenges Japan faces. In: PERULLI A, TREU T (eds.). *Enterprise and social rights*. Wolters Kluwer, 2017.

BAKER & MCKENZIE. Amendments to the Act for Stabilization of Employment of Older Persons: Mandated Employment until Age 65. Jan. 2013. Disponível em: https://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf. Acesso em: 19. Fev. 2021.

BAYCIK, G. Extension in European Union Member States and Recommendations for Turkey. Ankara: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683781.pdf. Acesso em: 26. jan. 2021.

BENSON, J. The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions. *The Asia-Pacific Journal*. November 1, 2008, Volume 6. Issue 11. Disponível em: <https://apjif.org/-John-Benson/2938/article.html>. Acesso em: 18.fev. 2021.

BROWN, C. R. East Asian Labor Law Regimes. In *East Asian Labor and Employment Law: International and Comparative Context* (pp. 309-526). Cambridge: Cambridge University Press. Disponível em: doi:10.1017/CBO9781139087629.005. Acesso em: 01. Fev. 2021.

CHALMERS, J. N. *Industrial Relations in Japan: the peripheral workforce*. London, NY: Routledge, 2006.

EBISUI, M. Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining. *Working Paper No. 36*. International Labour Office, 2012. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf. Acesso em: 02. Fev. 2021.

EBISUNO, S. Introduction. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/JLR/backissues/2012.html>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

ELLIOTT, L. The Role of the Federal Government in Worker Adjustment Assistance, 6 MICH. J. INT'L L. 445 (1984). Disponível em: <https://repository.law.umich.edu/mjil/vol6/iss1/23>. Acesso em 13. Dez. 2020

ESITANG, G.T. *The impact of threshold agreements on organisational rights of minority trade unions*. Department of Mercantile Law Faculty of Law, University of Pretoria, 2017.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Industrial Relations in the EU, Japan and the USA, 2003-2004*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/industrial-relations-in-the-eu-japan-and-usa-2003-4>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

GALVÃO, A. Novas estratégias e formas de organização sindical. In: 1º de maio: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro, 2015, São Paulo. Sindicalismo contemporâneo: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: Salinas, 2014. v. 1. p. 244-257.

GORDON, A. Contests for the Workplace. In: GORDON, A (ed.). *Postwar Japan as History*. Berkeley/Los Angeles, CA: University of California Press, 1993.

HASHIMOTO, S. Unionization of Non-Regular Workers by Enterprise Unions. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_hashimoto.pdf. Acesso em: 03. Fev. 2021.

HIGASHI, C; LAUTER G.P. The Maekawa Commission Report and the Potential Constraints on Internationalization. In: *The Internationalization of the Japanese Economy*. Springer, 1987. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-94-015-7750-2_4. Acesso em: 06. dez. 2020.

IMAI, J. *The Transformation of Japanese Employment Relations Reform without Labor*. London: Palgrave Macmillan, 2011.

ITUC. *Internationally Recognised Core Labour Standards in Japan*. Report for the WTO General Council Review of The Trade Policies of Japan. Geneva, 2007. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TRP_Japan_25-01-07_final.pdf. Acesso em: 27. Set.2020.

JAPAN INSTITUTE OF LABOUR. *Formation of Labor Unions and Responses to Management Crises – Industrial Relations in the Late 1990s (Summary)*, Tokyo: Japan Institute of Labour, 2002. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jil-research/no150.pdf>. Acesso em 03. Fev. 2021.

JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING. *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006: Labour Statistics*, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2005. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/lsp/detailed/2005-2006/all.pdf>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

JAPAN INTERNATIONAL FOUNDATION. *Revised Act for Stabilization of Employment of Older Persons Comes into Force*. No.122. 2013. Disponível em: [https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html#:~:text=The%20revised%20Act%20for%20Stabilization,force%20on%20April%201%2C%202013.&text=\(In%20the%20case%20of%20women,in%20five%20years'%20time.\)](https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html#:~:text=The%20revised%20Act%20for%20Stabilization,force%20on%20April%201%2C%202013.&text=(In%20the%20case%20of%20women,in%20five%20years'%20time.)). Acesso em: 19.fev. 2021.

JAPAN LABOR ISSUES. *Work Style Reform Bill Enacted: Discussions Underway at the Council on the Contents of Specific Procedures*. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*. Tokyo, Japan, 2018. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/010-00.pdf>. Acesso em: 16. Fev. 2021.

KEIICHIRO, H. A Welcome Revision of the Worker Dispatch Act 2015. Disponível em: <https://www.nippon.com/en/currents/d00203/>. Acesso em: 01.fev. 2021.

KOJIMA, S; NORTH, S; WEATHERS, C. Abe Shinzō's Campaign to Reform the Japanese Way of Work. *The Asia-Pacific Journal*. December 1, 2017. Volume 15, Issue 23, Number 3. Disponível em: <https://apjif.org/2017/23/Kojima.html>. Acesso em: 18. Fev. 2021.

LEE, G. C. Industrial Relations in the Japanese Banking Industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 25, no. 1, 1989, pp. 45–53. *JSTOR*. Disponível em: www.jstor.org/stable/27767078. Acesso em: 30 Nov. 2020.

LESCH, H. Trade Union Density in International Comparasion. CESifo Forum 4/2004. Disponível em: <https://www.cesifo.org/DocDL/forum4-04-special-lesch.pdf>. Acesso em: 27. Dez. 2020.

MATSUSHITA, M. *The Structural Impediments Initiative: An Example of Bilateral Trade Negotiation*, 12 MICH. J. INT'L L. 436, 1991. Disponível em: <https://repository.law.umich.edu/mjil/vol12/iss2/5>. Acesso em: 06.dez. 2020.

MOODY, K. Towards an international social movement unionism. *New Left Review*, n. 225, 1997.

O'DAY, R. Japanese irregular workers in protest: Freeter, precarity and the re-articulation of class. Thesis: University of British Columbia, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2429/43165>. Acesso em: 04. Fev. 2021.

OECD. Supporting employers to retain and hire older workers in Japan. In : *Working Better with Age: Japan*, OECD Publishing, Paris, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/9789264201996-6-en>. Acesso em 27. Nov. 2020.

OH, H-S. The current status and significance of general unions : concerning the resolution of individual labor disputes. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_oh.pdf. Acesso em: 02. Fev. 2021.

_____. Collective bargaining in Japan. ILO-Japan Multi-Lateral Project, 2006.

OKAWA, K. Statement regarding the Labour Contract Law Revision Bill concerning Limited-term Labour Contracts. Osaka Lawyers' Union for Labour, 2012. Disponível em: <http://enews.generalunion.org/LabourContractLaw.pdf>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

PACKALEN, E. Working life in Japan. *Eurofound*, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan>. Acesso em: 09. Jan. 2021.

PUCKETT, B; LI, J. Japan: It's Official: Employers In Japan Must Convert Some Fixed-Term Employment Contracts To Indefinite Status. *Mondaq*. 8. March. 2018. Disponível em: <https://cutt.ly/oki5von>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

ROYLE T, URANO E. A new form of union organizing in Japan? Community unions and the case of the McDonald's 'McUnion.' *Work, Employment and Society*. 2012;26(4):606-622. Disponível em: doi:[10.1177/0950017012445093](https://doi.org/10.1177/0950017012445093). Acesso em: 09.

Jan. 2021.

SAKO, M. *Shifting Boundaries of the Firm: Japanese Company –Japanese Labour*. Oxford: Oxford University Press, 2006.

SHINYASHIKI, T. The Right to work: The Revised Labor Contract Act has caused leading universities in Japan to dismiss tens of thousands of workers with fixed-term contracts with them by the end of the academic year 2017. Disponível em: <http://www.hijokin.org/doc/300413CECSR50thSession-theRevisedLaborContractAct-E.pdf>. Acesso em: 01.fev. 2021.

SINIAWER, M. E. *Waste: Consuming Postwar Japan*. Ithaca, London: Cornell University Press, 2018.

SONG, J. *INEQUALITY IN THE WORKPLACE Labor Market Reform in Japan and Korea*. Cornell: Ithaca and LONDON: 2014.

SUMIYA M. The Japanese System of Industrial Relations. In: DOERINGER P.B., GOUREVITCH P., LANGE P., MARTIN A. (eds) *Industrial Relations in International Perspective*. London: Palgrave Macmillan, 1981. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-1-349-04442-9_8. Acesso em: 30. Nov. 2020.

SUTTON, M. T. Japan: Amendment To Worker Dispatch Act. *Mondaq*. 09 December 2015. Disponível em: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/450628/amendment-to-worker-dispatch-act>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

SUZUKI, A. Community Unions in Japan: Similarities and Differences of Region-based Labour Movements between Japan and Other Industrialized Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 2008, Vol. 29(4): 492–520. Disponível em: 10.1177/0143831X08096230. Acesso em: 02. Fev. 2021.

TAKEUCHI-OKUNO, H. The System of Employee Representation at the Enterprise in Japan. *JILPT Report*, No.11. 2012. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.11.pdf>. Acesso em: 09. Jan. 2021.

VERRET ROUSSEL, I. Collective employee representation in systems in Japan and France. 2006. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf>. Acesso em: 27. Jan. 2021.

YAMAKAWA, R. The enactment of the Labor Contract Act: its significance and future issues. Tokyo, Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009. Disponível em: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_yamakawa.pdf. Acesso em: 31. Jan. 2021.

WATANABE HR. The political agency and social movements of Japanese individually-affiliated unions. *Economic and Industrial Democracy*. July 2018. Disponível em: [10.1177/0143831X18789794](https://doi.org/10.1177/0143831X18789794). Acesso em: 03. Fev. 2021.

WASEDA BULLETIN OF COMPARATIVE LAW. Legislation & Treaties.
Developments in 2008. Disponível em:
<https://www.waseda.jp/foLaw/icl/assets/uploads/2014/05/A02859211-00-000280077.pdf>. Acesso em: 21. Fev. 2021.

2 ESTADOS UNIDOS

INTRODUÇÃO

Similar ao Brasil, os Estados Unidos é um dos países que seguem sem ratificar a Convenção 87 (CO87) da OIT, mesmo depois de sua apresentação ao Senado no governo de Harry S. Truman em 1949. É o tema mais antigo no calendário da Comissão de Relações Exteriores do Senado e apesar de sua importância substantiva e simbólica, a CO87 tornou-se um tratado intocável na política americana. Entre os argumentos favoráveis para a sua adoção, segundo o governo, figuram o de que nenhuma nova lei, ou revisão, seria necessária para efetuar o cumprimento dos termos da convenção, pois a Liberdade de Associação seria protegida pela Constituição dos Estados Unidos. Já os contrários, representados pelo setor empresarial que mostrou ampla resistência³⁹, alegam haver uma influência potencial da OIT e da convenção nas leis trabalhistas dos EUA. Tamanha foi a preocupação com o poder das Nações Unidas e de suas agências especializadas que em 1951 o senador John Bricker propôs uma emenda constitucional para limitar o poder do Executivo em relação à celebração de tratados⁴⁰. Embora nenhuma das seis seções da emenda tenham sido aprovadas, as ideias contidas nas propostas de Bricker continuam a permear o debate dos Estados Unidos até hoje (CHARNOVITZ, 2008; MCINTYRE; BODAH, 2006).

Nos anos 1980 esse debate volta para o centro das discussões e disputas devido principalmente à publicação de dois estudos. Um conduzido (e não publicado) pelo Departamento de Trabalho nos Estados Unidos confirmaria a tese de 1949 do governo, ao concluir que a Convenção nº 87 pode ser inequivocamente ratificada sem implicar qualquer compromisso de promulgar ou modificar a legislação existente, o que levou mais uma vez à recomendação da sua ratificação ao senado (CHARNOVITZ, 2008; MCINTYRE; BODAH, 2006). O outro, publicado em 1984 e promovido por uma associação de empregadores (*Labor Policy Association*), concluiu que se a CO87 fosse ratificada, afetaria ou alteraria a legislação trabalhista dos EUA de muitas maneiras significativas. Entre os pontos apresentados, e mais tarde reafirmados em outra

³⁹ Especialmente a Associação Nacional de Fabricantes, a Câmara do Comércio e os Delegados de Empregadores dos Estados Unidos (United States Congress, 1985, p. 54).

⁴⁰ Sobre a Emenda Bricker e sua controvérsia, ver Grant (1985).

publicação de 2006⁴¹, constam a ampliação do direito de greve, direitos de representação aos sindicatos minoritários, e a revogação ou modificação de partes substanciais da Lei Landrum-Griffin, de 1959⁴², (cf. Charnovitz, 2008; McIntyre; Bodah, 2006) como a remoção dos limites, dispostos no Título III da LMDA⁴³, sobre desfiliações de sindicatos locais dos sindicatos nacionais/internacionais.

Diferentemente desses dois posicionamentos em embate desde os anos 1950, um terceiro, proveniente da ação do movimento sindical e de críticas de pesquisadores, pondera que as leis e as práticas trabalhistas dos Estados Unidos são inconsistentes com a CO87. Essas inconsistências podem ser observadas na luta dos sindicatos pela revogação da lei Taft-Hartley de 1947, que introduziu medidas consideradas antissindicais como a proibição das cláusulas de *closed shop*, a exigência de procedimentos de votação altamente complicados e a permissão aos estados (seção 14, b) de proibir o *union shop*⁴⁴, dando-lhes poder de contornar a legislação federal⁴⁵. Já os pesquisadores acentuam que os Estados Unidos não poderiam ratificar facilmente a CO87 porque há grandes lacunas na lei estadunidense no que tange à proteção dos trabalhadores e ao direito de livre associação no local de trabalho (COMPA, 2001; BELLACE, 2002). As mais proeminentes sobre o direito de proteção estão relacionadas às exclusões na Lei

⁴¹ Trata-se do artigo de Edward Potter (2006, p. 371), também autor do estudo de 1984, intitulado *The Growing Importance of the International Labour Organization: The View from the United States*. In: JOHN D. R. CRAIG, D.R.J.; LINK S. M. *Globalization and the future of Labour Law*.

⁴² Sobre a qual falaremos adiante.

⁴³ Seção 302 da LMRA (29 U.S.C. O § 462) limita o direito dos sindicais de colocar seus “filiados” sob tutela. Exige que, tanto no estabelecimento quanto na administração dos tutelados, a constituição do sindicato nacional ou internacional seja obedecida. Ou seja, com a “criação” da seção local vem o acordo implícito entre o local e seus membros para operar e ser regido pelas disposições das constituições dos sindicatos nacionais ou internacionais. O sindicato nacional/internacional tenta exercer um controle direto sobre os assuntos de seus locais, e a constituição da maioria dos sindicatos nacionais /internacionais geralmente contém uma série de disposições pelas quais esse controle é teoricamente salvaguardado. Entre as disposições, (cf. Cohn & Lubell, 1961), nestes textos constam: 1) o direito de mudar a jurisdição do sindicato local; 2) o direito de controlar fundos, propriedade e direitos de negociação coletiva dos sindicatos locais; 3) em caso de dissolução, secessão ou revogação de um alvará, todas as propriedades do sindicato local serão revertidas para o nacional/internacional; 4) a dissolução ou secessão fica proibida desde que com a permanência de sete membros e desde que a constituição seja mantida; 5) a desfiliação a um sindicato internacional fica proibida contanto que três sindicatos locais estejam dispostos a permanecer filiados a o Internacional; 6) direito de disciplinar o sindicato local e seus dirigentes; e 7) direito de estabelecer tutela sobre sindicatos locais.

⁴⁴ Segundo Oliveira Neto *et.al.*, (2020, p. 15), “fruto da negociação coletiva ou da pressão do sindicato profissional sobre o empregador, a cláusula *closed shop* condiciona a admissão das trabalhadoras e dos trabalhadores à filiação a determinado sindicato. Seu conteúdo, pois, representa a obrigatoriedade de sindicalização como requisito para a contratação. Semelhantemente, a cláusula *union shop* estabelece a filiação a determinado sindicato como requisito para manutenção do vínculo empregatício. Diferentemente da *closed shop*, a *union shop* trata especificamente da manutenção do contrato de trabalho já iniciado”.

⁴⁵ Para Dulles & Dubofsky (2010) a Seção 14 (b) foi talvez a medida mais significativa da Lei Taft-Harley porque possibilitou não só a abertura para adoção de leis antissindicais mais severas por parte dos Estados, como também a disposição das chamadas Leis Estaduais de Direito ao Trabalho, que prejudicam ainda mais a organização sindical quando comparada à própria Taft-Harley. Os autores apontam outras restrições como a obrigatoriedade de aviso prévio de sessenta dias para rescisão ou modificação de qualquer acordo, sob pena de processo por quebra de contrato; proibição de contribuições a partir de seus fundos para campanhas políticas; e obrigatoriedade de declarações dos dirigentes afirmando que não eram membros do Partido Comunista ou de qualquer organização que o apoiasse.

Wagner (*National Labor Relations Act* – NLRA, de 1935)⁴⁶ de parcelas substanciais da força de trabalho civil, como rurais, domésticas, gerentes, supervisores, empregados em funções que envolvem confidencialidade e autônomos, contrariando a definição ampla de “trabalhadores” da CO87. Essa desproteção implica, em última instância, em liberdade irrestrita, ou impunidade, aos empregadores que demitem aqueles que tentam formar ou filiar-se a um sindicato. Em se tratando do direito de associação, alguns concluem que se Seção 7 da Lei Wagner fosse revogada (cf. Bellace, 2002), os sindicatos voltariam a uma condição similar à de 1920, regida pelo direito comum (*common law*) de propriedade como forma de diluir os direitos dos trabalhadores.

Outras batalhas importantes por mudanças substantivas na Lei Wagner foram travadas ao longo do tempo pelo movimento sindical, como a tentativa de instituir penalidades para os empregadores que infringissem as leis, através da malsucedida Reforma (pró) Trabalhista de 1978. Em 1991 e 1993 recursos consideráveis foram gastos na aprovação de projeto de lei proibindo o emprego de trabalhadores em substituição aos grevistas e, mais recentemente (2019-2020), a aprovação da Lei de Proteção ao Direito de Organização (*Protecting the Right to Organize Act* – PRO, a HB 2474) na Câmara, que procura reprimir táticas antissindicais ilegais dos empregadores. A Lei segue no Senado para apreciação e, caso seja aprovada, alteraria algumas das leis trabalhistas do país, para dar aos trabalhadores mais poder durante as disputas no trabalho, adicionar penalidades para empresas que violam as leis trabalhistas e conceder a centenas de milhares de trabalhadores direitos de negociação coletiva que eles não têm atualmente. Também enfraqueceria as leis de “direito ao trabalho” vigentes em 28 estados, que permitem que os empregados renunciem à participação e ao pagamento de taxas aos sindicatos⁴⁷.

⁴⁶ A Seção 7 [§ 157] da referida lei estendeu à maioria dos empregados do setor privado o direito “[...]de se organizar, formar, se filiar ou assistir organizações trabalhistas, negociar coletivamente por meio de representantes de sua própria escolha e se engajar em outras atividades combinadas para fins de negociação coletiva ou ajuda, proteção mútua, e também terá o direito de se abster de qualquer ou todas essas atividades, exceto na medida em que tal direito possa ser afetado por um acordo que exige a adesão a uma organização de trabalho como uma condição de emprego, conforme autorizado na seção 8 (a) (3) [seção 158 (a) (3) deste título]”. Disponível em: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act#:~:text=Congress%20enacted%20the%20National%20Labor,businesses%20and%20the%20U.S.%20economy..> Acesso em 07/12/2020.

⁴⁷ A Seção 14 (b) da Lei Taft-Hartley afirma o direito dos estados de promulgar leis de Direito ao Trabalho, totalizando 28 que aprovaram essa lei: Alabama, Arizona, Arkansas, Florida, Georgia, Guam, Idaho, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Louisiana, Michigan (Privado/Público), Mississippi, Nebraska, Nevada, Carolina do Norte, Dakota do Norte, Oklahoma, Carolina do Sul, Dakota do Sul, Tennessee, Texas, Utah, Virginia, West Virginia, Wisconsin e Wyoming. Trataremos disso mais detalhadamente adiante.
A Fundação Nacional de Defesa do Direito ao Trabalho (National Right to Work Legal Defense Foundation- NRTW) e o Comitê Nacional de Direito ao Trabalho (The National Right to Work Committee - NRTWC) são duas organizações

Este relatório parcial foi organizado para apontar os principais achados da pesquisa. Procuramos apresentar alguns dados preliminares sobre o enquadramento legal das relações de emprego e a organização sindical, a fim de aprofundar o debate sobre Liberdade Sindical

2.1 Enquadramento legal

A NLRA, mesmo depois das emendas da Taft-Harley, continua sendo a principal lei federal que rege a legislação sindical nos EUA. Além de estabelecer o direito de organização dos trabalhadores (seção 7) e o incentivo à negociação coletiva, criou o NLRB, instituição autorizada a receber e decidir acusações de prática injustas e a conduzir e certificar os resultados das eleições sindicais.

As normas federais de proteção dos direitos dos trabalhadores de se organizar, negociar e fazer greve são as seguintes (cf. Compa, 2000):

A Constituição

Não há nenhuma menção específica na Constituição sobre o direito de organização, negociação e ação coletiva (greve). No entanto, a 1ª Emenda de 1791 – que dispõe sobre a liberdade de reunião, expressão e o direito de petição ao governo para reparação de queixas⁴⁸ – já foi aplicada pela Suprema Corte (cf. Compa, 2000), com o objetivo de proteger os trabalhadores e suas organizações.

A Lei do Trabalho Ferroviário (*Railway Labour Act – RLA, 1926*)

Devido à importância do trabalho ferroviário na economia nacional, essa lei estabeleceu os direitos dos ferroviários de se organizarem e negociarem coletivamente por meio de representantes de sua própria escolha. Em 1964, foi estendida aos

que fornecem assistência jurídica (no primeiro caso), e oposição pública (no segundo), aos trabalhadores que buscam algum tipo de orientação. Afirmam que não são anti e nem pró-sindicato, mas que buscam observar e garantir a liberdade individual de associação. Para mais detalhes, ver: <https://nrtwc.org/> e Devinat (2015).

⁴⁸ Sobre a 1ª Emenda da Constituição dos Estados Unidos, consultar https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#amendments.

trabalhadores e empregadores do setor de transporte aéreo. Estima-se que atualmente quase um milhão de trabalhadores dos transportes ferroviários e aéreos dos EUA estão cobertos pela RLA.

A Lei Norris-LaGuardia (1932)

Proibiu os contratos *Yellow-Dogs* entre trabalhadores e empregadores, demanda comum dos empregadores para impedir o exercício dos direitos de organização e negociação dos trabalhadores. Restringiu também drasticamente a capacidade dos empregadores de obter liminares para quebrar greves. Por fim, isentou as lideranças sindicais da responsabilidade penal e civil pelos atos de trabalhadores individuais, a menos que os líderes participassem ou ratificassem os atos.

A Lei Nacional de Relações do Trabalho (*National Labour Relations Act – NLRA* ou Lei Wagner, 1935)

A NLRA criou novo conceito na legislação americana: a prática trabalhista injusta. A lei definiu cinco práticas trabalhistas injustas⁴⁹, tornando-as ilegais, incluindo a discriminação contra trabalhadores por envolvimento em ajuda ou proteção mútua e a recusa em negociar com representantes dos trabalhadores livremente escolhidos.

No entanto (cf. Compa, 2000), não há punição às práticas antissindicais ou trabalhistas injustas. A lei trabalhista estadunidense é corretiva, não prevê sanções civil, criminal ou de qualquer outro tipo como penalidade. O empregador que cometer uma prática trabalhista injusta deve “cessar e desistir” da conduta ilegal e afixar um aviso no local de trabalho prometendo não repetir a conduta⁵⁰. Também devem ser tomadas medidas para restaurar o *status quo ante*, como reintegração e retribuição para

⁴⁹ Dispostas na Seção 8 da NLRA são: 1) interferir ou coagir empregados envolvidos em atividades concertadas; 2) dominar uma organização de trabalho; 3) discriminar trabalhadores envolvidos em atividades concertadas, incluindo as sindicais; 4) retaliar trabalhador por apresentar acusações de práticas trabalhistas injustas ou prestar depoimento em procedimentos do NLRB; e 5) recusar em negociar com um representante dos empregados certificado em negociação coletiva.

⁵⁰ Um exemplo da falta de sanções mais rígidas para os empregadores que infringem a lei é o caso da Sprint’s Hispanic divisão de marketing de São Francisco. Foram encontradas mais de 50 violações pela NLRB e pela corte na campanha do sindicato de comunicadores (CWA) de 1994, entre as quais incluíram evidências fabricadas, subornos, ameaças, demissões, patrulhamento e práticas de pressão corporativa, como de deslocamento da fábrica. A única “penalidade” sofrida pela empresa foi uma ordem expedida para que parassem de promover tais violações (BRONFENBRENNER, 2003)

trabalhadores dispensados por organização, ou um retorno à mesa de negociação em casos de recusa à negociação.

Embora a NLRA sustente que suas disposições não devem ser interpretadas “para interferir ou impedir ou diminuir de qualquer forma o direito de greve”, exceto conforme expressamente declarado, a lei é omissa quanto ao direito dos empregadores privados de substituir trabalhadores em greve. Desde a decisão de 1938 no caso *Mackay Radio & Telegraph Co.* de 1938, ficou estabelecida na legislação trabalhista do setor privado que um empregador pode contratar substitutos (fura-greves) para trabalhadores que estão em greve. Em contraste, o NLRB tem sustentado consistentemente que durante greves contra práticas trabalhistas injustas apenas substituições temporárias (e não permanentemente, como em 1938) podem ser usadas e que todos os grevistas envolvidos nesse tipo de greve têm, portanto, direito à reintegração (WILSON, 1985).

A Doutrina Mackay, como ficou conhecida, não teve efeitos negativos imediatos, exceto nos Estados do Sul e em alguns setores, como têxtil e indústria moveleira. Mas a partir dos anos 1960, e sobretudo depois da greve dos controladores de aviões nos 1980, ela se transformou em uma arma de gerenciamento das empresas para conter ações industriais, que caíram consideravelmente, sendo usada para promover a filosofia do local de trabalho sem sindicatos e fomentar a dessindicalização (LOGAN 2008). O movimento sindical vem tentando derrubar o uso de substitutos permanentes em suas ações grevistas, mas sem sucesso.

A Lei de Relações de Gestão do Trabalho (*LMRA ou Taft-Hartley Act, 1947*)

Emendou a NLRA em uma série de aspectos demandados pelos empregadores, que consideravam a Lei Wagner muito pró-trabalho, proibindo a sindicalização e contribuições compulsórias como condição de emprego. A LMRA criou um conjunto novo de práticas trabalhistas injustas sob as quais os sindicatos poderiam ser responsabilizados. Entre elas constam a cláusula “de discurso livre”, que permite aos gerentes fazerem campanha aberta e agressiva contra os sindicatos; a instituição da lei de Direito ao Trabalho (*right-to-work*), que possibilita aos estados promulgarem individualmente leis de proibição de cobranças de taxas sindicais para todos os empregados representados. A lei proíbe também certos tipos de greves, como os chamados boicotes secundários, em que trabalhadores envolvidos em uma disputa

buscam ação solidária por parte dos trabalhadores de um fornecedor ou cliente de seu próprio empregador, as greves de simpatia (quando um sindicato mostra apoio a outro), e greve jurisdicional (quando dois ou mais sindicatos competem para representar o mesmo grupo de trabalhadores). Nesses casos, o *National Labor Relations Board* (NLRB) fica instruído pela lei a buscar liminares imediatas contra tais ações. Por exemplo, a lei Taft-Hartley considera o contratado independente como não empregado, excluindo-o do direito à sindicalização. Isso contraria uma decisão anterior da Suprema Corte, que havia definido “empregado” de forma flexível – nesse caso, para permitir que jornalheiros formassem um sindicato. A exclusão dá às empresas um incentivo para classificar seus trabalhadores como contratados independentes, mesmo que exerçam um controle significativo sobre como esses trabalhadores fazem seu trabalho – uma decisão que pode levar meses ou anos para o NLRB ser corrigida.

A Lei de Divulgação e Relatórios da Gestão do Trabalho (*Labor Management Reporting and Disclosure Act – LMRDA ou Lei LandrumGriffin, 1959*)

Interpretada como uma espécie de declaração de direitos para assuntos internos dos sindicatos, a lei regula cinco áreas: direitos dos membros individuais *vis-à-vis* o sindicato; exigência de relatórios financeiros detalhados e mecanismos de divulgação a serem apresentados ao Departamento de Trabalho; exigência de tutela a órgãos subordinados; eleições de dirigentes sindicais a serem realizadas a cada 5 anos para os sindicatos nacionais e 3 para os locais; e a responsabilidade fiduciária dos dirigentes sindicais. Também ampliou as proibições de ação secundária dos trabalhadores e (cf. Barreiro & Guerin, 2018), impôs restrições aos direitos dos trabalhadores sindicalizados à greve e piquete

Hoje, a Lei Wagner, a Lei Taft-Hartley e a Lei Landrum-Griffin são as leis trabalhistas federais mais importantes que regem a gestão do trabalho do setor privado. Embora sejam estatutos separados, essas leis frequentemente se sobrepõem e referem-se umas às outras em uma estrutura legislativa complexa. Por conveniência, esse conjunto de estatutos é frequentemente chamado de “NLRA”.

Lei de Padrões Justos do Trabalho (*Fair Labor Standards Act- FLSA, 1938*)

Considerada a lei federal mais importante dos Estados Unidos, a FLSA foi originalmente aprovada em 1938 e estabeleceu padrões de referência para salários-mínimos e pagamento de horas extras em caso de jornadas com mais de 40 horas/semana. A lei também restringe o trabalho infantil nas indústrias que atuam no comércio interestadual. Os alguns tipos de funcionários públicos e muitos trabalhadores domésticos foram incluídos na emenda de 1974. No caso de sobreposições de leis, prevalece a de padrão mais alto. Embora alguns estados possam ter leis que regem as seguintes questões, a FLSA não regula: férias, feriados, indenizações ou auxílio-doença; períodos de refeição ou descanso; pagamento extra para trabalho de fim de semana ou feriado; aumentos salariais ou benefícios adicionais; aviso de dispensa, motivo da dispensa ou pagamento dos salários finais aos trabalhadores demitidos; e recibos de pagamento ou formulário W-2⁵¹. Houve propostas de emendas sobre os seguintes aspectos: férias remuneradas, do democrata Alan Grayson submetida em 2009 (*House of Representatives* 2564, 111º Congresso)⁵² e em 2013 (H.R.2096, 113º Congresso)⁵³; estabelecimento de um salário mínimo justo de 2014, (S. 1737; 113º Congresso), apoiado na época pelos democratas, mas que não avançou devido a votações malsucedidas⁵⁴; licença paga em caso de doença, 1 hora para cada 30 horas trabalhadas, (H.R.4763, 114º Congresso), de Rosa Delauro, que não recebeu votos.⁵⁵

A aplicação da FLSA, no entanto, exige uma relação de trabalho estabelecida entre empregador e empregado. A lei também prevê isenções para algumas categorias na aplicação dessas regras básicas, dispostas de duas formas:

- 1) empregados isentos dos requisitos de salário-mínimo e pagamento de horas extras – como pessoal do administrativo, informática, executivos, altamente remunerados (\$100,000/ano e não menos que \$455/semana), profissionais criativos, profissionais de ensino técnico e especializado (*learned professional employee*), profissionais de ensino, vendedor externos; e

⁵¹ Um formulário W-2, também conhecido como Declaração de Salários e Impostos, é um documento que todo empregador deve enviar a cada empregados e ao Serviço de Receita Federal (IRS) no final do ano. Por meio dele é relatado o salário anual do empregado e o valor dos impostos retidos na fonte. Um empregado W-2 é alguém cujo empregador deduz impostos de seus contracheques e envia essas informações ao governo

⁵² Disponível em: <https://www.govtrack.us/congress/bills/111/hr2564/text>. Acesso 14/12/2020.

⁵³ Disponível em: <https://www.congress.gov/bill/113th-congress/house-bill/2096/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22paid+vacation+act%22%5D%7D>. Acesso 14/12/2020.

⁵⁴ Disponível em: <https://www.govtrack.us/congress/bills/113/s1737/text>. Acesso em 14/12/2020

⁵⁵ Disponível em: <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/4763>. Acesso em 14/12/2020

- 2) empregados isentos apenas dos requisitos para recebimento de horas extras, previstos na Seção 213 (b), ou seja, os empregadores devam pagar aos empregados um salário-mínimo, mas não são obrigados a pagar horas extras no caso. Cada isenção tem seus próprios requisitos que devem ser atendidos para que um empregado se qualifique. Exemplos de categorias isentas: ferroviários, marinheiros, motorista de taxi, empregadas domésticas, trabalhadores de recreação, etc.

2.1.1 Mudanças na Legislação/decisões do NLRB

Embora o foco recente de algumas alterações recaía sobre a regulamentação e legislação sobre salários e horas extras, para Garden (2018), a reforma da legislação trabalhista continua em ritmo acelerado em cidades e estados lideradas pelos Democratas, que agem procurando amenizar os efeitos de decisões do NLRB. Muitas mudanças ocorridas na administração de Barack Obama, por exemplo, foram revertidas no governo Trump, ocasionando empecilhos ao estabelecimento de contratos, condições de trabalho e organização sindical.

Uma delas refere-se à “Regra Final de Horas Extras”⁵⁶, que estendeu automaticamente a elegibilidade de pagamento de horas extras ou limitação de jornada de trabalho para 4,2 milhões de trabalhadores de colarinho branco ao aumentar a faixa salarial de isenção (\$ 23.600 para \$ 47.500 por ano) estabelecida pela FLSA. 21 estados e vários grupos empresariais reagiram negativamente aos novos regulamentos, argumentando que essa nova regra resultaria em aumentos significativos e indevidos nos custos de mão de obra. Já os defensores alegaram que as mudanças eram necessárias porque, embora as isenções fossem aplicadas apenas a empregados relativamente bem remunerados, o nível de salário-mínimo de \$ 23.600 como referência estava na verdade abaixo da linha de pobreza para uma família de quatro pessoas. Porém, em novembro de 2016, pouco antes da sua aplicação, a lei foi temporariamente suspensa pelo tribunal

⁵⁶ Disponível em: <https://www.bkc-cpa.com/wp-content/uploads/2016/05/Overtime-Overview-Summary-DOL.pdf>. Acesso em 17/12/2020

federal distrital do Texas e, em agosto de 2017, tornou-se definitiva e o Ministério Público não recorreu.

Outra decisão de 2018, com impacto importante sobre os contratos de trabalho, o caso da *Epic Systems Corp. v. Lewis*⁵⁷. De acordo com essa sentença, a Suprema Corte sustentou que as renúncias de ações coletivas em acordos de arbitragem obrigatórios estão em conformidade com a Lei de Arbitragem Federal (FAA). Em outras palavras, os empregadores podem legalmente exigir que os empregados, como condição de emprego, celebrem acordos de arbitragem obrigatórios que os impedem preventivamente de buscar ações coletivas em tribunais. Especificamente esta decisão sinaliza que os demandantes devem arbitrar individualmente seus salários e outras ações trabalhistas contra seus empregadores, em vez de processá-los em uma ação coletiva. A FAA exigia o cumprimento de tais acordos, que foram considerados não conflitantes com os direitos combinados da Taft-Hartley.

Também houve alterações nos dispositivos regulatórios das regras de corresponsabilização de empregadores conjuntos (*joint employer rule*) em casos de um mesmo empregado trabalhar em distintas empresas. Por mais de trinta anos, o NLRB usou como parâmetro para delimitar o status de empregador conjunto o controle “direto e imediato”, que segundo essa definição significa que se duas empresas diferentes determinam os termos e condições essenciais de emprego, como pagamento, contratação, demissão, disciplina e supervisão diária, elas seriam consideradas empregadoras conjuntas. Esse padrão facilitou a expansão de modelos de negócios como franquias e subcontratações. Mas em 2014 (cf. Bromberg *et.al.*, 2020), as denúncias de práticas de trabalho injustas do NLRB contra o McDonald e a decisão de 2015 no caso da Browning-Ferris levou a uma delimitação mais estreita do conceito de empregadores conjuntos e a substituição do velho parâmetro por um novo controle “indireto” e “potencial”. A partir dessa concepção, empresas franqueadas e subcontratadas passaram a ser interpretadas como corresponsáveis nas relações e ações trabalhistas. Mas no governo de Trump esse novo controle foi revogado e voltou a valer a antiga regra do controle direto.

O NLRB também reverteu uma decisão de 2011, conhecido como *Specialty Healthcare*⁵⁸, que deu aos sindicatos mais controle na definição das unidades de negociação. Ficou estabelecido que, uma vez que uma unidade seja identificada com base

⁵⁷ Epic Systems Corp. v. Lewis, 584 US (No. 16-285, 21, de maio de 2018)

⁵⁸ Specialty Healthcare & Rehabilitation Center of Mobile, 357 NLRB 934 (2011)

na “comunidade de interesse” dos trabalhadores, um empregador só pode fazer uma petição para adicionar mais empregados à essa unidade se puder provar que eles compartilham esses interesses comuns com os trabalhadores que já estão na unidade de negociação. Este padrão é importante para evitar que os empregadores tentem manipular ou confundir as unidades de negociação a fim de impedir as eleições sindicais de seus empregados e, apesar do intenso ataque, foi aprovado por unanimidade em todos os sete tribunais de apelação dos EUA em que foi contestado. A nova decisão, no entanto, *o PCC Structural*, *77ovement77ion* aos empregadores maior capacidade de inclusão de empregados para forçar os resultados de eleições sindicais, prejudicando os esforços de organização.

Outra decisão que criou dificuldades para os sindicatos foi a *Janus v. American Federation of State, County, & Municipal Employees, Council*⁵⁹ - AFSCME, de 2018. Conhecido pelo seu ativismo antissindicatos, Mark Janus foi o autor do processo contra a cobrança de taxas obrigatórias pelos sindicatos do setor público, como o AFSCME. A decisão (5x4) da Suprema Corte não apenas anulou uma sentença de 1977 (*Aboud v. Detroit Board of Education*, 431 US 209⁶⁰) como considerou inconstitucional (contra a Primeira Emenda) a cobrança de taxas (*agency shop fee arrangement*)⁶¹ como condição de emprego, conforme exigido pelo governo federal e atualmente por 22 governos estaduais.

Essa decisão criou o recém-conquistados “Direitos Janus” e estendeu a Lei de Direito ao Trabalho a todos os funcionários públicos. Aqueles que desejam filiar-se deve solicitar a adesão ao sindicato (*opt-in*), em vez de serem forçados a cancelar anualmente o pagamento das taxas⁶². Cabe mencionar que antes dessa decisão favorável ao Janus houve um caso semelhante em 2015, *Friedrichs v. California Teachers Association* 578

⁵⁹ 573 US (No. 16-1466, 27, de junho de 2018)

⁶⁰ *Aboud v. Detroit Board of Education*, 431 U.S. 209 foi um caso em que a Suprema Corte dos Estados Unidos sustentou a manutenção de um *union shop* em um local de trabalho público. Professores de escolas públicas em Detroit tentaram derrubar a exigência da cobrança de taxas obrigatórias de igual valor ao da filiação sindical alegando que se opunham à negociação coletiva do setor público e às atividades políticas do sindicato. Em decisão unânime, o Tribunal afirmou que o sindicato, legal no setor privado, é legal também no setor público. Dessa forma, consideraram que não filiados deveriam pagar as taxas que envolvem os custos de negociação coletiva, da administração dos contratos e processos administrativos (SHOMADE, s/d).

⁶¹ Esse tipo de acordo ocorre quando os funcionários são obrigados a pagar ao sindicato certas taxas de “participação justa” ou de “serviço” no caso de não filiados, como condição de emprego. Essas taxas destinam-se ao financiamento das negociações coletivas, da administração de contratos e atividades de representação jurídica e é o equivalente às somas das quotas de filiação (WAKS, 1970). No entanto, não se aplica aos estados onde vigora a regra do “direito ao trabalho”, onde tais cobranças são proibidas, mas pode ser aplicada nos contratos regidos pela RLA.

⁶² Na página MyJanusRights.org é possível encontrar diversas informações para exercer os “direitos janus” como baixar formulários para desfiliação a um sindicato do setor público.

U.S, em que Rebeca Friedrich e nove professores de escolas públicas da Califórnia entraram com uma ação contra o sindicato de professores para invalidar as cobranças compulsórias. Com decisões divididas (4x4) na Suprema Corte e com a morte de um juiz, o caso foi apenas retomado em 2017 e seguiu para o 9º Corte de Apelação.

2.2 Atores e Instituições

Sindicatos, organizações de empregadores e instituições públicas desempenham um papel fundamental nas relações industriais para regular as questões relacionadas ao emprego, as condições de trabalho e estruturas de relações laborais, descritas a seguir.

2.2.1 Instituições públicas

O NLRB (*National Labor Relations Board*) é o principal órgão regulador no campo sindicato-empresa e atua como um corpo quase-judicial nas decisões de casos que envolvem registros formais em processos administrativos. Os membros do NLRB são nomeados pelo presidente e ratificados pelo Senado para um mandato de 5 anos. O lado do Ministério Público, sob o Conselho Geral⁶³, apresenta acusações de práticas trabalhistas injustas contra empregadores ou sindicatos. A parte judiciária ouve e decide sobre as acusações. O recurso é apresentado ao Tribunal de Recursos do Circuito Federal do distrito geográfico. O escritório do Conselho Geral também conduz e certifica os resultados das eleições sindicais.

Com relação às acusações de discriminação com base em raça, cor, religião, nacionalidade, sexo, idade ou deficiência, a agência de aplicação é a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (*Equal Employment Opportunity Commission*) – EEOC), estabelecida pelo Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964. As agências reguladoras do Departamento de Trabalho, incluindo a Divisão de Salários e Jornada⁶⁴, aplicam a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional e a legislação relativa a salários e jornadas. Agências estaduais aplicam as leis estaduais de desemprego e leis de

⁶³ O Conselho Geral, nomeado pelo Presidente para um mandato de 4 anos, é independente do NLRB e é responsável pela investigação e julgamento de casos de práticas trabalhistas injustas e pela supervisão geral dos escritórios do NLRB no tratamento dos casos.

⁶⁴ Referida como “horas” na terminologia dos Estados Unidos.

compensação do trabalhador. Alguns estados também têm leis de salário-mínimo que são aplicadas por órgãos legais (RASNIC; MULLAN 2019).

2.2.2 Associações de Empregadores

A adesão a uma associação de empregadores é voluntária, com exceção da liga (*league*) de esportes⁶⁵. A maior organização de empregadores nos Estados Unidos é a Câmara de Comércio (*Chamber of Commerce*), associação dedicada a representar os interesses dos empregadores por meio de campanhas de *lobby*. Em certos setores fortemente sindicalizados (como saúde), os empregadores podem e criam organizações de negociação multiempregadores para negociar coletivamente os termos dos acordos com sindicatos eleitos pelos trabalhadores.

Nos Estados Unidos, a densidade sindical das associações de empregadores é bastante baixa, apenas 1,6%. A Associação Nacional de Organizações de Empregadores Profissionais (*National Association of Professional Employers' Organizations*) é a maior associação empresarial, representando 85% das organizações de empregadores do país. Nacionalmente, as empresas podem se associar voluntariamente a mais de 470 diferentes organizações de empregadores específicas para cada comércio.

2.2.3 Sindicatos

Existem atualmente nos Estados Unidos aproximadamente 191 sindicatos. Entre eles os maiores (ou seja, aqueles com adesão superior a 100.000 trabalhadores) estão listados abaixo.

2.3.1 Os maiores sindicatos nos Estados Unidos

Os setores com altas taxas de filiação sindical são dos serviços públicos, transporte e armazenamento, telecomunicações e construção. Os setores com baixa filiação sindical são de finanças, serviços de alimentação e bebidas, e serviços profissionais e técnicos.

⁶⁵ Uma nova franquia das ligas de baseball (*Major League Baseball*), futebol (*National Football League*), basquete (*National Basketball Association*) ou hockey (*National Hockey League*) é obrigada a se tornar membro desses respectivos grupos de empregadores e fazer parte dos mesmos acordos coletivos de trabalho celebrados.

6. Associação Nacional de Educação – (*National Education Association of the United States* – NEA)

Organizada em 1857, conta com 3 milhões de afiliados de escolas públicas em todos os estados e em 140 mil comunidades.

2. Sindicato Internacional de Funcionários de Serviços (*Service Employees International Union* – SEIU)

Criado em 1921, possui mais de 2 milhões de membros e é o segundo maior sindicato dos EUA. Embora concentre-se entre servidores públicos, esse sindicato é conhecido por recrutar e procurar organizar trabalhadores imigrantes e garantir (cf. Yu, 2018), que minorias sejam representadas

3. Federação Americana de Professores (*American Federation of Teachers* – iu)

Fundada em 1916, representa hoje 1,7 milhão de membros em mais de 3.000 locais em todo o país. Cinco divisões dentro da AFT representam o amplo espectro de membros da AFT: professores da pré-escola até 12ª série; para profissionais e outro pessoal relacionado à escola; docentes e profissionais do ensino superior; funcionários do governo federal, estadual e local; e enfermeiras e outros profissionais de saúde. Além disso, a AFT representa aproximadamente 80.000 educadores da primeira infância e cerca de 250.000 membros aposentados. A sede nacional fica em Washington DC

4. Sindicato Internacional dos Caminhoneiros (*International Brotherhood of Teamsters* – IBT)

Criado em 1903 através da fusão de dois sindicatos de motoristas de caminhões (*The Team Drivers International Union and The Teamsters National Union*), atualmente conta com 1,4 milhões de membros nos Estados Unidos em uma diversidade de categorias no setor público e privado, desde defensores públicos (Minnesota), a trabalhadores do zoológico (Pensilvânia) e padeiros (Maine). Com afiliados no Canadá e Porto Rico, a

organização conta com aproximadamente 1.900 sindicatos filiados (cf. a divisão da Tabela 1 abaixo). O IBT é membro do *Change to Win* e do *Canadian Labour Congress* (CLC)

Tabela 11 – Número de sindicatos filiados ao Teamsters, incluindo as seções locais

Teamsters Locals – Estados Unidos	358
Teamsters Locals – Canada	22
Brotherhood of Locomotive Engineers and Trainmen (BLET) Local Divisions	498
Brotherhood of Maintenance of Way Employees Division (BMWED) Local Lodges	506
Graphics Communications Conference (GCC) Locals	94

Fonte: Teamsters⁶⁶

5. Federação Americana de Funcionários Estaduais, Distritais e Municipais (*American Federation of State, County, and Municipal Employees – AFSCME*)

Representa 1,3 milhões ⁶⁷ de trabalhadores, distribuídos em diversas categorias no serviço público. Conta com aproximadamente 3.400 sindicatos locais e 58 conselhos e afiliados em 46 estados, no Distrito de Columbia e em Porto Rico. A sede nacional fica em Washington DC.

6. Sindicato Internacional de Trabalhadores em Alimentos e Comércio (*United Food and Commercial Workers International Union – UFCW*)

Organizado em 1979, possui 1,3 milhão de filiados nos EUA e Canadá, localizados em supermercados, lojas de varejo, farmácias, saúde, indústria e até rurais.

7. Trabalhadores Metalúrgicos Unidos (*United Steelworkers – USW*)

⁶⁶ Disponível em: <https://teamster.org/about/who-are-teamsters/>.

⁶⁷ US Department of Labor, Office of Labor-Management Standards. File number 000-289. Report submitted March 26, 2020. Disponível em: <https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=723429&rptForm=LM2Form>.

Fundado em 1942, representa 1,2 milhão de trabalhadores ativos e aposentados nos Estados Unidos, Canadá e Caribe. Possuem presença no Reino Unido, Irlanda, Inglaterra, Escócia, México e outros lugares ao redor do mundo.

8. *The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America – UAW*, conhecido como *United Auto Workers*)

Fundado em 1935, conta hoje com quase 400 mil filiados entre trabalhadores ativos e 580 mil membros aposentados nos Estados Unidos, Canadá e Porto Rico, localizados em praticamente todos os setores da economia.

9. Trabalhadores de Comunicação da América (*Communication Workers of America – CWA*)

Fundado em 1938, representa 700 mil trabalhadores nos setores público e privado em 1.200 sindicatos locais. Os membros trabalham em telecomunicações e tecnologia da informação, indústria aérea, mídia, educação, saúde, serviço público, manufatura e outros campos.

10. Irmandade Internacional de Trabalhadores Elétricos (*International Brotherhood of Electrical Workers – IBEW*)

Criado em 1891, representa 683 mil trabalhadores entre ativos e aposentados na indústria elétrica nos Estados Unidos, Canadá, Panamá, Guam, e vários Estados insulares do Caribe. Seus filiados estão localizados nas ocupações de eletricitistas, na indústria de construção e operários de linha e outros funcionários de serviços públicos. O sindicato também representa alguns trabalhadores nas áreas de informática, telecomunicações, radiodifusão e outras áreas relacionadas ao trabalho elétrico.

11. Associação Internacional de Maquinistas e Aviadores (International Association of Machinists and Aerospace Workers – IAM)

Fundado em 1888, com quase 600.000 membros ativos e aposentados, o IAM é um dos maiores e mais diversos sindicatos da América do Norte.

12. Sindicato Internacional de Trabalhadores da América do Norte (*Laborers International Union of North America* – LIUNA!)

Formado em 1903, representa 500 mil trabalhadores organizados nos Estados Unidos e Canadá, com 400 sindicatos locais, 44 Conselhos Distritais, 9 escritórios regionais e 1 escritório sub-regional canadense. Sua sede internacional fica em Washington, DC. Inclui categorias como construção civil, rodoviários e energia. Representa também 70 mil funcionários do setor público. O *National Postal Mail Handlers Union* (NPMHU), que representa 47.000 trabalhadores, é afiliado à LIUNA.

13. Associação de Carpinteiros e Marceneiros (*United Brotherhood of Carpenters and Joiners Association* – UBC)

Criado em 1881 e com 500 mil membros, representa principalmente trabalhadores da construção civil.

14. Sindicato Internacional de Engenheiros Operacionais (*International Union of Operating Engineers* – IUOE)

Fundado em 1896 e com 400 mil membros em 123 sindicatos locais nos Estados Unidos e Canadá, é o 10º maior sindicato filiado à AFL-CIO. Representa principalmente engenheiros operacionais e engenheiros estacionários. A IUOE também representa enfermeiras e outros trabalhadores da indústria de saúde, um número significativo de funcionários públicos envolvidos em uma ampla variedade de ocupações, bem como uma série de classificações de empregos na indústria petroquímica.

15. Associação Profissionais e Aprendizes da Indústria de Encanamento e Tubulações dos Estados Unidos e Canadá (*United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing, Pipefitting and Sprinkler Fitting Industry of the United States and Canada – UA*)

Fundado em 1889, representa 326 mil trabalhadores, organizados em 300 sindicatos locais, em diversos ofícios da indústria de encanamentos e tubulações nos Estados Unidos e Canada.

16. Federação Americana de Funcionários do Governo (*American Federation of Government Employees – AFGE*)

Fundado em 1932, representa mais de 323 mil funcionários do governo federal. AFGE é o maior sindicato para funcionários federais civis e não postais.

17. UNITE-HERE!

Fundado em 2004, representa 300 mil trabalhadores nos Estados Unidos e Canadá nas indústrias de hotelaria, jogos, serviços alimentícios, manufatura, têxtil, distribuição, lavanderia, transporte e aeroportos.

18. Associação Nacional dos Carteiros (*National Association of Letter Carriers – NALC*)

Fundada em 1889, com 288 mil membros, distribuídos em mais de 2500 sindicatos locais em todos os 50 Estados, no Distrito de Columbia, em Porto Rico, nas Ilhas Virgens e em Guam.

19. Associação Americana de Empregados de Escolas Classificadas (*American Association of Classified School Employees – AACSE*)

Criado em 1958, é uma coalizão independente de sindicatos que representam docentes e não docentes dos sistemas escolares do país, com ênfase principal no lobby nacional sobre questões educacionais. Os membros são profissionais, enfermeiras escolares, secretárias escolares, zeladores, trabalhadores do serviço de alimentação, pessoal de segurança escolar e motoristas de ônibus. Estima-se que possui 260 mil membros.

20. Associação Internacional de Trabalhadores de Chapas Metálicas, Aviadores, Ferroviários e Transportes (*International Association of Sheet Metal, Air, Rail and Transportation Workers – SMART*)

Fundado em janeiro de 2008 como resultado da fusão entre o SMWIA (*Sheet Metal Workers International Association*, de 1888) e UTU (*United Transportation Union*, 1969). Hoje o Smart representa 206 mil filiados em ocupações ligadas a trabalhos com chapas metálicas, técnicos de serviço, operadores de ônibus, engenheiros, condutores, trabalhadores de sinalização, soldadores, produção etc.

21. Sindicato dos Trabalhadores Postais (*American Postal Workers Union – APWU*)

Criado em 1971, representa (exceto carteiros) mais de 200.000 funcionários e aposentados e quase 2.000 empregados do setor privado. Seus membros pertencem às divisões de Escriturário, Manutenção, Serviço de Veículos Motorizados (MVS) ou Apoio de Divisão de Serviços

22. Sindicato de Trânsito Amalgamado (*Amalgamated Transit Union – ATU*)

Fundado em 1892, é o maior sindicato de trabalhadores de trânsito e aliados nos EUA e no Canadá, luta pelos interesses de seus membros trabalhadores e promove o transporte público de massa. O ATU hoje é composto por mais de 200 mil membros, em 44 estados dos Estados Unidos e no Distrito de Columbia e em nove províncias canadenses. São filiados motoristas de ônibus metropolitanos, interestaduais e escolares;

operadores de trânsito, de trens leves, metrô, bonde e ferry-boat; mecânicos e outros trabalhadores de manutenção; escriturários, carregadores de bagagem, funcionários municipais e outros.

23. Associação Americana de Enfermeiras (*American Nurses Association – ANA*)

Fundada em 1896, possui 196 mil enfermeiras registradas como membros, com presença em 50 estados.

24. Aliança Internacional de Empregados do Teatro (*International Alliance of Theatrical Stage Employees – IATSE*)

Criado em 1893, representa 150 mil trabalhadores que operam em todas as formas de teatro ao vivo, produção de cinema e televisão, feiras e exposições, transmissão de televisão e concertos, bem como em lojas de equipamentos e construção que dão suporte a todas essas áreas da indústria do entretenimento.

25. Sindicato dos Trabalhadores em Transporte da América (*Transport Workers Union of America – TWU*)

Criado em 1934, representa quase 140 mil membros organizados em três divisões principais: Aérea, Ferroviária e de Trânsito, Universidades, Utilitários e Serviços.

26. Sindicato Nacional de Manipuladores de Correio Postal (*National Postal Mail Handlers Union – NPMHU*)

Fundado em 1912, representa 125 mil trabalhadores que lidam com serviços postais e está presente em 50 estados e em Porto Rico.

27. Associação Internacional de Trabalhadores de Ponte, Estruturas, Ornamentos e Reforço de Ferro (*The International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers Union – IW*)

Fundado em 1890, representa 120.000 metalúrgicos que trabalham em pontes, estruturas de aço, metais ornamentais, arquitetônicos e diversos, vergalhões e em oficinas.

28. Carteiros rurais nacionais (*National Rural Letter Carriers – NRLCA*)

criado em 1903, representa 115 mil carteiros rurais que trabalham no Serviço Postal dos Estados Unidos (United States Postal Service – USPS). Para filiar-se ao sindicato é preciso trabalhar na condição de Carteiro Associado (Rural Carrier Associate – RCA), Substituto, (Rural Carrier Relief – RCR), Flexível de tempo parcial (Part-time Flexible – PTF), Assistente Rural (Assistant Rural Carriers – ARC) ou Transportadora regular (Código de designação 71).

29. Sindicato Internacional de Pintores e Profissões Aliadas (*International Union of Painters and Allied Trades – IUPAT*)

Organizado em 1887, representa 103 mil empregados nos Estados Unidos e Canadá que trabalham na área de acabamento, pintura industrial e comercial, acabamento em drywall, vidraça e trabalho em vidro, sinalização e exibição e instalação de revestimento de piso, e muitas outras carreiras de sucesso na indústria da construção e no setor público.

2.3 Formas de Organização

De acordo com a NLRA, os sindicatos nos Estados Unidos se enquadram na definição de *organização do trabalho*⁶⁸. Organizam os trabalhadores por setor de

⁶⁸ Que define como “qualquer organização de qualquer tipo [...], do qual os empregados participam e que existe com a finalidade, no todo ou em parte, de lidar com os empregadores em relação a queixas, disputas trabalhistas, salários, [...] ou condições de trabalho”. 29 U.S.C. §152(5)

atividades – como o automobilismo (UAW) e metalúrgicos (USW) – ou por profissão – de professores, (AFT), engenheiros (IUEO) e maquinistas e aviadores (IAM). Embora alguns tenham mantido um único foco (cf. Fick, 2009), a maioria dos sindicatos contemplam ambas as formas de representação. O UAW é um caso típico, que originalmente representava trabalhadores da indústria automobilística, mas depois de fusões incorporam atualmente outras categorias profissionais, como professores do ensino superior, enfermeiras, advogados e trabalhadores que fabricam louças sanitárias e fornos. Outro exemplo é do IBT, fundado para representar os caminhoneiros e agora organiza, *inter alia*, trabalhadores da construção civil, da saúde, aviadores, secretários e policiais.

Como o foco dos sindicatos nos Estados Unidos recai sobre objetivos econômicos, por meio da celebração de negociação coletiva com empregadores individuais, e do cumprimento dos acordos coletivos por meio de arbitragem judicial, sua prática ficou conhecida como *sindicalismo de negócios*⁶⁹. Embora grande parte dos sindicatos estejam organizados nacional e internacionalmente, a maioria dos acordos coletivos são descentralizados e negociados no nível da planta. Existe ainda a possibilidade dos empregados de um determinado empregador formarem sua própria organização e, se apoiados pela maioria dos trabalhadores, se envolverem em negociações coletivas sem qualquer tipo de filiação ou vínculo com um sindicato estabelecido⁷⁰. A norma, no entanto, é que os trabalhadores se organizem dentro de um sindicato já estabelecido.

Quando há interesse em formar ou aderir a um sindicato, geralmente os trabalhadores buscam informações e ajuda de um sindicato local, que podem ter um representante designado exclusivamente para isso⁷¹. Esse esforço de organização ocorre

⁶⁹ Hoxie apud Taft (1963) descreve o sindicalismo de negócios “essencialmente como consciência de negócios, ao invés de consciência de classe. ... Visa principalmente o mais, aqui e agora, para os trabalhadores organizados em um ofício ou indústria, em termos de salários mais altos, horas mais curtas, e melhores condições de trabalho, independentemente da maior parte do bem-estar dos trabalhadores fora do grupo orgânico particular, e independentemente de considerações políticas e sociais em geral, exceto na medida em que estas tenham relação direta com seus próprios fins econômicos. É conservador ... e aceita como inevitável, senão justo, a organização capitalista existente e o sistema salarial, bem como os direitos de propriedade existentes e a força contratual vinculativa. Diz respeito ao sindicalismo principalmente como uma instituição de negociação e busca seus fins principalmente por meio da negociação coletiva. Para uma crítica a essa visão, cf. Hyman: triângulo mercado, classe, sociedade.

⁷⁰ Como, por exemplo, no caso da *Independent Association of Publisher's Employees*, que foi fundada em 1937 por empregados do Wall Street Journal para representar empregados do jornal e de sua empresa controladora e somente na metade dos anos 1990 afiliou-se ao *Newspaper Guild*, filiado do Communications Workers of America (CWA), um sindicato nacional (FICK, 2013).

⁷¹ De acordo com Compa (2014) a escolha do sindicato às vezes é aleatória, podendo ser pelo nome publicado em um jornal, pela sua proximidade com a comunidade, pelo tamanho etc. Não há exigência nos Estados Unidos, como em outros países, de que apenas um sindicato de uma determinada indústria possa organizar os trabalhadores dessa indústria. Então, por exemplo, enfermeiras podem querer aderir ao sindicato dos metalúrgicos, assim como empregados de seguradora ao sindicato dos trabalhadores da indústria automobilística. O que os sindicatos chamam de jurisdição é confuso, e os sindicatos muitas vezes competem para representar o mesmo grupo de trabalhadores. Uma das principais

a partir de comitês ativos, em que os empregados passam a defender abertamente o sindicato dentro do local de trabalho e, a partir disso, a entidade sindical distribui cartões para que os trabalhadores assinem (em qualquer momento), indicando o desejo de adesão e representação pelo sindicato em negociações coletivas com o empregador. A conquista do direito de negociação e representação exige a assinatura de 30% dos trabalhadores de uma unidade. Porém, esse trabalho de organização (coleta de assinaturas e distribuição de materiais) esbarra em alguns impedimentos legais como ocorrer em áreas não relacionadas ao trabalho e em horários não laborais, como intervalo ou hora do almoço.

Depois da obtenção dos 30%, os trabalhadores solicitam ao escritório regional do NLRB mais próximo, através de uma petição, a realização de eleições com voto secreto⁷². Se a maioria votar pela representação, o NLRB certificará os resultados, criando uma obrigação legal para o empregador negociar com o representante escolhido pelos trabalhadores. Normalmente as eleições ocorrem de quatro a oito semanas após os trabalhadores apresentarem sua petição ao NLRB. Cerca de 20% são realizadas mais de oito semanas depois, geralmente quando o empregador contesta a composição da unidade de negociação argumentando, por exemplo, que os trabalhadores incluídos na petição do sindicato são supervisores e que, portanto, deveriam ser excluídos. O NLRB chama de “período crítico” as semanas entre uma petição e uma eleição devido à possibilidade de um empregador alegar não ter conhecimento do processo de organização sindical durante esse período. Essa falta de conhecimento é frequentemente usada como uma defesa contra acusações de prática de trabalho injusta, quando a administração demite um apoiador sindical antes de uma petição ser protocolada.

As eleições por voto secreto são conduzidas por agentes do NLRB, geralmente no local de trabalho, em horários e locais que permitem que todos os trabalhadores votem. Quando a votação termina, esses agentes contam imediatamente os votos na presença de representante da empresa e do sindicato. Qualquer uma das partes pode apresentar “objeções” à eleição, alegando táticas injustas do outro lado e quando isso ocorre o NLRB abre uma investigação menos formal do que em casos de audiências sobre práticas de

atividades da AFL-CIO é estabelecer regras e regulamentos para resolver disputas jurisdicionais dos sindicatos, de modo que eles não desperdicem recursos em batalhas destrutivas quando 85 % dos trabalhadores americanos não estão representados pelos sindicatos.

⁷² Quando o empregador é coberto pela NLRA, essa agência é o NLRB; para os cobertos pelo RLA, essa agência é o NMB (National Mediation Board); e para os empregadores cobertos por leis estaduais, essa agência seria o conselho / comissão estadual de trabalho.

trabalho injustas. Com base nos resultados de uma audiência de “caso de objeções”, o NLRB pode certificar os resultados da eleição ou ordenar uma nova eleição.

Estima-se que o NLRB tenha realizado mais de 3.000 eleições nos anos 1990 onde os trabalhadores buscaram formar e ingressar em um sindicato pela primeira vez, mas conforme Tabela 2 é possível perceber que o número vem caindo desde 2001. Algumas centenas de outras eleições envolvem decertificações, quando os trabalhadores procuram cancelar a certificação de um sindicato em virtude da diminuição do apoio; eleições entre sindicatos concorrentes; e eleições de esclarecimento de unidade. Quase dois terços das eleições são realizadas em locais de trabalho com menos de cinquenta empregados. Por muitos anos, os trabalhadores escolheram ser representados por sindicatos em aproximadamente metade de todas as eleições.

Tabela 12 – Número de eleições realizadas pelo NLRB por ano fiscal

Ano Fiscal	Pedidos para eleição de representação (RC)	Pedidos para cancelamento de certificação (RD)	Pedidos para eleição preenchida pelos empregadores ⁷³ (RM)	Casos de Desautorização de Sindicatos (UD)*	Total
1999	3120	423	42	54	3639
2000	2894	380	31	49	3354
2001	2631	358	43	49	3081
2002	2538	421	46	57	2062
2003	2435	421	59	47	2962
2004	2240	421	37	66	2764
2005	2180	384	51	54	2669
2006	1736	358	39	61	2194
2007	1500	358	23	57	1938
2008	1585	296	26	48	1955
2009	1321	269	17	44	1651
2010	1182	170	20	30	1402
2011	1150	150	25	28	1353
2012	1100	120	37	22	1279
2013	1339	206	12	37	1594
2014	1407	178	15	46	1646
2015	1574	178	22	30	1804
2016	1396	174	24	30	1624
2017	1366	168	26	19	1579
2018	1182	174	17	22	1395

⁷³ O empregador pode entrar com uma petição para uma eleição em certas circunstâncias para determinar o apoio a um novo sindicato ou para determinar se há apoio contínuo para um sindicato em exercício. A maioria dos votos decide o resultado.

2019	995	154	9	21	1179
------	-----	-----	---	----	------

Fonte: elaboração própria, baseado em relatórios anuais do NLRB⁷⁴

* Casos UD são pedidos preenchidos pelos empregados, em consonância com a Seção 9(e)(1), solicitando ao Conselho do NLBR a condução de um referendun para determinar se a autoridade de um sindicato para a celebração de acordos deve ser rescindida.

Tabela 13 – Número de eleições realizadas pelo NLRB a cada 10 anos/ano fiscal

Ano Fiscal	Pedidos para eleição de representação (RC)	Pedidos para cancelamento de certificação (RD)	Pedidos para eleição preenchida pelos empregadores ⁷⁵ (RM)	Casos de Desautorização de Sindicatos (UD)*	Total
1989	3670	622	121	84	4497
1999	3120	423	42	54	3639
2009	1321	269	17	44	1651
2019	995	154	9	21	1179

Fonte: elaboração própria, baseado em relatórios anuais do NLRB de diversos anos

Em termos de estrutura, os sindicatos nos Estados Unidos estão organizados em três níveis: de federação, nacional e local. No topo existem duas federações nacionais, a AFL-Cio e a Change to Win, que surgiram para organizar e prestar assistência aos sindicatos industriais e comerciais, bem como atuar como o principal órgão político dos sindicatos. A AFL-CIO, surgida da fusão da AFL com a CIO em 1955, é a maior federação e representa 12,5 milhões de trabalhadores organizados em 55 sindicatos nacionais e internacionais. Já o Change to Win, que surgiu em 2005 em decorrência da separação de sete sindicatos da AFL-CIO⁷⁶ (o que reduziu em 40% os seus membros),

⁷⁴ A partir de 2010, os dados foram dispostos separados em gráficos e tabelas, disponível em: <https://www.nlrb.gov/reports/nlrb-case-activity-reports/representation-cases/election/election-statistics>. Acesso em: 09/12/2020. Para os demais anos foram consultados os relatórios anuais um a um.

⁷⁵ O empregador pode entrar com uma petição para uma eleição em certas circunstâncias para determinar o apoio a um novo sindicato ou para determinar se há apoio contínuo para um sindicato em exercício. A maioria dos votos decide o resultado.

⁷⁶ São eles: de empregados de serviços (SEIU), de trabalhadores do comércio de agulhas, indústria, têxteis e hotéis (UNITE HERE), carpinteiros (UBC), sindicato internacional dos trabalhadores da América do Norte (LIUNA), alimentos e comércio (UFCW), caminhoneiros (IBT) e sindicatos dos trabalhadores rurais da América (UFW). O UBC desfilou-se da AFL-CIO em 2001, ou seja, antes da formação da Change To Win. Sobre os motivos que levaram à formação da nova federação constam as divergências sobre as estratégias de organização de novos membros para conter o declínio na densidade sindical (ALEKS, 2015). Alguns líderes sindicais dissidentes, (Cf. Chaison, 2017), por exemplo, apontam os resultados decepcionantes das campanhas de organização e sindicalização da AFL-CIO e sua tolerância com estruturas sindicais consideradas antiquadas, ou seja, pequenos sindicatos em jurisdições estreitas que tinham poucas chances de crescer e que, portanto, deveriam ser simplificadas através de fusões. Outros ressaltam o excessivo vínculo (e a falta de autonomia) com o Partido Democrata e a mobilização cada vez mais alta de recursos financeiros como tentativa de obter ganhos políticos para os trabalhadores (DUDZIC, 2017). A avaliação é de que muito foi dado ao partido e pouco recebido em troca, uma vez que diversas políticas neoliberais, como a reforma trabalhista no governo de Clinton, foram colocadas em prática.

representa 4,5 milhões de trabalhadores distribuídos em 4 sindicatos⁷⁷. O sindicato nacional se localiza no nível intermediário e é o centro do movimento sindical. Desempenha papel dominante no processo de negociação coletiva, especialmente nas campanhas salariais, negociando diretamente com a empresa ou estabelecendo diretrizes a serem seguidas pelos sindicatos locais. Além disso, eles agem inspecionando e auditando a administração local e a gestão das finanças, atua como um fórum para apelações das decisões locais e fornece apoio aos sindicatos locais na forma de advogados, economistas e pesquisadores. Na base encontram-se os sindicatos locais (*local* ou *Guilds*) que, normalmente, são seções de um sindicato nacional e por isso não são independentes. Sua principal função é lidar com questões diárias e do chão de fábrica; aplicar os acordos coletivos de trabalho dos quais são parte; e organizar os trabalhadores dentro de sua jurisdição.

2.4 Organização no local de trabalho

Ao contrário de muitos países membros da União Europeia, não existem leis nacionais ou estaduais nos Estados Unidos que autorizem a representação no local de trabalho, como comitês de empresa. O procedimento usual é que um sindicato certificado pelo NLRB seja o representante oficial de uma unidade com a qual o empregador deve negociar e neste caso ele atua no local de trabalho através dos delegados sindicais (*shop stewards*). Esse modelo abre a possibilidade para a existência de mais de uma unidade de negociação, em que cada uma negocia um contrato separado cobrindo todos os trabalhadores que representa⁷⁸. Geralmente, os delegados sindicais são nomeados pelos sindicatos e são trabalhadores que voluntariamente se candidatam para exercer essa função. Em casos de mais de uma candidatura, ou se solicitado por um membro, uma eleição deve ser convocada para os cargos desocupados ou abertos em unidades de negociação recém-criadas.

⁷⁷ A partir de 2009 quatro dos sete sindicatos deixaram o Change to Win e voltaram a se filiar à AFL-CIO: o UBC em 2009; o UNITE HERE que, depois de uma batalha interna, perdeu um terço dos seus membros para o SEIU e a parte restante filiou-se a AFL-CIO; em 2010, o LIUNA; e em 2013 o UFCW. Dessa forma permaneceram o IBT, SEIU e UFW. O sindicato dos trabalhadores da comunicação (CWA), 4º filiado ao Change to Win, também é filiado a AFL-CIO.

⁷⁸ Por exemplo, em uma escola específica pode haver uma unidade composta por professores, uma unidade por administradores, outra pelo pessoal de secretaria e uma unidade de trabalhadores de manutenção.

Como os acordos e as leis não contêm instruções sobre os procedimentos de eleições é usual que a votação ocorra por escrito e seja secreta, em hora pré-determinada, para que possam participar todos os que têm direito ao voto, com fiscalização de um empregado/representante do sindicato. Concluída a eleição, a escolha do delegado sindical é submetida à apreciação da diretoria sindical, que confirma a escolha. A empresa e o delegado sindical recebem as cartas de confirmação para o efeito. Como resultado, o dirigente sindical torna-se um elo e um canal de informações entre sindicato e a base de trabalhadores. Tanto as atribuições quanto as regras de escolha de um delegado sindical variam de acordo com o estatuto de cada sindicato.

Tampouco existem leis que possibilitem a organização de um sistema de representação para trabalhadores não sindicalizados e a NLRA ainda impõe limites à capacidade do empregador de selecionar representantes dos empregados ou de criar grupos de participação. Mesmo com essa interdição, espaços de diálogos informais e voluntários entre os trabalhadores não sindicalizados e a empresa acabam sendo estabelecidos.

A falta de enquadramento legal para criar e organizar uma representação no local de trabalho possui raízes históricas (LOBEL; LOFASO, 2013). Com a crise de 1929, a NLRA foi concebida como parte de um plano de recuperação econômica através do estímulo à formação de sindicatos e ao uso da negociação coletiva. Como reação, os empregadores contra-atacaram criando os chamados sindicatos de empresas. Ao contrário de planos de representação anteriores à década de 1920, os esforços de representação não sindical da era do *New Deal* foram amplamente motivados por empregadores com sentimentos antissindicalistas e com a sua rápida disseminação, em nome da autonomia e independência sindical, esse modelo foi proibido pela NLRA. A ideia de garantir um espaço autônomo para os trabalhadores, livre de poderes coercitivos, também está incorporada na regra de exclusão gerencial da NLRA. Com a delimitação na Seção 2(3), trabalhadores do ramo administrativo, gerencial ou de supervisão foram excluídos da condição de empregado⁷⁹ e da possibilidade de formar uma unidade de negociação, sob a justificativa de garantir a proteção de uma esfera separada de trabalhadores comuns e

⁷⁹ “(3) O termo ‘empregado’ deve incluir qualquer empregado e não deve ser limitado aos empregados de um empregador específico, a menos que a Lei [este subcapítulo] declare explicitamente o contrário [...], mas não deve incluir [...] qualquer indivíduo empregado como supervisor [...]”. Disponível em: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act#:~:text=Congress%20enacted%20the%20National%20Labor,businesses%20and%20the%20U.S.%20economy>. Acesso em 05/01/2021.

evitar conflito de interesses na negociação, já que supervisores e gerentes são considerados parte da administração de uma empresa⁸⁰.

Na esteira desse movimento, as discussões sobre representação no local de trabalho sem atrelamento sindical desapareceram por um período na história dos Estados Unidos. Mas entre 1960-1970, devido ao declínio das taxas de filiação no setor privado e ao encolhimento da negociação coletiva, o debate reapareceu. Na prática, desde meados da década de 1980, modelos de representação e participação externos à estrutura tradicional da NLRA se tornaram mais proeminentes, com taxas de participação de trabalhadores variando entre 43% e 75%. Essas práticas, e a proibição histórica de sistemas de representação de empregados não sindicalizados, tornaram-se cada vez mais o foco de muitas discussões sobre a necessidade de uma ampla reforma da NLRA, principalmente, no que tange ao local de trabalho.

Foi no governo de Bill Clinton que as primeiras tentativas foram dadas rumo a uma reforma que facilitasse e expandisse a participação dos trabalhadores nos processos de gerenciamento de mão de obra. Através da Comissão Dunlop, um relatório foi elaborado em que se reconhecia o crescimento substancial de novas formas de participação dos empregados⁸¹ como resultado da concorrência de mercado e das mudanças tecnológicas. Baseado em dados empíricos, sustentava que milhões de trabalhadores estavam interessados em participar das decisões e da governança da empresa, mas não tinham a oportunidade de fazê-lo. A partir disso, a comissão ressaltava, entre outras coisas, que a proibição de sindicatos de empresas constituía um sério obstáculo ao crescimento de programas de envolvimento de trabalhadores e agia, inclusive, contra a implementação de comitês conjuntos entre trabalhadores e gestão. No entanto, sublinhou que esses comitês, ou outras formas de participação, não deveriam substituir os sindicatos independentes e que qualquer tentativa dos empregadores de estabelecer um comitê de participação ou usar um existente com o objetivo de frustrar os

⁸⁰ O conflito de interesse é patente na Seção 2 (11) quando se define supervisor como “qualquer indivíduo que tenha autoridade, no interesse do empregador, para contratar, transferir, suspender, demitir, destituir, promover, atribuir, recompensar ou disciplinar outros empregados, ou a responsabilidade de direcioná-los ou ajustar suas queixas, ou efetivamente recomendar tal ação, se em conexão com o acima exposto, o exercício de tal autoridade não for de natureza meramente rotineira ou burocrática, mas requer o uso de julgamento independente”. <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act#:~:text=Congress%20enacted%20the%20National%20Labor,businesses%20and%20the%20U.S.%20economy>.

⁸¹ Como equipes de autogerenciamento, comitês de saúde e segurança, planos de compartilhamento de ganhos, gestão da qualidade total (TQM), círculos de qualidade e planos de propriedade dos empregados.

esforços dos trabalhadores para obter representação independente ou para subverter a experiência de negociação coletiva deveria ser considerada prática de trabalho injusta.

Posteriormente foi proposta uma emenda à NLRA, a Lei TEAM (*Teamwork for Employees and Managers Act*), com a finalidade de revogar a proibição dos sindicatos de empresa e a Seção 8(a)(2), que considera como prática de trabalho injusta a tentativa de um empregador de dominar ou interferir na formação ou administração de qualquer organização de trabalho ou contribuir com apoio financeiro. O objetivo em vista era abrir caminho para uma organização no local de trabalho comprometida com a tomada de decisões sobre questões relacionadas à qualidade, produtividade e eficiência, o que é proibido pela NLRA. Embora tenha sido aprovada pelas duas casas em 1996, a Lei foi vetada por Clinton. Propostas semelhantes foram apresentadas depois, como as H.R. 634 e S. 295 (105th Cong, 1997), mas não foram votadas.

Apesar das tentativas fracassadas de reforma da legislação trabalhista, isso não impediu que modelos de representação de empregados por fora dos sindicatos, embora ilegais, fossem introduzidos por empresas privadas com propósitos que variam desde a consultoria operacional de chão de fábrica à formulação de políticas estratégicas. Para estudiosos do tema, o crescimento desses esquemas de representação à sombra da Lei demanda mudanças significativas na NLRA para permitir sistemas mais estruturados de representação. Argumentam, inclusive, que a sua proibição oferece um obstáculo crítico ao crescimento das estratégias de gestão contemporâneas e lança luz sobre problemática lei do trabalho dos Estados Unidos, como no caso de ser vedado aos empregados não sindicalizados o direito de ter um representante sindical presente durante uma entrevista de investigação que pode levar a uma punição⁸².

2.5 Fontes de financiamento

Os valores e as taxas cobradas pelos sindicatos estão sujeitos às leis federais e estaduais e às decisões judiciais, mas geralmente gira em torno de 400 dólares por ano ou

⁸² Conhecido como Direito Weingarten, a Suprema Corte dos Estados Unidos decidiu que, de acordo com a NLRA, um empregado sindicalizado tem o direito de ter um representante sindical presente durante uma entrevista de investigação que possa resultar em punições. Nos últimos quarenta anos, foi debatido se esse direito deveria ser ou não estendido aos locais de trabalho não sindicalizados e diversos casos foram julgados como contrários e outros favoráveis.

2 horas de trabalho descontado por mês. A NLRA permitia que sindicatos e empregadores celebrassem esses acordos de segurança sindical, como cláusulas *closed shop* e *union shop*, como condição para admissão e manutenção de emprego de trabalhadores de uma unidade de negociação após 30 dias de contratação. Posteriormente, a Taft-Hartley proibiu a *closed shop* e condicionou o *agency shop* à autorização por escrito do trabalhador, assim como vedou diferenças no valor das taxas de ingresso. A Landrum-Griffin, (cf. Oliveira Neto, 2019), revogou o dispositivo da Taft-Hartley referente às taxas de ingresso, definindo que essa matéria seria regulada nos estatutos dos sindicatos.

De acordo com a NLRA, os trabalhadores têm o direito de se recusar a aderir a um sindicato. No entanto, alguns acordos coletivos exigem que a empresa empregue apenas trabalhadores sindicalizados para a realização de determinados trabalhos. Os que optam pela não filiação podem pagar as quotas sindicais (*initiation fees* e *periodic dues*), ou optar por pagar apenas aquelas relacionadas diretamente à representação, como negociações coletivas (*fair sharing*), administração de contratos e processos judiciais. Os sindicatos são obrigados a informar todos os empregados cobertos sobre essa opção, que foi criada por uma decisão da Suprema Corte e é conhecida como o direito Beck, e, em alguns estados, os sindicatos são obrigados a obter permissão de todos os trabalhadores em uma unidade de negociação antes de coletar quaisquer taxas para atividades não relacionadas à representação dos trabalhadores. Uma das justificativas da cobrança dessas taxas aos não filiados baseia-se no argumento de compartilhar os custos que envolvem o trabalho sindical, já que os sindicatos são obrigados a representar todos os trabalhadores na unidade de negociação, independentemente de sua filiação. Por outro lado, alguns argumentam que isso resolveria o problema dos “caronas”, que colhem os frutos do trabalho do sindicato, mas não pagam o preço.

Se por um lado a NLRA permite que o empregador que celebrou um dos acordos que envolvem as *agency fee* demita trabalhadores que não se filiem ao sindicato ou que não realizem os pagamentos previstos no contrato, por outro a mesma lei também permite que os estados com a lei do Direito ao Trabalho proíbam esses acordos. Nesses estados (28 no total), os trabalhadores que decidirem não se filiar ao sindicato não podem ser obrigados a pagar nenhuma taxa ao sindicato e nem podem ser demitidos ou penalizados por não o fazer. Os estados regidos por essa lei exigem que todo local de trabalho sindicalizado seja um *open shop*, ou seja, os trabalhadores são livres para escolher se

querem ou não se filiar ou apoiar o sindicato e pagar as taxas, mesmo que todos os trabalhadores estejam protegidos pelo acordo coletivo negociado pelo sindicato.

Os trabalhadores que se opõem ao pagamento de contribuições sindicais por motivos religiosos ou porque não apoiam as atividades políticas do sindicato (geralmente aquelas não relacionadas à representação dos trabalhadores na unidade de negociação) têm direito a receber esse dinheiro de volta, mas ficam obrigados a pagar os custos de representação mencionados. Eles também têm direito a acordos alternativos, mesmo em estados em que permitam acordos de segurança sindical. A recusa por motivos religiosos pode garantir a isenção do pagamento de taxas. No entanto, (cf. Barreiro & Guerin, 2018), podem ser solicitados a pagar contribuições semelhantes a uma organização de caridade não trabalhista e não religiosa e o sindicato pode exigir que eles paguem os custos de quaisquer processos que o sindicato lide em seu nome.

2.6 Negociação coletiva

Nos Estados Unidos, as negociações coletivas tornaram-se mais descentralizadas e frequentemente celebradas entre o empregador e o sindicato no nível local⁸³. Neste caso, todos os trabalhadores da unidade de negociação estão cobertos. A cobertura da negociação coletiva também pode ser regional (cf. Compa, 2014), como nos casos dos trabalhadores do transporte, comunicações, processamento de alimentos, saúde, manufatura, varejo, serviços, entretenimento, hospitalidade etc., da Nova Inglaterra (Costa Oeste). Às vezes acordos nacionais são estabelecidos, especialmente em grandes empresas, contendo termos básicos e gerais, em que os detalhes são negociados pelas unidades locais. Isso é especialmente verdade para os estados onde vigora a lei do Direito ao Trabalho (cf., Rasnic; Mullan, 2019), para os quais o acordo principal incluirá uma cláusula sindical especificando sua inaplicabilidade nesses estados. Esse padrão de negociação é seguido por companhias como a General Motors ou General Electric, que negocia em nível nacional um acordo geral, seguido por acordos complementares em suas diferentes instalações, ou por sindicatos como IBT, que firma um acordo nacional que

⁸³ De acordo com a NLRA, Sec. 9 [§ 159.] (b), a negociação coletiva ocorre em um sistema amplo, ou seja, entre todos os empregados do ofício ou classe empregados por um único empregador em qualquer local.

serve como modelo para sindicatos regionais e seções locais negociarem seus próprios termos.

Como não existe um mecanismo de extensão e nem de coordenação dos termos de uma negociação coletiva para outros empregadores do mesmo setor, o princípio da favorabilidade não se aplica aos Estados Unidos (FICK, 2009; OCDE, 2017). Empregadores e sindicatos podem criar voluntariamente acordos de negociação multiempregadores, cujos termos abrangerão segmentos de um setor em que as partes concordam em obedecer aos termos do contrato. Esse padrão de negociação entre vários empregadores era mais comum até o início dos anos 1980 e têm se tornado cada vez mais raro de acontecer. Em alguns casos foi abandonado, como o acordo básico do aço em 1986. Em outros diminuiu a cobertura dos trabalhadores depois da saída das empresas dos acordos principais, como ocorreu com os acordos negociados pelos rodoviários (IBT) e pelos mineradores (UMWA) (KATZ, 1993; 2001). Esse movimento abriu espaço para a celebração de acordos mais localizados no nível da planta, especialmente sobre salários e negociação de concessões. Mesmo onde a negociação coletiva no nível da empresa continuou, as negociações de concessão substituíram o forte padrão de negociação em setores como aeroespacial e automotivo. Tanto as negociações interindústria bem como o intrasetorial saíram enfraquecidas.

Conseqüentemente, esse deslocamento no padrão de negociação coletiva para o nível da planta gerou impactos na cobertura da negociação. Geralmente ela tende a ser alta em países onde predominam os acordos multiempregadores e baixa onde os acordos são assinados principalmente no nível da empresa. No caso dos Estados Unidos é possível perceber como a cobertura diminuiu ao longo do tempo (cf Tabelas 4 e 5). Estima-se (cf. Compa, 2014) que o ponto alto da cobertura ocorreu nos anos 1950, quando um terço da força de trabalho era coberta por acordos coletivos.

Tabela 14 – Cobertura da Negociação Coletiva 1960-1995 (em %)

1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995
29	27	27	24	21	21	18	17

Fonte: elaboração própria baseada em Ochel (2001)

*A cobertura da negociação coletiva é geralmente calculada como o número de empregados abrangidos pelo acordo coletivo, dividido pelo número total de salários e assalariados.

Tabela 15 – Cobertura da Negociação Coletiva* 1998-2017 (%)

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
14,8	14,8	14,2	14,1	14,0	13,7	13,3	13,1	12,6	12,7	13,1	13,0	12,6	12,5	12,0	11,9	11,8	11,8	11,5	11,6

Fonte: Elaboração própria baseada em OCDE.Stat

*A cobertura da negociação coletiva é geralmente calculada como o número de empregados abrangidos pelo acordo coletivo, dividido pelo número total de salários e assalariados.

De acordo com a NLRA (Section 9(a)37), apenas um sindicato com apoio majoritário (por meio de eleições, cartões assinados, petições etc.) em uma unidade de negociação atua como representante de todos os trabalhadores dessa unidade, sejam eles sindicalizados ou não. Portanto, não existe o conceito de representação minoritária, garantindo, assim, o direito de representação exclusiva por aqueles que ganham o apoio majoritário. Para cada unidade, apenas um único sindicato representa todos os trabalhadores. Quando certificado, o NLRB confere certas proteções para os empregados e seu sindicato, como a garantia de um ano contra contestação por outro sindicato que queira disputar a representação ou uma ação antissindical para cancelar a sua certificação. Isso dá tempo para chegar a um acordo coletivo sem ser perturbado pelo temor da decertificação ou pela disputa de outro sindicato. Na existência de dissidentes, esses são representados pelo sindicato credenciado, pelo menos até que eles consigam criar uma nova maioria a favor de um sindicato diferente ou a favor da decertificação do sindicato que os representa.

Uma consequência do status de representante exclusivo de acordo com a lei dos Estados Unidos é que o empregador está proibido de negociar os termos e condições de emprego com qualquer outra organização de trabalho ou fazer qualquer acordo com um trabalhador da unidade que seja diferente do acordo coletivo de trabalho. Assim, um indivíduo abrangido pelo acordo não pode negociar individualmente um pacote melhorado porque o empregador é obrigado a negociar apenas com o representante exclusivo.

Cabe registrar que a negociação coletiva no setor público só se consolidou nos anos 1960, quando os funcionários públicos conquistaram o direito de negociar no Estado

de Wisconsin. Antes disso, segundo a Primeira Emenda da Constituição, os funcionários públicos podiam formar associações apenas para fazer lobby no Legislativo por melhores salários e condições de trabalho, mas não existia uma negociação coletiva genuína entre sindicatos e autoridades públicas. Mesmo que outros Estados tenham reconhecido o direito à negociação coletiva, ele não se tornou universal nos Estados Unidos. Hoje, 31 permitem algum nível de negociação, enquanto 19 estados proíbem. (Congressional Research Service 2011). No nível federal, em 1962, os funcionários garantiram o direito de negociar por meio de uma ordem executiva de Kennedy, que foi transformada em lei federal durante a presidência de Jimmy Carter em 1978. Ela permite a negociação coletiva sobre as condições de trabalho e procedimentos disciplinares, mas proíbe a negociação sobre questões econômicas como salários e benefícios. No setor federal e na maioria dos estados que permitem negociações coletivas, as greves são proibidas (COMPA, 2014).

2.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários

As desregulações, privatizações, mudanças tecnológicas e reorganizações do trabalho impactaram sobremaneira o mercado de trabalho e, conseqüentemente, o movimento sindical. Em decorrência desse processo, desde os anos 1970 é possível observar o crescimento de formas de trabalho precárias (marcadas pela insegurança e instabilidade) e “alternativas” ao emprego regular e permanente. Amplamente definidas como trabalhadores temporários (*agency workers*), intermitentes (*on-call workers*), autônomos e *freelancers*, essas categorias contemplam um perfil de trabalhadores marcado por uma maioria de homens brancos e mais velhos, com maior escolaridade e experiência profissional e menos propensos a considerar seu trabalho como contingente⁸⁴, no caso dos autônomos ou *freelancers*, enquanto que os temporários e intermitentes são mais jovens e menos escolarizados, com uma maioria feminina e negra. As estimativas mostram que o percentual de trabalhadores com esquemas alternativos de contratos

⁸⁴ Segundo o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (Bureau of Labor Statistics - BLS), o trabalho contingente é qualificado pelos trabalhadores que não esperam que seu emprego dure mais de um ano (por diferentes motivos de sua escolha) ou que relataram que seus empregos são temporários. O termo foi empregado pela primeira vez pelo economista Audrey Freedman em 1985 para se referir especificamente aos arranjos de empregos condicionais e transitórios iniciados por uma demanda de mão de obra em função de um determinado serviço, produto ou tecnologia, em um lugar ou tempo específico (HIPPLE, 2001). No entanto, muitos consideram que o termo foi utilizado por Freedman para encorajar as empresas a terem novas ideias sobre a flexibilidade da força de trabalho, não comportando nenhuma novidade, ou seja, ela apenas agrupou os arranjos de meio período, temporário e autônomo, já existentes, sob o termo “contingente”. Além disso, esses segmentos não deveriam ser agrupados sob um mesmo rótulo pois sua natureza é extremamente diversa (LENZ, 1995).

passou de 9.9% em 1995 para 10,7% em 2005 e entre 12,6% e 15,8% em 2015⁸⁵; reduzindo-se para 10.1% em 2017 (Tabela 16).

Tabela 16 – Arranjos alternativos de contratos em porcentagem (%) entre 1995-2017

Ano	1995	1997	1999	2001	2005	2015		2017
						<u>RAND Out/Nov-2015*</u> Ponderada	Alt.Ponderada	
Tipo de contrato								
Autônomos/freelancers	6,7	6,7	6,3	6,4	7,4	9,6	8,4	6,9
Intermitente	1,7	1,6	1,5	1,6	1,8	2,8	2,6	1,7
Temporários	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	1,6	1,6	0,9
Contratados	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	3,3	3,1	0,6
Total	9,9	9,9	9,3	9,4	10,7	17,3	15,8	10,1

Fonte: elaboração própria baseada no CWS do BLS, vários anos⁸⁶;

*Os dados CWS de 1995 e 2005 são ponderados usando pesos de suplemento. Os dados RPCWS de 2015 são ponderados usando (1) ponderações desenvolvidas pela RAND e (2) um conjunto alternativo de ponderações que leva em conta a sobre-representação de trabalhadores autônomos

Para Kalleberg (2012), o crescimento de trabalhos precários ocorreu em virtude de alguns fatores internos à economia estadunidense, com destaque para seis deles. Primeiro, devido à rápida expansão e institucionalização de relações de emprego não padronizadas, especialmente contratação independente e trabalho temporário, em empregos de alta e baixa qualificação. Segundo, pelo declínio geral na estabilidade do emprego, com reduções substanciais no tempo médio de empresa. Essa tendência foi experimentada principalmente por homens; a porcentagem de mulheres com dez ou mais anos de estabilidade no emprego aumentou de cerca de 25% em 1983 para cerca de 29% em 2004, enquanto as porcentagens correspondentes para os homens diminuíram de cerca de 38% para cerca de 32%. Terceiro, o declínio na estabilidade do emprego está relacionado ao enfraquecimento dos vínculos internos do mercado de trabalho, expresso, por exemplo, na tendência de contratação de empregados externos à empresa ao invés de desenvolver e promover os internos. Quarto, o aumento dos despedimentos imotivados sugere que a estabilidade e a segurança no emprego diminuíram, especialmente para os homens em idade avançada (entre 35 e 54 anos), que quase dobrou entre 1970 e 1990, e

⁸⁵ Esse dado foi extraído de Katz & Krueger (2018, Tabela 2, p.30), que devido à descontinuidade das pesquisas do Contingent Work Supplement contrataram uma empresa, o RAND Institute, para desenvolver dados sobre arranjos alternativos do trabalho. Sobre o CWS ver nota abaixo.

⁸⁶ Os dados do Contingent Work Supplement do BLS são uma das ferramentas utilizadas para se medir o trabalho precário e fora do padrão. O CWS foi conduzido cinco vezes no período de 1995-2005, quando foi descontinuado até maio de 2017 (ALBELDA *et.al.*, 2019).

aqueles em ocupações de colarinho branco. Quinto, as tendências anteriores explicam, em parte, a constante marcha ascendente do desemprego de longa duração desde a década de 1960 (aproximadamente 5%) e que aumentou dramaticamente desde a recessão de 2000 (algo em torno de 45% em 2012). O último fator destacado diz respeito à transferência do risco dos empregadores para os trabalhadores, especialmente em relação aos benefícios relacionados ao emprego com os quais os trabalhadores historicamente contaram através do aumento dos planos de pensão de *contribuição definida* (quando os empregados absorvem mais do risco do que os empregadores) e do declínio nos planos de *benefícios definidos* (nos quais o empregador absorve mais do risco garantindo um certo nível de benefícios)⁸⁷. Outros tipos de benefícios fornecidos pelo empregador também deixaram de fornecer segurança adequada para os trabalhadores americanos.

O aumento do número de arranjos alternativos de trabalho tem estimulado o surgimento de experiências de organização desses trabalhadores, como o Sindicato dos Trabalhadores *Freelancer*⁸⁸, de Nova York, que atualmente conta com mais de 500 mil membros em todo o país. Além de promover um sistema de apoio por meio de eventos comunitários (Centro de Freelancer) e *lobby* político, o sindicato age principalmente procurando fornecer aos seus filiados benefícios atrelados ao status de emprego regular, como seguro saúde e planos de aposentadoria. No entanto, não age organizando greves e nem negociando salários. Para alguns de seus porta vozes, como Sara Horowitz, o principal recurso que atrai novos membros é justamente o seguro saúde. Além da contribuição de seus membros, o sindicato recebe doações e empréstimos de empresas filantrópicas como fonte de financiamento da organização. Em 2008, estima-se que o

⁸⁷ O arranjo de contribuição definida (*Defined Contribution* - DC) nada mais é do que o plano de aposentadoria conceitualmente mais simples. O empregador, e às vezes também o empregado, faz contribuições regulares para a conta de aposentadoria do empregado. As contribuições são geralmente definidas como uma fração predeterminada do salário, embora essa fração não precise ser constante ao longo da carreira. As contribuições de ambas as partes são dedutíveis de impostos e a receita de investimentos é acumulada sem impostos. Frequentemente, o empregado pode escolher como sua conta será investida. Em princípio, as contribuições podem ser investidas em qualquer título, embora, na prática, a maioria limite as opções de investimento a vários títulos, ações e fundos do mercado monetário. Na aposentadoria, o empregado recebe uma quantia única ou uma anuidade, cujo tamanho depende do valor acumulado dos fundos na conta de aposentadoria. O empregado assume, portanto, todo o risco do investimento; a conta de aposentadoria é, por definição, totalmente financiada, e a empresa não tem nenhuma obrigação além de fazer sua contribuição periódica. Enquanto a estrutura de DC concentra-se no valor dos ativos atualmente dotados de uma conta de aposentadoria, o plano de benefício definido (*Defined Benefit* - DB) concentra-se no fluxo de benefícios que o indivíduo receberá na aposentadoria. Um plano DB típico determina o benefício do empregado em função dos anos de serviço e do histórico salarial. Como um plano representativo, considere aquele em que o trabalhador recebe 1% do salário médio (durante os últimos 5 anos de serviço) vezes o número de anos de serviço. A idade normal de aposentadoria é 65, não há opções de aposentadoria antecipada, benefícios por morte ou invalidez e não há provisões de compensação da Previdência Social. A expectativa de vida atuarialmente na aposentadoria é de 80 anos (BODIE; MARCUS; MERTON, 1988).

⁸⁸ Para mais detalhes, consultar: <https://www.freelancersunion.org>.

sindicato recebeu \$17 milhões em doações de empresas⁸⁹, o que possibilitou a abertura de sua própria seguradora em 2009.

Desde a sua fundação, em 1995, através da defesa de formas de proteção aos trabalhadores autônomos e novos modelos de saúde, o *Freelancers Union* tem colhido algumas conquistas desde então. Uma delas, em 2013 é a reforma do imposto sobre empresas não incorporadas (*Unincorporated Business Tax reform*), que eliminou a cobrança de imposto para trabalhadores independentes que ganham menos de \$ 100.000/ano – uma medida que economiza até \$ 3.400 por ano⁹⁰. Outra em 2017⁹¹, após um ano de intensa luta e mobilização por meio de uma campanha vitoriosa (*Freelance Isn't Free*⁹²), com a promulgação da primeira legislação que garante trabalhadores da economia “gig” (cerca de 38% deles) de Nova York proteções contra o não pagamento e algum nível de estabilidade ou segurança. A lei concede, entre outras coisas, aos trabalhadores autônomos o direito legal a contratos por escrito, pagamentos pontuais e liberdade de reivindicação⁹³. Além disso, os trabalhadores autônomos contam com o direito de registrar queixa no Gabinete de Normas e Políticas Trabalhistas do DCA, que também fornece serviços de navegação de internet para assistência jurídica para aqueles que buscam suas reivindicações. Durante o ano de 2020, por conta da Covid-19, a entidade atuou tentando assegurar apoio financeiro aos trabalhadores *freelancers* mediante programas governamentais⁹⁴, arredação de fundos (*Freelancers Relief Fund*⁹⁵) de pessoas físicas e jurídicas (com sua subsidiária sem fins lucrativos *Working Today*) e empréstimos de até \$ 10.000 para cobrir oito semanas de folha de pagamento e custos comerciais para autônomos e contratados independentes, com a possibilidade de perdão da dívida.

⁸⁹ Fonte: https://ssir.org/articles/entry/the_entrepreneurial_union#.

⁹⁰ Fonte: <https://www.nytimes.com/2013/03/24/business/freelancers-union-tackles-concerns-of-independent-workers.html>. Acesso em: 18/01/2021

⁹¹ Disponível em: <https://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/307-17/freelancers-aren-t-free-mayor-first-nation-protections-freelance-workers>. Acesso em: 18/01/2021

⁹² Material de organização da campanha:

https://assets.freelancersunion.org/media/documents/Organizers_Toolkit.pdf.

⁹³ Ver https://www.kentlaw.iit.edu/sites/ck/files/public/institutes-centers/ilw/Jackson_Louis_Compensation/Promising_Protection_An_Assessment_of_New_York_City%27s_Freelance_Isn%27t_Free_Act.pdf.

⁹⁴ Como o projeto de lei federal, Assistência ao Desemprego Pandêmico (*Pandemic Unemployment Assistance*) que inclui, pela primeira vez, uma cláusula que permite o enquadramento dos trabalhadores independentes no seguro-desemprego, incluindo um adicional de \$ 600/ semana fornecido pelo governo federal..

⁹⁵ Esse fundo prevê a assistência financeira de até \$ 1.000 por agregado familiar autônomo para cobrir rendimentos perdidos e despesas essenciais não cobertas pelos programas de ajuda do governo, incluindo: Alimentos / suprimentos alimentares, pagamentos de serviços públicos, assistência em dinheiro para cobrir perda de receita.

A resposta ao cenário de mudanças do trabalho organizado também ocorreu no interior do movimento sindical tradicional através da revitalização de algumas práticas. Desde os anos 1990, diversos/as pesquisadores/as têm identificado, por um lado, um esforço crescente em novas táticas de recrutamento e organização de um contingente de trabalhadores tradicionalmente excluídos como mulheres, minorias e imigrantes; e por outro, o envolvimento dos sindicatos com temas que incluem justiça social, como a luta por direitos civis, direitos dos imigrantes e justiça econômica para não membros (VOSS; SHERMAN, 2000; GALVÃO 2014 a e b). As iniciativas incluíram prioridade no aumento de recursos financeiros comprometidos com o trabalho de organização, a reestruturação dos departamentos de organização, com nomeação de mais recrutadores especializados, e o lançamento de programas de treinamento, como o Líderes Eleitos da AFL-CIO. Embora alguns autores argumentem (cf. Heery & Adler, 2004) que essa escala de mudanças não deve ser exagerada, pois se concentram em alguns sindicatos, ainda assim é possível perceber, tanto no nível federal como em alguns sindicatos, que organizar os desorganizados tornou-se uma tarefa central no movimento sindical estadunidense.

O foco na organização ao invés do fornecimento de serviços tem levado, inclusive, a teorias sobre a emergência de um sindicalismo de movimento social nos Estados Unidos (MOODY, 1997). Essa nova abordagem pode ser encontrada, no nível federal, na AFL-CIO no final dos anos 1980 com a fundação do Instituto de Organização (*Organizing Institute – OI*), cujo foco era promover a organização. Com a participação, e até mesmo liderança, de ativistas de movimentos sociais, foi por meio desse instituto que diálogos foram estabelecidas com sindicatos que focam na organização (como SEIU, AFSCME, CWA, ACTWU, AQUI, UAW) e outros que queriam se organizar. Nos anos 1990 essa tendência de revitalização do movimento sindical estadunidense se acentua principalmente após a vitória de John Sweeney para a presidência da AFL-CIO. O novo líder empreendeu uma reforma interna da organização por meio da incorporação de novos líderes, ativistas mais jovens e oriundos de movimentos sociais; da transferência de recursos massivos voltados para a organização; foco em campanhas políticas e populares; e programas de treinamento, incentivos de contratação de organizadores e educação sindical (TURNER; HURD, 2001). É dentro desse contexto de esforços na organização que os Conselhos de Trabalho (*Central Labor Councils – CLCs*) foram criados com o objetivo de expressar e perseguir interesses que não eram tratados na negociação coletiva.

Para além do recrutamento de novos membros, os CLCs visam a construção de alianças com organizações comunitárias e movimentos sociais; a coordenação de sindicatos e de uma variedade de intervenções no mercado de trabalho regional; atividades de solidariedade e trabalho político (EIMER, 1999).

O SEIU é um desses sindicatos que passaram a incluir trabalhadores desorganizados como prioridade em sua estratégia de ampliação. Em 1985, criou a campanha *Justice For Janitors* em resposta aos novos acordos de trabalho “flexíveis” da indústria de limpeza não sindicalizada e direcionado a uma força de trabalho de baixa renda, de tempo parcial e composta por imigrantes latinos. A campanha ganhou terreno em diversas cidades como Pensilvânia, Denver, Califórnia e Los Angeles e se baseou em uma abordagem mais militante, para contornar os efeitos do NLRB, e táticas de enfrentamento por meio de protestos públicos e campanhas contra empresas no decorrer dos anos 1990. Resultou no aumento do número de sindicalização na cidade de Los Angeles – 1.800 em 1987 para 8.255 em 1995, representando 81% da força de trabalho – e junto com ele cuidados com saúde, faltas médicas remunerada e um aumento lento, mas constante, dos salários. Além desses ganhos básicos, foram conquistadas garantias de proteções contra aumentos na carga de trabalho, demissões injustas e relacionamentos abusivos com supervisores. A campanha é amplamente vista como um ponto de inflexão para o movimento pelos direitos dos imigrantes e pela renovação sindical nos Estados Unidos.

Outra iniciativa surgiu em 2006 quando o Conselho Executivo da AFL-CIO aprovou uma resolução que criou parcerias com centros de trabalho nacionais (*Worker Centers – WS⁹⁶*). A aprovação dessa resolução foi possível devido ao acordo de parceria nacional firmado com a Rede Nacional de Organização dos Diaristas (*National Day Laborer Organizing Network – NDLO*) que, baseado em trabalho conjunto no ano anterior, observaram como os centros de trabalhadores estavam se organizando para aumentar os salários e melhorar as condições de trabalho dos imigrantes. A AFL-CIO

⁹⁶ Para Fine (2008) os Centros de Trabalho são movimentos sociais jovens, descendentes do movimento operário que surgiram para atender necessidades urgentes de trabalhadores imigrantes recém-chegados. Inseridos em ocupações de baixos salários, os centros de trabalho agem ajudando seus membros a encontrar emprego e lutar contra a exploração, mas também pela defesa de direitos considerados básicos, desde o direito a buscar um emprego à moradia. Os centros não estão inseridos em grandes redes de indústria, como construção ou em instituições financeiras, como bancos, pois são setores em que os sindicatos ainda não foram marginalizados (não entendi). Em vez disso, os centros de trabalho estão inseridos em redes locais de imigrantes, ativistas, movimentos sociais e serviços sociais que têm pouca conexão com o mercado de construção local. São organizações não burocráticas, de base e de serviço social com orçamentos pequenos, estruturas informais de filiação e culturas e estratégias improvisadas. São financiados em grande parte por subsídios da fundação, não por contribuições trabalhistas

levou líderes sindicais para Los Angeles para se reunirem com líderes de trabalhadores imigrantes e perceberam, na prática, como esses trabalhadores agiam para estabelecer e fazer cumprir o salário mínimo nas esquinas e no centros da cidade. A federação se comprometeu a trabalhar com a NDLON para derrotar os projetos de lei anti-centros trabalhistas no Congresso e apoiar reformas de imigração que incluem a legalização da permanência e um caminho para a cidadania.

Com o reconhecimento da importância crescente dos centros de trabalhadores em comunidades de imigrantes e outros marginalizados, essa aprovação permitiu que esses centros se afiliem a órgãos de trabalho locais. A AFL-CIO sinalizava com isso que as instituições do trabalho precisavam abraçar aspectos de uma abordagem baseada no movimento dos centros de trabalhadores para organizar os trabalhadores. Essa iniciativa resultou em experiências positivas, como a CLEAN (*Community, Labour, Environmental Action Network*), impulsionada pela AFL-CIO e a *United Steelworkers (USW)*, e funciona como uma intersecção entre sindicatos e movimentos sociais baseados em comunidade (AVEDANÕ, FANNING, 2014). Organizada em torno de noções de justiça econômica e social, o movimento espera com isso borrar as linhas “artificiais” entre movimento e instituição, bem como entre trabalho e comunidade. Hoje a CLEAN é liderada por trabalhadores, sobretudo latinos e hispânicos, e sindicalistas na cidade de Los Angeles.

Antes da formalização da parceria da AFL-CIO com os Centros de Trabalho como estratégia de organização de trabalhadores imigrantes, alguns sindicatos já se esforçavam em tentar organizá-los. O RWAW (*United Union of Roofers, Waterproofers and Allied Workers*), por exemplo, tem concentrado esforços de organização de trabalhadores imigrantes empregados em sua quase totalidade nos mercados residenciais emergentes do sudoeste. Entre 1997 e 1999, participou do *Building Trades Organizing Project (BTOP)* em Las Vegas e organizou centenas de trabalhadores, em sua maioria mexicanos, empregados pela Willis Roofing, resultando em um aumento do número de membros de 18.820 para 25.400 (GRABELSKY, 2004). Mais recentemente, o RWAW tem recrutado trabalhadores imigrantes na área de Phoenix. Em ambos os casos, o sindicato tomou a decisão deliberada de organizar os trabalhadores independentemente de sua condição de imigrante. O *Iron Workers (IW)* é outro sindicato que obteve sucesso em campanhas de organização de trabalhadores imigrantes, como no caso da J.D Steele, o maior reduto de não sindicalizados do Sul e Sudoeste dos Estados Unidos. Tamanho foi o êxito que o

sindicato decidiu estabelecer um novo *local* regional, que resultou na adesão de trabalhadores latinos e financiou a Casa Maryland para fornecer serviços jurídicos aos membros indocumentados do sindicato. Já o sindicato dos Pintores (IUPAT) explorou táticas para organizar os imigrantes em suas jurisdições. Com o objetivo de estabelecer contato com os trabalhadores latinos, alianças estratégicas foram tecidas com outros sindicatos (o IW) e com centros de trabalho através da NDLO. O IUPAT criou também o Fundo de Educação, Pesquisa e Organização de Trabalhadores (LEROF) que, em conjunto com o *Workplace Project* e *New Labor*, tem visitado locais de trabalhadores diaristas para explorar oportunidades de organização conjunta.

UNITE e HERE são outros sindicatos que visaram deliberadamente trabalhadores de baixa renda, imigrantes e com contratos fora do padrão. Em 1996, três semanas depois de uma intensa campanha de organização, a empresa Richmark reconheceu finalmente o UNITE como sindicato para representar trabalhadores negros nessa jurisdição (JURAVICH; HILGERT, 1999). HERE que organizou 10 mil trabalhadores em hotéis e restaurantes da MGM e Bellagio em Las Vegas (BRONFENBRENNER, 2003). Após a fusão dos dois sindicatos e sua separação da AFL-CIO, UNITE-HERE obteve sucesso em diversas campanhas direcionadas para a organização de muitas ocupações tipicamente mal remuneradas e inseguras no setor de serviços, como empregadas domésticas, carregadores, balconistas e garçons. Uma delas foi conduzida pelo Local 226 (*Culinary Union – CWU*), em Indiana, que resultou no aumento do número de membros (18,000 no final dos anos 1980 para 49,000 em 2013), especialmente domésticas, salários e benefícios e do desmantelamento de uma política de lista negra secreta. O CWU destina 40% da sua receita para políticas de recrutamento e organização (GRAY; DEFILIPPIS; 2015).

No ramo da comunicação, o CWA também tem empregado programas de organização entre os sindicatos existentes, abandonando estratégias que não alcançavam mais os objetivos organizacionais, mas mantendo e reforçando estratégias que continuaram a ser eficazes. A estratégia de organização tradicional construída a partir de sindicatos industriais, que cresceu fundindo-se a associações independentes de empregados de telefonia e negociando cláusulas de *agency shop*, teve de ser abandonada em nome de uma mais abrangente. A perda de filiados, o enxugamento e o crescimento de práticas antissindicais e subsidiárias de empresas não sindicalizadas em *bronwfields*; o colapso das fronteiras da indústria; a destruição de cargos e a criação de outros em

função de mudanças tecnológicas encetou a adoção de novas abordagens em direção a um sindicato da economia da informação. O CWA passou a utilizar uma “organização vertical e horizontal” comparável às estratégias de integração perseguidas por empresas de serviços de informação. Um bom exemplo é a iniciativa de organização de membro a membro para criar vínculos horizontais entre os trabalhadores das empresas. Essa estratégia culminou na campanha do sindicato de 1997, que organizou 10.000 agentes de vendas e atendimento ao cliente da US Airways em todo o país. O sindicato usou campanhas de mobilização de base e relações públicas semelhantes para organizar as associações de empregados na IBM e na Microsoft (KATZ; BATT; KEEFE, 2003).

2.8 Taxa de sindicalização

A adesão aos sindicatos nos Estados Unidos nunca atingiu níveis de filiação semelhante a países europeus e até diminuiu nas últimas quatro décadas (cf. Tabela 17). Em 1936, um ano após a adoção da NLRA, apresentava 35% de filiação. Em 1983, a taxa era de 20,1%; e em 2019, diminuiu para 10,3%. A tabela 17 mostra a variação desse percentual nos últimos 30 anos e a tabela 18 nos últimos 10 anos:

TABELA 17 – Taxas de filiação nos Estados Unidos entre 1989-2019 em %

Ano	1989	1999	2009	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	16.4	13.9	12.3	10.3

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

TABELA 18 – Taxas de filiação sindical nos Estados Unidos entre 2009–2019 em %

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	12,3	11.9	11.8	11.3	11.3	11.1	11.1	10.7	10.7	10.5	10.3

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

A filiação sindical varia muito, dependendo do setor, ocupação, geografia, sexo, raça e idade. Em 2019, mais de um terço (34,4%) dos trabalhadores do setor público eram sindicalizados (cf. Tabela, 19) enquanto os do setor privado representaram apenas 6,5%

(Tabela 21). No nível ocupacional, os empregos públicos como os de educação e treinamento ou de segurança pública são os com o maior número de sindicalizados. Em contrapartida, os trabalhadores privados da agricultura, pesca e silvicultura, vendas e ocupações relacionadas, e os de serviço na preparação de alimentos e correlatos, são os com as mais baixas taxas de filiação sindical (entre 2,1% e 3,5%). Em termos de sexo, a sindicalização é maior entre os homens (10,8%) do que entre as mulheres (9,7%) apesar de ter diminuído em comparação com dados de 1983, quando as taxas para homens e mulheres eram de 24,7% e 14,6%, respectivamente. Entre os principais grupos raciais e étnicos, os trabalhadores negros são os que apresentam a mais alta taxa de filiação em 2019 (11,2%) do que os brancos (10,3%), asiáticos (8,8%) ou hispânicos (8,9%). Por idade, as taxas continuaram mais altas entre os trabalhadores de 45 a 64 anos, representando 12,6% dos trabalhadores de 45 a 54 anos e 12,7% dos trabalhadores de 55 a 64 anos eram sindicalizados.

TABELA 19 – Taxas de filiação sindical no setor público 2009-2019 em %

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	37.4	36.2	37.0	41.7	35.3	35.7	35.2	34.4	34.4	33.9	33,6

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

TABELA 20 – Taxas de filiação sindical no setor público 1989–2019 em %

Ano	1989	1999	2009	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	36.7	37.3	37.4	33,6

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

TABELA 21 – Taxas de filiação sindical no setor privado 2009–2019 em %

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	7.2	6.9	6.9	6.6	6.7	6.6	6.7	6.4	6.5	6.4	6.2

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

TABELA 22 – Taxas de filiação sindical no setor privado 1989–2019 em %

Ano	1989	1999	2009	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	12.4	9.5	7.2	6.2

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

Os dados também apresentam contrastes quando se leva em consideração os tipos de contratos. Em 2019, entre os trabalhadores de tempo integral, a taxa de filiação sindical foi cerca de duas vezes maior (11,2%) em relação aos trabalhadores de tempo parcial (5,5%). Em termos de diferenças estaduais, a proporção de trabalhadores sindicalizados poder ser mais alta, como em Nova York (21%) e Havaí (23,5%) ou tão baixa quantos a Carolina do Sul e Carolina do Norte (2,2 % e 2,3%).

Alguns analistas sugerem que a lei do Direito ao Trabalho seja parcialmente responsável pela tendência de declínio sindical e alguns ainda apontam, como Devinatz (2015), uma meridionização das relações de trabalho devido ao ataque tanto ao sindicalismo do setor privado e quanto do público⁹⁷. Em se tratando do último, estes estiveram sob intenso ataque especialmente após a crise de 2008, momento em que os funcionários públicos foram colocados pela mídia como a causa da alegada despesa governamental descontrolada e, portanto, mereciam ajustes. Embora os ataques mais violentos tenham ocorrido em 2011 em Wisconsin, Ohio e Indiana, eles não se limitaram a esses três estados. Pelos menos 43 estados apresentaram projetos de lei que buscavam restringir a negociação coletiva do setor público em um ou mais dos seguintes pontos: (1) acabar com a negociação coletiva para funcionários público (2) restringir as questões sobre as quais os sindicatos podem negociar, (3) aumentar as contribuições previdenciárias e de saúde; e (4) aumentar a idade de aposentadoria.

REFERÊNCIAS

ALBELDA, R; BELL-PASHT, A; KONSTANTINIDIS, C. [Gender and Precarious Work in the United States: Evidence from the Contingent Work Supplement 1995-2017. Working Papers](#) 2019-01, University of Massachusetts Boston, Economics Department.

⁹⁷ O termo meridionização refere-se ao resultado das políticas adotadas no sul dos Estados Unidos e que tem se difundido para o resto do país. A lei do Direito ao Trabalho é apenas uma expressão disso e faz parte de um pacote de políticas antissindicais provenientes dessa região.

ALEKS, R. Estimating the Effect of “Change to Win” on Union Organizing. *ILR Review*, 68(3), May 2015, pp. 584–605. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2029&context=articles>. Acesso em: 30. Out. 2020.

AVENDAÑO A, FANNING C. The CLEAN Carwash Initiative: Building Worker Power and Fighting Austerity through Community and Workplace Organizing. *Labor Studies Journal*. 2014;39(2):101-117. Disponível em: doi:[10.1177/0160449X14531679](https://doi.org/10.1177/0160449X14531679). Acesso em: 20. Jan. 2021.

BELLACE, R. J. *The Future of Employee Representation in America: Enabling Freedom of Association in the Workplace in Changing Times Through Statutory Reform*. 5 J. BUS. L. 1, 2002. Disponível em: <https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol5/iss1/1>. Acesso em 04. Dez. 2020.

BODIE, Z; MARCUS, J. A; MERTON, C. R. Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs? In: BODIE, Z; SHOVEN, B. J; WISE, A.D (eds.). *Pensions in the U.S. Economy*. Chicago: University of Chicago Press, 1988. Disponível em: <http://www.nber.org/books/bodi88-1>. Acesso em: 07. Fev. 2021.

BROFENBRENNER, K. The American labour movement and the resurgence in union organizing. In: FAIRBROTHER, P; YATES, C. *Trade Union in Renewal: a comparative study*. London; New York: Routledge, 2003.

BROMBERG, A. T; RICHARDSON, A. N; VÁZQUEZ, G. M. Joint-employer status: Revised government rules seek to achieve consistent and predictable standards. *Thomson Reuters*. 26 March, 2020. Disponível em: https://www.wiley.law/assets/html/documents/Westlaw_Joint-EmployerStatus_Bromberg_Richardson_Vazquez.pdf. Acesso em: 23.dez. 2020.

CHAISSON, G. The AFL-CIO Split: Does It Really Matter?. *Journal of Labor Research* **28**, 301–311 (2007). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF03380047>. Acesso em 09.nov. 2020.

CHARNOVITZ, S. The ILO Convention on Freedom of Association and Its Future in the United States. *American Journal of International Law*, 102(1), 90-107. 2008. Disponível em: doi:10.1017/S0002930000039841. Acesso em: 12 de Agosto. De 2020

COHN, E.S; LUBELL, D. Control of Labour Union: by Whom, over What? OHIO STATE LAW JOURNAL. 1961. Disponível em: https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/68280/OSLJ_V22N1_0163.pdf. Acesso em: 15.fev. 2021.

COMPA, L. An overview of collective bargaining in the United States. In: HERNÁNDEZ, J. G (Ed.), *El derecho a la negociación colectiva: Monografías de temas laborales* (pp. 91-98). Seville: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/912>. Acesso em: 15. Jan. 2021.

COMPA, L. *Unfair advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*. New York: Cornwell University Press, 2000.

DANNIN, ELLEN J. Legislative Intent and Impasse Resolution Under the National Labor Relations Act: Does Law Matter? *Hofstra Labor and Employment Law Journal*: Vol. 15: Iss. 1, Article 2, 1997. Disponível em: <http://scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlelj/vol15/iss1/2>. Acesso em: 16.dez. 2020.

DEVINATZ VG. Right-to-Work Laws: the Southernization of U.S. Labor Relations and the U.S. Trade Union Movement's Decline. *Labor Studies Journal*. 2015;40(4):297-318. Disponível em: doi:[10.1177/0160449X15622702](https://doi.org/10.1177/0160449X15622702). Acesso em 23.dez.2020

DUDZIC M. The AFL-CIO “On the Beach.” *New Labor Forum*. 2017;26(2):11-15. Disponível em: doi:[10.1177/1095796017700591](https://doi.org/10.1177/1095796017700591). Acesso em 25. Dez. 2020

DULLES, F. R; DUBOFSKY, M. *Labor in America: A History*. 8ed. New York: Wiley-Blackwell, 2010

EIMER, S. From “Business Unionism” to “Social Movement Unionism”: The Case of the AFL-CIO Milwaukee County Labor Council. *Labor Studies Journal*, 24(2), 63–81, 1999. Disponível em: doi:[10.1177/0160449X9902400206](https://doi.org/10.1177/0160449X9902400206). Acesso em: 20. Jan, 2021.

FICK, B. Collective Representation of Workers in The United States: Evolution of Legal Regimes Concerning Collective Autonomy and Freedom Of Association. Disponível em: https://scholarship.law.nd.edu/law_faculty_scholarship/1224. Acesso em: 12. Jan. 2021.

GALVÃO, A. Novas estratégias e formas de organização sindical. In: 1º de maio: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro, 2015, São Paulo. *Sindicalismo contemporâneo: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro*. São Paulo: Salinas, 2014^a. v. 1. P. 244-257.

GALVÃO, A. A contribuição do debate marxista sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. *Crítica Marxista* n. 38, 2014b.

GARDEN C. Working Outside the NLRA. *New Labor Forum*. 2018; 27(3):52-57. Disponível em: [10.1177/1095796018790551](https://doi.org/10.1177/1095796018790551). Acesso em: 19. Jan. 2021.

GRABELSKY, J. (2004). Building and construction trades unions: Are they built to win? [Electronic version]. *Social Policy*, 35(2), 2004 Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/58>. Acesso em 21. jan. 2021.

GRANT, P.A. The Bricker Amendment Controversy. *Presidential Studies Quarterly*, vol. 15, no. 3, 1985, pp. 572–582. *JSTOR*. Disponível em: www.jstor.org/stable/27550246. Acesso em: 14 Dec. 2020.

GRAY M, DEFILIPPIS J. Learning from Las Vegas: Unions and post-industrial movement. *Urban Studies*. 2015;52(9):1683-1701. Disponível em: [10.1177/0042098014536787](https://doi.org/10.1177/0042098014536787). Acesso em: 25. Jan. 2021.

GUERIN, L; DELPO, A. *The Manager's Legal Handbook*. Berkeley, Calif.: Nolo, 2018

HEERY, E; ADLER, L. Organizing the unorganized. In: FREGE, C; KELLY, J. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2004

HIPPLE, S. Contingent work in the late-1990s. *Monthly Labor Review*, March 2001. Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/03/art1full.pdf>. Acesso em: 08. Jan. 2021.

JURAVICH T, HILGERT J. UNITE's Victory at Richmark: Community-Based Union Organizing in Communities of Color. *Labor Studies Journal*. 1999;24(1):27-41. Disponível em: [10.1177/0160449X9902400104](https://doi.org/10.1177/0160449X9902400104). Acesso em: 25. Jan. 2021.

KALLEBERG, L.A. The Social Contract in an Era of Precarious Work. *Pathways Fall*, 2012. Disponível em: https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/pathways/fall_2012/Pathways_Fall_2012%20Kalleberg.pdf. Acesso em: 18. Jan. 2021.

KATZ, H. C., BATT, R., & KEEFE, J. H. The Revitalization of the CWA: Integrating Collective Bargaining, Political Action, and Organizing. *ILR Review*, 56(4), 573–589, 2003. Disponível em: [10.1177/001979390305600402](https://doi.org/10.1177/001979390305600402). Acesso em: 25. Jan. 2021.

KATZ, H.C. Recent developments in U.S. collective bargaining and employment practices. *Society in Transition*, 33:2, 204-212, 2002. Disponível em: DOI: [10.1080/21528586.2002.10419060](https://doi.org/10.1080/21528586.2002.10419060). Acesso em: 14. Jan. 2021

_____. The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. *ILR Review*. 1993;47(1):3-22. Disponível em: doi: [10.1177/001979399304700101](https://doi.org/10.1177/001979399304700101). Acesso em: 13. Jan. 2021.

KATZ, F. L; KRUEGER, B. A. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. 2008. Disponível em: https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_final_oct2018.pdf. Acesso em: 07. Fev. 2021.

LENZ, A. E. “Contingent Work”: dispelling the Myth, 52 *Wash. & Lee L. Rev.* 755 (1995), <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol52/iss3/6>.

LOBEL, O; LOFASO, A. M. Systems of Employee Representation: The US Report (February 15, 2013). *Systems of Employee Representation at the Enterprise: A Comparative Study* (Bulletin of Comparative Labour Relations Series, Roger Blanpain,

Hiroya Nakakubo and Takashi Araki Editors) (Kluwer 2012), WVU Law Research Paper No. 2013-7, San Diego Legal Studies Paper No. 13-107. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2218862>. Acesso em 06. Jan. 2021.

LOGAN, J. Permanent Replacements and the End of Labor's "Only True Weapon". *International Labor and Working-Class History*, No. 74 (Fall, 2008), pp. 171-192 Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/27673129>. Acesso em: 19. Jan. 2021.

MCINTYRE, R; BODAH, M.M. The United States and ILO Conventions 87 and 98: The Freedom of Association and the Right to Bargain Collectively. In: RICHARD N. BLOCK, N. R; FRIEDMAN, S; KAMINSKI, M; LEVIN, A (eds.). *Justice on the Job: Perspectives on the Erosion of Collective Bargaining in the United States*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006. DOI: 10.17848/9781429454827.ch11

MOODY, K. Towards an international social movement unionism. *New Left Review*, n. 225, 1997.

OCHEL, W. Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s, *CESifo Forum*. Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 02, Iss. 4, pp. 62-65, 2001. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/166106>. Acesso em: 15. Jan. 2021.

OECD. Collective bargaining in a changing world of work. In: *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-8-en. Acesso em: 14. Jan. 2021

OLIVEIRA NETO, E. A; MOURA COELHO, L.B; ARAUJO, S.C; VALENTIM, H.J. Atos antissindicais: manual de atuação. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020.

OLIVEIRA NETO, E. A. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical. São Paulo: LTr, 2019.

RASNIC,C; MULLAN, J. Working life in the United States. Regent University School of Law, *Eurofound*, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-states>. Acesso em: 13. Jan. 2021.

SHOMADE, A. S. *Abood v. Detroit Board of Education* (1977). Disponível em: <https://www.mtsu.edu/first-amendment/article/3/abood-v-detroit-board-of-education>. Acesso em 15.dez.2020

TAFT, P. On the Origins of Business Unionism. *ILR Review*. 1963;17(1):20-38. Disponível em: doi:[10.1177/001979396301700102](https://doi.org/10.1177/001979396301700102). Acesso em: 12. Jan. 2021.

TURNER, L; HURD, R. W. Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement. In: Lowell Turner *et al.*, *Rekindling the Movement*.

Labor's Quest to Relevance in the Twenty-First Century, Ithaca, Cornell University Press, 2001.

UNITED STATES. CONGRESS (Senate, Committee on Labor and Human Resources. *The United States and the International Labor Organization*: hearing before the Committee on Labor and Human Resources, United States Senate, Ninety-ninth Congress, first session, on examination of the relationship between the United States and the International Labor Organization. Washington: U.S. G.P.O, 1985.

WAKS, W. J. Impact of the Agency Shop on Labor Relations in the Public Sector, 55 Cornell L. Rev. 547 (1970). Disponível em: <http://scholarship.law.cornell.edu/clr/vol55/iss4/4>. Acesso em 16. Dez. 2020.

WILSON, E. C. The Replacement of Lawful Economic Strikers in the Public Sector in Ohio. Ohio State Law Journal [Vol. 46:639], 1985. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/159599804.pdf>. Acesso em: 19. Jan. 2021.

YU, K-H. Inclusive unionism: Strategies for retaining idealism in the Service Employees International Union. *Journal of Industrial Relations*. 2019;61(1):33-56. Disponível em: doi:[10.1177/0022185618780915](https://doi.org/10.1177/0022185618780915). Acesso em 28. Dez. 2020.

VOSS, K; SHERMAN, R. Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 2 (September 2000). Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/316963>. Acesso em: 18.jan. 2021.

3 ALEMANHA

INTRODUÇÃO

A Alemanha está na lista de países que ratificaram a Convenção 87 (CO87) em 1957, e a Negociação Coletiva (CO98) em 1956. Assim como no caso do Japão, na Alemanha há algumas restrições quanto à aplicação da CO87, especialmente em relação às variantes de greve e ao direito de quem pode fazer: se empregado de empresa privada, do Estado ou da Igreja. Embora o texto da Convenção não mencione diretamente o direito à greve, a Comissão de Peritos da OIT (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* - CEACR) e a Comissão sobre Liberdade Sindical (*Committee on Freedom of Association* - CFA) concluíram que é uma consequência necessária da liberdade sindical. Os órgãos da OIT afirmaram em várias ocasiões que o direito à greve é um instrumento essencial para salvaguardar os interesses dos trabalhadores e, portanto, deve ser considerado como abrangido pela liberdade de associação. Em princípio, todas as greves que visam melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores ou os direitos dos sindicatos são protegidas.

Partindo dessa premissa, pode-se concluir que as greves, nas suas mais variadas manifestações, são legais. Mas na Alemanha as greves e bloqueios não são regulamentados por lei, mas por jurisprudência e por muito tempo algumas delas foram consideradas ilegais e até proibidas, como as greves de solidariedade (*Unterstützungstreik*)⁹⁸ – aquelas organizadas para apoiar ação industrial de outros trabalhadores – e as greves contra realocações de produção. Somente em 2007, através de decisões da Corte Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht* - BAG) elas foram permitidas, mas ainda assim sob certas condições. No caso das greves de solidariedade quando há interdependência econômica dos empregadores envolvidos nas principais disputas trabalhistas, e nas greves contra realocações quando ancorada em um acordo coletivo social para amortecer as consequências negativas das transferências. No entanto, o CFA da OIT acredita que qualquer greve, seja ela de apoio ou não, é protegida pela CO87. Ou seja, o critério da convenção da OIT é, portanto, mais abrangente do que a interpretação da BAG.

⁹⁸ Eram consideradas ilegais porque entendidas com greve fora da área de negociação coletiva, incluindo o envolvimento de terceiros na luta (RIEBLE, 2008)

As restrições por parte do tribunal alemão, no entanto, são mantidas em relação às greves políticas, cujo destinatário não é o empregador, mas sim o governo, o parlamento ou o judiciário. São consideradas ilegais por um lado pela ingerência na ordem constitucional (art. 20 da *Grundungesetz*, da qual falaremos mais tarde) e por outro lado porque as demandas não são da ordem da negociação coletiva e o empregador não pode atendê-las⁹⁹. Os sindicatos só estão autorizados a fazer greves de acordo com as disposições da lei da ação laboral e apenas para objetivos que podem ser acordados em um acordo coletivo. Isso ignora o fato de que certos procedimentos legislativos também podem ser de extrema importância para os empregados. Nesse sentido, a jurisprudência alemã é interpretada como estando em conflito com a CO87, o que não é apenas um problema formal, mas também de relevância prática, uma vez que na história dos sindicatos alemães, as greves políticas foram usadas em várias ocasiões.

Além disso, o direito dos servidores públicos¹⁰⁰ alemães à greve é outro ponto que tem sido bastante criticado, principalmente devido à uma decisão de maio de 2010 do Tribunal Administrativo (*Verwaltungsgericht* – VG) de Düsseldorf, mais tarde revogada¹⁰¹, que proibiu e puniu com uma multa de 1.500 euros a greve de três professores da rede pública de Renânia do Norte-Vestfália, Hesse e a Baixa Saxônia em 2009. De acordo com a lei alemã, os servidores públicos não estão autorizados a fazer greve em nenhuma circunstância. Isso contradiz os princípios da CO87, pois de acordo com a interpretação do CEACR, o direito de greve só é limitado para funcionários públicos a quem foi confiado o exercício da autoridade estatal. Isso se aplica aos cargos

⁹⁹ Como nos casos de greve dos jornalistas contra a Lei de Constituição do Trabalho (*Betriebsverfassungsgesetz* – BetrVG) em 1952; nos protestos contra a reorganização da rádio e televisão pública NDR (*Norddeutscher Rundfunk*) em 1979; e protestos contra a emenda do parágrafo § 116 da Lei de Promoção ao Emprego (*AFG - Arbeitsförderungsgesetz*), hoje Seção 160 SGB III, que propunha retirada do pagamento de benefícios de trabalho temporário (como seguro desemprego) em caso de disputas s trabalhistas fora das áreas de negociação coletiva

¹⁰⁰ No setor público alemão existem dois tipos de status de emprego: o servidor público (*Beamte*) e empregado público (*Tarifbeschäftigte*). Os empregados públicos têm o mesmo status legal que os empregados do setor privado. Eles têm direito à greve e suas condições de trabalho são reguladas por acordos coletivos e pela legislação trabalhista. Ao contrário deles, os servidores públicos têm um estatuto jurídico especial que garante o emprego vitalício, sistema de seguridade social separado e não precisam pagar contribuições sociais. O legislativo define unilateralmente as condições de trabalho dos servidores públicos, ou seja, condições de trabalho não são determinadas por acordos coletivos. As organizações que representam os servidores públicos são dotadas do direito de consulta durante o processo legislativo, que na prática, (cf. Schulten & Seiken. 2018), esses direitos tornaram-se equivalentes aos direitos de negociação coletiva. Até 2006, os resultados das rodadas de negociação coletiva dos empregados públicos (Sindicato de Serviços Públicos e Trânsito, atualmente ÖTV; da Deutsche Bahn e de serviços postais federal, agora Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG e Deutsche Postbank AG) - geralmente eram aplicados aos servidores públicos por decisão do legislativo (KELLER, 2013; 2020). Assim, as condições de trabalho e de vida de ambos os grupos eram semelhantes, apesar da persistência de diferenças legais significativas.

¹⁰¹ A decisão do VG de Düsseldorf em 15 de dezembro de 2010 (31 K 3904 / 10.O) revogou a sentença de 15 de maio de 2010 devido à compreensão de que viola a liberdade de associação garantida pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Disponível em:

https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_Streikrecht_fuer_deutsche_Beamte_VG_Duesseldorf_31K3904-100.html.

executivos, policiais ou fiscais, mas não aos correios, ferroviários ou professores, embora na prática isso não ocorra, como no último caso. Portanto, no caso dos professores, eles possuem, em princípio, o direito de fazer greve. Isso foi objeto de queixas da DGB ao CAF em várias ocasiões. Os órgãos de supervisão da OIT apelaram várias vezes ao governo federal para que mudasse a situação legal, mas até agora sem sucesso. Além disso, de acordo com os princípios da OIT, os funcionários excluídos do direito de greve devem ter acesso a um procedimento de arbitragem independente e eficaz, vinculativo para ambas as partes, outro ponto ausente na legislação alemã. O CEACR também declarou inadmissível o uso de trabalhadores temporários de agência como “fura-greve” devido a uma reclamação da DGB e do sindicato dos trabalhadores de serviços postais (*Deutsche Postgewerkschaft*, hoje amalgamado ao Ver.di). Embora o Tribunal Federal tenha seguido essa visão, justificou a proibição do uso de fura-greve com a falta de autorização legal. Mas em 2017, uma reforma da Lei do Trabalho Temporário (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG*), modificou essa disposição e proibiu a utilização desses trabalhadores em casos de greve.

Sobre os empregados pelas Igrejas, que eram 1,3 milhão em 2017¹⁰², não é consenso se eles tenham permissão para fazer greve. Aqueles que argumentam contra o direito de greve dizem que empregadores e empregados trabalham juntos para divulgar a caridade e a graça em nome da fé e por isso não deveriam sentir a necessidade de lutar contra seus patrões, como em um contexto capitalista. Os que são a favor contrapõem que, embora as igrejas tenham o direito à autodeterminação na contratação de empregados¹⁰³, isso não cancela os direitos dos sindicatos de advogar por boas condições de trabalho, conforme delimitado na constituição. Os cerca de 1,3 milhão de pessoas na Alemanha que trabalham para uma instituição administrada pela igreja assinam contratos de trabalho especiais. Frequentemente, são bastante rígidos, especialmente quando estão com a Igreja Católica.

Este relatório parcial foi organizado para apontar os principais achados da pesquisa. Procuramos apresentar alguns dados preliminares sobre o enquadramento legal

¹⁰² Cf. Deutsche Welle. Disponível em: <https://www.dw.com/en/workers-rights-in-germany-not-everyone-can-go-on-strike/a-40908443>. Acesso em: 09/02/2021.

¹⁰³ O direito a autodeterminação na contratação implica na possibilidade das instituições católicas não aceitarem empregados que não sejam católicos batizados ou que tenham um estilo de vida diferente dos ensinamentos da igreja, como homossexuais ou divorciados. Essa prática não é ilegal e confere o direito das igrejas contratarem quem e como quiserem. Fonte: Deutsche Welle. Disponível em: <https://www.dw.com/en/workers-rights-in-germany-not-everyone-can-go-on-strike/a-40908443>. Acesso em: 12/02/2021.

das relações de emprego e a organização sindical, a fim de aprofundar o debate sobre Liberdade Sindical

3.1 Enquadramento Legal

As principais leis de referência da legislação trabalhista alemã são a Lei Federal, as convenções coletivas, os acordos coletivos de trabalho e jurisprudência. Não existe um Código do Trabalho consolidado; as normas mínimas são estabelecidas em leis separadas sobre várias questões relacionadas ao trabalho, que são complementadas por portarias governamentais (JUNG, 2001).

As normas que garantem a proteção dos direitos dos trabalhadores de se organizarem e negociarem e fazerem greve estão dispostas a seguir. Em termos do direito de greve, (cf. Kraemer, 2015), não existe uma lei que a regule greves ou bloqueios e a própria constituição alemã não menciona nenhuma delas. A jurisprudência foi desenvolvida pelo BAG em decisões subsequentes. O princípio jurídico fundamental que rege os litígios é que a ação sindical deve perseguir um objetivo regulamentado por um acordo coletivo. Greves e bloqueios só são legais no contexto de negociação coletiva. Há uma obrigação de manter a paz industrial (*Friedenspflicht*) durante a vigência de uma convenção coletiva. Durante esse período, nem greves nem bloqueios são permitidos como meio de solucionar as questões estabelecidas no acordo coletivo. Para ser legal, a ação sindical deve ser proporcional aos objetivos perseguidos

Constituição (*Grundgesetz* – GG, 1949)¹⁰⁴

A constituição alemã é conhecida como Lei Básica ou Fundamental (*Grundgesetz* - GG). Com a sua alteração pelo Tratado da Unificação de 31 de agosto de 1990 e pelo Estatuto Federal de 23 de setembro de 1990, a Lei Básica tornou-se a Constituição da

¹⁰⁴ Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>. Acesso em: 09/02/2021.

Alemanha Ocidental e Oriental unificadas. A liberdade de associação é garantida pelo art. 9 parágrafo 3, que diz que “o direito de constituir associações, destinadas a manter e promover as condições econômicas e de trabalho, é garantido a todos e para todas as profissões”.

Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB, 1896)¹⁰⁵

Emendado em 2000, o Código Civil Alemão (BGB) é a lei mais geral no campo do direito privado ou do direito civil. É dividido em cinco partes (livros): 1) a parte geral (§§ 1-240), sobre regras básicas aplicáveis a todas as relações jurídicas de direito privado (por exemplo, capacidade jurídica, declaração de intenções, contratos, representação, prescrição); 2) a lei das obrigações (§§ 241-853), que trata da relação entre credor e devedor (compra, aluguel, empréstimo, contrato de serviço); 3) direito de propriedade (§§ 854-1296), que discorre sobre as relações jurídicas de pessoas com coisas (por exemplo, propriedade, posse, garantia, hipoteca); 4) direito da família (§§ 1297-1921), sobre as relações pessoais e de propriedade entre cônjuges, pais e filhos, parentes; 5) a lei da herança (§§ 1922-2385), que trata de problemas de propriedade em caso de morte.

Uma vez que o direito do trabalho é uma parte especial do direito privado, algumas disposições do BGB também são importantes para o direito do trabalho. Por outro lado, muitas delas (como direito de propriedade, direito de família ou direito de herança) têm pouco a ver com direito do trabalho. Os parágrafos do BGB mais alinhados as relações de emprego são sobretudo os §§ 611 a 630 BGB, que regulam os chamados contratos de serviço (*Dienstvertrag*, Livro 2, Título 8). Isso inclui os contratos de trabalho, mas também as relações de trabalho freelancer, como os contratos de gestão. Também são importantes no direito do trabalho são os regulamentos que regem o controle dos termos e condições gerais, que também são aplicáveis aos contratos de trabalho.

¹⁰⁵ Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html#BJNR001950896BJNG000102377>. Acesso em 09/02/2021

Lei de Constituição do Trabalho (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG, 1972*)¹⁰⁶

A BetrVG regula a cooperação entre o empregador e os comitês de empresa. Representa a base jurídica para o trabalho do comitê de empresa, criando direitos e obrigações para ambas as partes. Se aplica a empresas privadas, independentemente de sua forma jurídica, como sociedades anônimas (*Aktiengesellschaft*) ou empresas com responsabilidade limitada (GmbH), mas não a agências ou autoridades federais, estaduais ou municipais, ou a quaisquer empresas constituídas como pessoas jurídicas sob direito público. A aplicação territorial do BetrVG estende-se a todas as empresas localizadas na Alemanha, independentemente do empregador e dos empregados serem cidadãos alemães ou dos contratos de trabalho individuais serem ou não regidos pela lei alemã. No entanto, a legislação trabalhista alemã define como “empregado” uma pessoa que, por contrato de trabalho individual, é obrigada a prestar serviços para outra pessoa conforme indicado por esta. O principal critério para distinguir empregados de autônomos contratados independentes é se o indivíduo é ou não pessoalmente dependente da pessoa que solicita seus serviços. A BetrVG não cobre empreiteiros autônomos, mas cobre todos os tipos de empregados que trabalham permanentemente em uma unidade de negócios, incluindo, por exemplo, trabalhadores de meio período. Não estão cobertos pela BetrVG certos grupos de pessoas, independentemente deles poderem ser considerados empregados de acordo com a definição geral. Em particular, isso se aplica a indivíduos que atuam como representantes legais da empresa ou empresa de acordo com as disposições da lei civil ou comercial aplicável (diretores administrativos [*Geschäftsführer*] de uma empresa com responsabilidade limitada ou membros do conselho [*Vorstand*] de uma sociedade anônima) e empregados administrativos (*leitende Angestellte*).

As disposições gerais da BetrVG regulam, entre outras coisas a criação de comitês de empresa (§ 1); a posição dos sindicatos e associações patronais (§ 2); regulamentos divergentes (§ 3); unidades de negócios e pequenas empresas (§ 4); empregados Funcionário (§ 5). Além disso, a BetrVG também contém disposições relativas à eleição dos comitês de empresa, sua gestão, a reunião de trabalho e os direitos de representação de jovens e estagiários. As eleições de um comitê de empresa só são possíveis em

¹⁰⁶ Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>. Acesso em 09/02/2021

empresas com pelo menos cinco empregados com direito a voto. As formalidades eleitorais são regulamentadas na BetrVG e, em particular, no regulamento eleitoral (*Wahlordnung- WO*). Existe ainda um código de conduta para os comitês de empresa, dos quais estão proibidos de fazer greve (art. 74) para atingir seus objetivos. Nem o empregador nem o conselho de empresa podem perturbar o fluxo de trabalho ou a tranquilidade da empresa.

A BetrVG regula também a posição e o papel dos sindicatos. De acordo com ela, um representante do sindicato pode participar das reuniões de trabalho desde que um empregado da empresa seja filiado ao respectivo sindicato. Se um membro do sindicato também for membro do comitê de empresa, ele também terá o direito de participar das reuniões do comitê de empresa se pelo menos um quarto dos membros do comitê de empresa quiserem envolver o sindicato. Além disso, os sindicatos têm uma função de controle. Isso permite que ele verifique se os direitos e as leis estatutárias estão sendo cumpridos na empresa. Se este não for o caso, um sindicato também pode entrar com uma ação criminal contra o empregador como último recurso, de acordo com a Seção 119 (2) BetrVG. Isso é possível, por exemplo, se o empregador interromper continuamente o trabalho do conselho de empresa.

Lei de Negociação Coletiva (*Tarifvertragsgesetz – TVG, 1949*)¹⁰⁷

Revisada em 1974, a Lei de Negociação Coletiva (TVG) garante aos sindicatos, as organizações de empregadores e empregadores individuais a autonomia na negociação coletiva. Ele especifica a liberdade de associação protegida por direitos constitucionais, ou seja, a liberdade de estabelecer associações para manter e promover as condições econômicas e de trabalho. Define detalhadamente quem pode celebrar os acordos coletivos, neste caso empregadores individuais, associações de empregadores e sindicatos. Do lado dos trabalhadores, a lei estabelece que apenas sindicatos com status legal têm o direito de celebrar acordos coletivos (art. 2, parágrafo 1). Nenhuma outra associação de empregados, como sindicatos amarelos, nem comitês de empresa têm o direito de celebrar acordos coletivos. A BetrVG e 1952 confirmou que os contratos de

¹⁰⁷ Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>. Acesso em: 09/02/2021.

trabalho celebrados entre os comitês de empresa e a administração não devem tratar de remuneração e outras condições de trabalho que tenham sido fixadas, ou normalmente fixadas, por acordo coletivo (art. 77, parágrafo 3). Do lado dos empregadores, a TVG prevê que os acordos coletivos podem ser celebrados por associações de empregadores ou por empregadores individuais. Na prática, entretanto, a Alemanha viu o desenvolvimento de um sistema abrangente de negociação coletiva em nível de associação durante a década de 1950. Embora os acordos de empresa (*Haustarifverträge*) tenham ganhado importância na década de 1990, mais de dois terços de todos os empregados alemães ainda estão cobertos por um acordo de nível de associação (*Flächentarifvertrag*).

A TVG ainda regula quais conteúdos os acordos coletivos podem ter e quem está vinculado a eles, feitas mediante uma declaração de aplicabilidade geral (art. 5). Existem diferentes tipos de acordos coletivos¹⁰⁸:

- 1) acordos coletivos setoriais (*Flächentarifverträge*) – aplicados a setores inteiros e certas áreas regionais, como por exemplo, para toda a Renânia do Norte-Vestfália.
- 2) acordos salariais (*Lohn und Gehaltstarifverträge*) – fixam o nível dos salários e seus aumentos periódicos, válidos geralmente por 1 ano.
- 3) acordos-marco (*Rahmentarifverträge*) – tratam de condições gerais de longo prazo da relação de trabalho entre os parceiros sociais. Como todo acordo coletivo, ele é negociado entre empregadores individuais ou associações de empregadores e sindicatos e constitui uma espécie de “casaco” para os acordos coletivos mais específicos acerca da descrição das características de cargos e qualificações dos grupos salariais, salários individuais e os critérios da respectiva classificação.
- 4) acordos coletivo gerais (*Manteltarifverträge*) – regulam todas as outras condições de emprego como tempo de trabalho, horas extras, férias, condições de emprego períodos probatórios, períodos de aviso prévio, regulamentos sobre trabalho por turnos e semelhantes. Geralmente são acordos de longo prazo

¹⁰⁸ Fonte: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Disponível em: <http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/arten/index.php#andere>. Acesso em: 29/03/2021.

- 5) acordos coletivos de empresa (*Firmentarifverträge*) – utilizados por empresas que não estão filiadas a nenhuma associação de empregadores. Geralmente, adotam o conteúdo dos acordos coletivos de associação específicas do setor
- 6) acordos coletivos de acompanhamento (*Anschlussstarifverträge*) – entram em vigor imediatamente após a data de rescisão dos acordos recém-negociados.
- 7) acordos coletivos paralelos (*Paralleltarifverträge*) – são acordos de mesmo conteúdo celebrados por diversos sindicatos e associações/federações patronais
- 8) acordos coletivos de emergência ou reparação (*Notlagen - Sanierungstarifverträge*) – são aqueles que desviam dos padrões tarifários do respectivo setor para evitar uma emergência econômica ou até mesmo a falência. Principalmente dispensa ou dispensa parcial de pagamentos especiais, bem como extensão da jornada de trabalho (sem compensação salarial) ou medidas de redução da jornada de trabalho com acordos de melhoria e geralmente exclusão de redundâncias por razões operacionais.
- 9) acordos coletivos de outros tipos – são acordos celebrados para disposições especiais ou novas questões que são particularmente importantes em termos de política de negociação coletiva, por exemplo, para proteção contra a racionalização, férias e bônus de Natal, continuação do pagamento em caso de doença, através do sistema de seguridade social, subsídio complementar para previdência para a velhice, benefícios para capitalização. Em muitas áreas de negociação coletiva, esses tópicos também estão incluídos na estrutura ou em acordos coletivos gerais. Isso difere de ramo para ramo e, em última análise, é uma expressão e efeito da autonomia da negociação coletiva.

A TVG contém regulamentações formais sobre a manutenção de registros de dissídios coletivos e a publicação de acordos de negociação coletiva. Não há regulamentação na TVG sobre litígios trabalhistas, embora de acordo com a opinião jurídica geral, eles sejam legalmente permitidos no âmbito da autonomia de negociação coletiva. As regras da lei da ação industrial têm sido definidas apenas pela jurisprudência dos tribunais do trabalho.

Lei da Codeterminação (*Mitbestimmungsgesetz – MitbestG*, 1976)

Dá aos empregados, através dos comitês de empresa, direitos de participação sobre questões relacionadas aos termos e condições de emprego, no planejamento econômico e na tomada de decisões da empresa. A participação dos trabalhadores ocorre em dois níveis: do estabelecimento como local de prossecução dos fins operacionais (produção, comercialização, administração, serviços) e da empresa como pessoa coletiva com capacidade jurídica de exercício econômico ou objetivos não materiais. A codeterminação e a participação ao nível do estabelecimento significa o envolvimento do comitê de empresa em todas as questões que afetam os trabalhadores no seu local de trabalho. Estes incluem, por exemplo, a introdução de curtas jornadas, a determinação de sistemas de pagamento e bônus, introdução de novos equipamentos técnicos ou processos de trabalho ou a elaboração de planos sociais em casos de fechamento de estabelecimentos previstos ou outras mudanças em operações. Já os direitos de participação em questões de negócios têm como foco principal o planejamento econômico e a tomada de decisões. A codeterminação a nível do conselho de administração ocorre nos conselhos de supervisão. Enquanto a codeterminação em nível de estabelecimento se aplica a todas as empresas alemãs de direito privado, o direito de codeterminação em questões de conselho afeta apenas as grandes empresas. Os dois níveis de codeterminação se complementam.

A mais ampla codeterminação de empregados em conselhos de supervisão de empresas é encontrada nas indústrias de mineração, carvão, ferro e aço, nas quais a Lei de Codeterminação de Carvão, Ferro e Aço se aplica a mais de 1000 empregados. Os assentos nos conselhos de supervisão são distribuídos igualmente entre os acionistas e os

representantes dos empregados. O presidente do conselho fiscal, no entanto, é mais um representante dos acionistas - mas é equilibrado por outro membro neutro que é eleito para o conselho por acordo mútuo de ambas as partes. A escala extremamente abrangente de codeterminação de empregados nas indústrias de carvão, ferro e aço é uma consequência da segunda guerra mundial: as potências aliadas vitoriosas queriam evitar que essas indústrias estrategicamente importantes se tornassem unilateralmente controladas e exploradas pelos principais acionistas.

Abaixo da codeterminação mineração, carvão, ferro e aço vem os diferentes direitos de participação em empresas com mais de 2.000 empregados não envolvidos nas indústrias citadas. A lei relevante leva o nome do ano em que foi aprovada (1976). Também aqui as duas partes estão, em princípio, igualmente representadas no conselho fiscal, mas o presidente, cujo voto é decisivo em caso de impasse, é sempre um representante dos acionistas. Em contraste com a Lei de Codeterminação do Carvão, Ferro e Aço, o presidente não é contra balanceado por um membro neutro, o que significa que os acionistas sempre podem votar mais do que os empregados.

Em empresas entre 500 e 2.000 empregados fora das indústrias de carvão, ferro e aço, os representantes dos trabalhadores ocupam apenas um terço dos cargos no conselho de supervisão sob o que é conhecido como *One-Third Participation Act*. Tanto a Lei de Codeterminação de Carvão, Ferro e Aço quanto a Lei de Codeterminação de 1976 concedem aos sindicatos o direito oficial de propor membros do conselho de trabalhadores para assentos. Apesar disso, os candidatos apresentados pelos sindicatos ainda devem ser eleitos. De acordo com o *One-Third Participation Act*, os sindicatos não têm o direito de propor membros.

Lei de Seguridade Social (*Sozialgesetzbuch* – SGB, 1978)

A SGB contém as disposições sobre o direito social aplicável na Alemanha. Atualmente é composta por doze partes (livros). SGB I: Parte geral, posições básicas de direito social (em vigor desde 1976). SGB II: segurança básica para quem procura emprego. SGB III: Promoção de empregos. SGB IV: Regulamentos comuns para a segurança social (em vigor desde 1977). SGB V: Seguro saúde legal (em vigor desde

1989). SGB VI: Seguro de pensão legal (em vigor desde 1992). SGB VII: Seguro legal de acidentes. SGB VIII: Bem-estar infantil e da juventude. SGB IX: Reabilitação e participação de pessoas com deficiência. SGB X: Procedimentos de administração social e proteção de dados sociais (em vigor desde 1981). SGB XI: Seguro social de assistência a longo prazo. SGB XII: Assistência social.

A reforma do mercado de trabalho alemão (Hartz IV) passou a integrar os livros II e XII integram da SGB em 1 de janeiro de 2005.

Leis Suplementares

Sobre relações de emprego:

Lei sobre o trabalho a tempo parcial e os contratos de trabalho a termo certo (*Teilzeit - und Befristungsgesetz –TzBfG*, 2000)

Regula os direitos dos empregados de tempo parcial e os contratos de trabalho a termo. De acordo com o art. 1, o objetivo da lei é “promover o trabalho a tempo parcial, definir as condições de admissibilidade dos contratos de trabalho a termo certo e prevenir a discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial e a termo”. A lei implementa as diretivas 97/81/CE da União Europeia sobre trabalho a tempo parcial e a 1999/70 / CE sobre contratos de trabalho a termo.

A TzBfG é dividida em quatro seções. A primeira seção (1–5) contém disposições gerais como o estabelecimento de objetivos, definições de trabalho em tempo parcial e contratos por prazo determinado, bem como proibições de discriminação e desvantagem. Entre outras coisas, estipula que a remuneração de meio período deve ser pelo menos proporcional ao tempo de trabalho. A segunda seção (6-13) regulamenta o trabalho parcial, ou seja, o direito legal do empregado de trabalhar menos do que o horário normal de trabalho sob certas circunstâncias e estabelece padrões mínimos. É permitido ao trabalhador, com o consentimento do empregador, reduzir a jornada de trabalho contratualmente acordada, desde que essa redução seja ilimitada; não havia o direito legal de retornar ao trabalho em tempo integral, desde 2019 foi regulamentado que os

empregados podem solicitar trabalho o tempo parcial por um período limitado, com possibilidade de volta a jornada anterior. A terceira seção (14–21) trata dos contratos de trabalho por prazo determinado. Entende-se por termo de qualquer vínculo empregatício que não seja celebrado por tempo indeterminado, mas que seja limitado no tempo ou de acordo com o significado e a finalidade. Consequentemente, uma distinção é feita entre a limitação não material (limitação de tempo) e a limitação material. Por fim, na quarta seção (22 e 23), são incluídas disposições comuns, como a proteção contra evasão e a referência a outras disposições legais e de negociação coletiva.

Lei Federal sobre Férias Remuneradas (*Bundesurlaubsgesetz* – BurIG, 1963)

Emendada em 2002, a lei concede a cada empregado o direito de tirar férias remuneradas. Também prevê o período mínimo de férias que um trabalhador deve receber durante um ano e a proibição de os funcionários trabalharem durante esse período remunerado para outro empregador.

Lei do Trabalho Temporário (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* – AÜG, 1972)

Regula a oferta do Trabalho Temporário (*Zeitarbeit*) executada pelos trabalhadores temporários (*Leiharbeit*), ou seja, o empréstimo temporário de um empregado para trabalhar em uma empresa de um terceiro, no caso um contratante. Nessa modalidade, os contratos de trabalho e o trabalho prestado são diferentes: o contrato de trabalho do temporário é firmado com uma empresa/agência prestadora do serviço e o trabalho é executado pelo contratante. A AÜG estipula que as agências de trabalho temporário que, como locatários, desejam permitir que terceiros façam seu trabalho em uma base comercial, precisam de uma autorização oficial (Seção 1 (1) parágrafo 1 da AÜG). Quem não observar isso será punido pela ineficácia dos contratos entre o credor e o devedor, bem como entre o credor e o trabalhador temporário (Seção 9 (1) No. 1 AÜG). A ineficácia destes contratos significa que a lei ordena a existência de uma relação de trabalho entre o contratante e o trabalhador temporário (artigo 10.º, n.º 1, parágrafo 1 da

AÜG). Os empregadores que se envolvem com agências de trabalho temporário duvidosas como intermediárias correm o risco de que os supostos trabalhadores temporários façam legalmente parte da sua própria força de trabalho. A AÜG foi reformada pela última vez em 1º de abril de 2017

Lei da Jornada de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz – ArbZG*, 1994)

Regula e limita as horas de trabalho diárias máximas admissíveis (não mais que 8 horas diárias, de acordo com § 3), estipula pausas mínimas para descanso durante o horário de trabalho (intervalos de 30 minutos para pelo menos 6 horas de trabalho e 45 minutos para mais de nove horas, Seção 4) e períodos mínimos de descanso entre a conclusão e o reinício do trabalho (Seção 5 estipula um período de descanso ininterrupto de pelo menos 11 horas – ou 10 horas em várias instalações, como hospitais – entre dois turnos de trabalho), bem como o descanso aos domingos e feriados. A ArbZG também contém regulamentos de proteção para o trabalho noturno. A lei é vinculativa para empregadores e empregados, com exceção funcionários públicos e soldados, que são regulados por portarias especiais, bem como de alguns grupos de pessoas e indústrias¹⁰⁹. A lei também implementa legalmente as Diretivas Europeias 93/104 / EC e 2003/88 / EC. O objetivo da ArbZG é garantir a proteção da segurança e da saúde dos empregados na organização da jornada de trabalho e melhorar as condições estruturais para horários de trabalho flexíveis e proteger os domingos e feriados reconhecidos pelo Estado como dias de descanso do trabalho e a elevação emocional dos funcionários (§ 1 ArbZG). No entanto, a lei é caracterizada por uma série de exceções ou opções para tornar a jornada de trabalho mais flexível, mas geralmente dentro de certos limites. Em determinadas circunstâncias, por exemplo, o limite máximo de 8 horas de trabalho por dia pode ser prorrogado até 2 horas, se compensado posteriormente. A ArbZG define exceções nas Seções 14 e 15, em que circunstâncias excepcionais e emergências são importantes nas quais a saúde das pessoas ou de animais está em perigo, trabalhos científicos que não

¹⁰⁹De acordo com artigo 18 a lei não se aplica a: 1) empregados de gestão de acordo com o a Seção 5 (3) da Lei de Constituição do Trabalho, médicos chefes; 2) chefes de serviços públicos e seus representantes, bem como empregados do serviço público autorizados a tomar decisões independentes em questões de pessoal; 3) cuidadores; 4) a área litúrgica das igrejas e comunidades religiosas; 5) menores de 18 anos, às quais se aplica a Lei de Proteção ao Trabalho Juvenil; 6) empregados em navios mercantes como membros da tripulação, a Lei do Trabalho Marítimo se aplica a eles.

podem ser adiados ou matérias-primas ou alimentos ameaçados de deterioração, segundo o § 14 parágrafo 1. As exceções à proibição de trabalho aos domingos e feriados são definidas no § 10 e 11 para trabalhadores por turnos e motoristas, bem como para empregados que realizam atividades vitais, como paramédicos ou médicos, ou trabalhos que não podem ser realizados no trabalho em outros dias como restaurantes e hotéis. Outras exceções que se desviam do texto legal podem ser decididas por autoridades (de supervisão), acordos de empresa ou acordos de negociação coletiva.

Lei de Promoção do Emprego (*Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft* ou *Arbeitsförderungsgesetzes*– AFG, 1969)

Aprovada para substituir a lei sobre colocação profissional e seguro-desemprego (*Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*) de 1927, a AFG instituiu um amplo espectro de medidas de política do mercado de trabalho levando em consideração o interesse em economia. O principal objetivo era amortecer as consequências negativas de mudanças estruturais e do desemprego. Para isso foram instituídas medidas de promoção sistemática da formação profissional e da educação continuada (tanto para desempregados para trabalhadores empregados) e a integração de três grupos-alvo (mulheres, deficientes, idosos). Posteriormente a lei foi alvo de uma série de revisões. Em 1998 foi integrada ao SGB (livro III) e em 2001 foi substituída pela Lei sobre o trabalho a tempo parcial e os contratos de trabalho a termo certo.

Lei de Remuneração Continuada (*Entgeltfortzahlungsgesetz* – EntgFG, 1994)

Aprovada para proteger todos os empregados em caso de doença a fim de evitar dificuldades sociais, especialmente para empregados com doenças crônicas ou com deficiência impedidos de trabalhar. Todos os trabalhadores têm direito a uma remuneração contínua do empregador por até seis semanas, independentemente da

quantidade de horas de trabalho semanais ou mensais que exerce e independente se a relação de emprego está sujeita a previdência social ou não.

Lei de Proteção Contra a Demissão (*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG, 1951)

Emendada em 2017, a KSchG visa proteger todos os empregados¹¹⁰ contra demissões arbitrárias. Existem três pré-requisitos para a aplicação da Lei: 1) a pessoa demitida deve ser um empregado; 2) o vínculo empregatício do empregado deve ter mais de seis meses ininterruptos, Seção 1 (1), e não deve ser confundido com o período de experiência; 3) a empresa em que o empregado trabalha não deve ser uma pequena empresa (Seção 23), ou seja, deve ter mais de 10 empregados depois de 2004 e 5 antes de 2004.

Sobre treinamento profissional/ocupacional, saúde e segurança, maternidade etc.:

Lei de Treinamento Vocacional (*Berufsbildungsgesetz* – BbiG, 1969)

Emendada pela última vez em 2005, regula a preparação para a formação profissional, a formação profissional no âmbito do sistema dual de aprendizagem, a formação profissional contínua e a reconversão profissional. Em particular, contém regulamentos sobre os estágios, requisitos em termos de habilidades pessoais e técnicas, conhecimentos e qualificações para o pessoal de treinamento interno, requisitos que definem a adequação das instalações de treinamento interno, bem como regulamentos sobre o sistema de exame.

¹¹⁰ A lei não se aplica a: freelancers, estagiários/treines, residentes, agente comerciais, diretores administrativos e gerentes de uma GmbH, conselhos de administração de empresas públicas, representantes autorizados de uma parceria geral (*offenen Handelsgesellschaft* - OHG), sócios gerais de uma sociedade em comandita (*Kommanditgesellschaft* - KG), acionistas autorizados a representar uma empresa de direito civil (*Gesellschaft bürgerlichen Rechts* - GbR), parceiro de uma empresa parceira (*Partnerschaftsgesellschaft*- PartG) e membros do conselho de uma associação não constituída

Lei sobre saúde e segurança ocupacional e condições de trabalho (*Arbeitsschutzgesetz*, ArbSchG, 1996)

A Lei de Saúde e Segurança Ocupacional é uma lei alemã para a implementação da Diretiva 89/391/CEE e visa garantir e melhorar a saúde de todos os empregados - incluindo os do serviço público - por meio de medidas de segurança e saúde ocupacional (Seção 1). No entanto, alguns grupos ocupacionais não são protegidos por esta lei, incluindo trabalhadores domésticos em domicílios particulares ou empregados em embarcações marítimas.

Lei de Proteção à Maternidade (*Mutterschutzgesetz* – MuSchG, 1952)

Rege a licença maternidade na Alemanha, que é de seis semanas antes e oito semanas após o nascimento (ou 12 semanas no caso de nascimentos prematuros ou múltiplos). Aplica-se a mulheres grávidas e mães empregadas, bem como a trabalhadoras que trabalham a partir de casa. O empregador deve, portanto, ter isto em consideração também no caso das mulheres com contratos temporários, mini-Jobs e estagiárias. Para os funcionários públicos, aplicam-se as portarias federais de proteção à maternidade e licença parental ou as portarias correspondentes dos estados federais. Os representantes autônomos de órgãos de pessoas jurídicas não estão sob a proteção da Lei de Proteção à Maternidade. Um diretor administrativo de uma GmbH não é protegido por lei

Lei de Proteção ao Trabalho de Jovens (*Jugendarbeitsschutzgesetz* – JarbSchG, 1976)

Restringe o emprego de crianças e jovens de várias maneiras. As crianças, ou seja, pessoas com menos de 15 anos de idade, geralmente não têm permissão para trabalhar (Seção 5 [1]), os jovens, ou seja, pessoas com idades entre 15 e 17, só têm permissão para trabalhar até certo ponto. As restrições legais ao emprego de jovens estão relacionadas com o conteúdo do trabalho, bem como com a duração e o calendário. Além disso, dependendo da idade, os jovens têm mais direito a férias do que os trabalhadores adultos. A JarbSchG também contém disposições penais e de contra-ordenação que ameaçam violações das disposições legais com sanções.

A seção 8 da JArbSchG limita a jornada de trabalho diária – para os jovens com 15 anos de idade, mas ainda não com 18 – a 8 e a jornada de trabalho semanal a 40 horas. Neste contexto, de acordo com o Artigo 11 (1) são prescritas pausas de pelo menos 30 minutos para horas de trabalho de 4h30min a 6 horas, e pausas de uma 1 ou mais para mais de 6 horas de trabalho. A jornada de trabalho diário pode ser prorrogada no caso dos jovens em 30 minutos, sob determinadas condições (Section 8 [1]). A Seção 21, parágrafo 1, permite exceções aos regulamentos gerais apenas para “trabalho temporário e urgente em emergências, desde que trabalhadores adultos não estejam disponíveis”.

Lei Federal de Auxílio a Educação Act on the Payment of Child Raising Benefit and Child Raising Leave (Bundeserziehungsgeldgesetz – BerzGG, 2004)

Regulamenta o subsídio federal (até 450 € por criança) para a guarda de crianças e licença parental (desde 2004) com o objetivo de tornar mais fácil combinar família e trabalho. Com o direito legal ao trabalho a tempo parcial (de 15 a 30 horas semana) em empresas com mais de 15 empregados, proteção especial contra despedimento durante a licença parental, ambos os pais podem dedicar-se a cuidar dos seus filhos, bem como ao seu trabalho, sem ter que se preocupar em não ter tempo suficiente para o filho ou colocar em risco seu futuro profissional

Não se trata de benefício que substitui o salário, mas um benefício familiar relacionado à renda, financiado por impostos para pais com e sem emprego remunerado. O subsídio de guarda de crianças é concedido até a criança completar 2 anos de idade, o mais tardar. Os pais com e sem certidão de casamento têm direitos iguais em termos de benefícios de acordo com a Lei Federal de Auxílio à Educação.

Resolução de disputa individual:

Lei do Tribunal do Trabalho (*Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG, 1953*)

A ArbGG constitui a base para a jurisdição do trabalho na República Federal da Alemanha. Define principalmente as responsabilidades e a composição dos tribunais do trabalho, os tribunais regionais do trabalho e o tribunal federal do trabalho (§ 1 e seguintes), bem como o curso do processo (§ 8 e seguintes), processo de julgamento (§ 46) e o processo de tomada de decisão (§§ 80 ff. ArbGG). Além da Lei do Tribunal do Trabalho - com algumas exceções (Artigo 46 ArbGG) - o Código de Processo Civil (*Zivilprozessordnung- ZPO*) também se aplica aos processos dos tribunais do trabalho.

3.1.1 Mudanças na legislação alemã

Embora os efeitos das reformas no mercado de trabalho e na legislação alemã sejam objetos de controversia no debate acadêmico, no início dos anos 2000, sob o governo de Gerhard Schröder, pelo menos três mudanças fundamentais foram implementadas na Alemanha: no mercado de trabalho através das reformas Hartz; no sistema de pensões; e nas relações industriais, mais especificamente nos acordos coletivos e na representação no local de trabalho.

As reformas do mercado de trabalho e da legislação laboral, cunhadas na Agenda 2010 e materializadas nas Hartz I, II, III e IV (Quadro 8), foram introduzidas paulatinamente por meio de vários atos jurídicos entre 2002 e 2005 e contou com pouca presença dos parceiros sociais tradicionais (dos 21 membros, apenas 2 eram do movimento sindical). Em linhas gerais, essas alterações podem ser divididas em uma ordem de sete categorias de regras, (cf. Knuth, 2014), que foram inseridas em conjunto com as reformas Hartz:

- 1) conversão do escritório federal de emprego (agência normativa) em agência federal de emprego (*Bundesagentur für Arbeit*, órgão gerencial), baseado em metas e indicadores, para tornar mais eficiente a recolocação dos desempregados no mercado de trabalho.
- 2) redução do seguro desemprego e aplicação mais estrita de uma lógica de “rede de segurança” dispostas em: obrigação de procurar emprego 3 meses antes do

término da relação de trabalho existente ou depois do recebimento da notificação de desligamento; redução do período de qualificação de 3 para 2 anos pelo qual o empregado segurado, com pelo menos 12 meses de trabalho ininterrupto, deve demonstrar para justificar o pedido de seguro desemprego (*Arbeitslosengeld*); redução de 32 meses para 24 meses o período máximo de duração do seguro desemprego para idosos e aumento de 45 para 50 anos a idade a partir da qual é possível estender a duração do benefício para além dos 12 meses normais.

- 3) fusão de benefícios de auxílio desemprego (*Arbeitslosenhilfe*) e auxílio social de bem-estar (*Sozialhilfe*)¹¹¹ em um único subsídio, o *Arbeitslosengeld* (ALGII). Esse novo subsídio unificado exige que o requerente reduza ou supere a sua necessidade de assistência através dos seus próprios esforços, que podem ser limitados apenas por fatores pessoais e familiares, não pela forma como o mercado de trabalho é regulamentado (por exemplo acordos coletivos, salários locais consuetudinários). Parte do subsídio ainda pode ser pago quando o rendimento do trabalho é inadequado.
- 4) fragmentação dos serviços públicos de emprego dada a impossibilidade de tornar a Agência Federal de Emprego responsável tanto pelo subsídio de desemprego como pelos requerentes do ALGII, devido ao fato de que constitucionalmente a assistência social tradicional (*Sozialhilfe*) sempre foi administrada pelas autoridades locais, a solução encontrada foi envolvê-los como parceiros das agências de emprego ou colocados como unicamente responsáveis pela implementação do novo sistema de benefícios.
- 5) reforma dos instrumentos de promoção ativa do emprego através do aumento do apoio à criação de novos negócios para pessoas desempregadas; da introdução do sistema de trabalho por benefício acrescido de despesas, ou empregos de “1euro” (*Ein-Euro Jobs*) e ampla extensão do uso deste instrumento por um determinado período; aumento da mercantilização das relações entre o serviço público de emprego e os prestadores de serviços

¹¹¹ O *Arbeitslosenhilfe* vigorou de 1956 a 2004, destinado a pessoas entre 15 e 64 anos idade, e consistia de um benefício social baseado na última renda para desempregos de longo duração. A concessão do seguro de desemprego era basicamente ilimitado no tempo, mas os beneficiários deviam apresentar um novo pedido todos os anos, após o que os requisitos de elegibilidade eram novamente verificados. Era financiado pela receita de impostos federais. Já o *Sozialhilfe*, de 1962 a 2004, destinado às pessoas empregáveis sem direito ao *Arbeitslosenhilfe*, teve como objetivo permitir que os cidadãos necessitados, sem outro apoio adequado, levassem uma vida dignidade ao cobrir necessidades consideradas básicas. Seu financiamento ocorria por meio da receita tributária municipais.

externos, ou seja, substituição do apoio prestado ao abrigo da lei sobre subvenções públicas ou através de comissionamento direto por procedimentos de contratação competitivos ou emissão de *vouchers* para quem procura emprego

- 6) desregulamentação da legislação trabalhista com mudanças na aplicação da proteção contra demissão arbitrária limitado agora às empresas com 10 ou mais trabalhadores (antes 5), excluindo assim mais 10% dos trabalhadores desta proteção; na rescisão dos contratos, em que empregador passa a ter a opção de oferecer um acordo, no aviso prévio, com um valor legalmente definido com a condição de que o empregado se abstenha de intentar uma ação judicial contra a demissão. E desregulação do trabalho temporário com a suspensão da proibição de contratos a termo, contratos simultâneos e reemprego, bem como a duração máxima de uma atribuição; redução da idade mínima de 58 para 52 anos para o início de uma relação de trabalho a termo certo sem motivo objetivo e sem limite de tempo.
- 7) introdução de novas regras para o emprego marginal, sob o novo rótulo de *Minijobs*¹¹², que nada mais é do que uma forma especial de emprego de tempo parcial dos quais não há quaisquer obrigações de pagamentos de contribuições sociais como seguro desemprego e previdência, o que também significa que eles não adquirem direitos. A regra introduzida em 1999, segundo a qual os contratos para segundos empregos tinham que ser agregados à relação de emprego principal, foi abolida. Considerando que o limite máximo de aplicação do regime de Minijob costumava ser definido de acordo com o número de horas semanais trabalhadas (15 horas), agora é determinado apenas com base nos ganhos (400 euros desde 2003 e 450 euros desde 2013) , o que significa que uma semana de trabalho de mais de 15 horas pode contar se o salário por hora for baixo.

¹¹² Os Minijobs constituem uma forma especial de emprego de tempo parcial dos quais não há quaisquer obrigações de pagamentos de contribuições sociais como seguro-desemprego e previdência e que, conseqüentemente, esses trabalhadores não estão sujeitos à segurança social. Existem 2 tipos de Minijobs: os com salário limite (até 450 euros/mês) e os de tempo limite (70 dias de trabalho por ano civil).

Quadro 8 – Resumo das principais reformas no mercado de trabalho alemão entre 2003-2005

Hartz I (janeiro de 2003) - criou as Agências de Empregos Temporários (*Personal-Service-Agentur*), sob agências de serviços públicas de emprego, para intermediar as relações entre os desempregados e empregadores. Revisou o sistema de direitos e obrigações dos demandantes a emprego, incluindo a obrigação de comprovação dos candidatos de que oferta de trabalho não era razoável, sob a pena de ter benefícios cortados. Estendeu o potencial para a utilização do trabalho temporário através da eliminação da duração máxima de 24 meses e abrindo a possibilidade de exceções à obrigação de igualdade de tratamento e pagamento entre pessoal temporário e funcionários permanentes.

Hartz II (abril de 2003) – criou uma concessão para facilitar a transição do desemprego para o empreendedorismo. Empreendedores que criassem seus próprios negócios, o *Ich-AG*, receberiam subsídios (livre de impostos e não reembolsáveis) por até três anos (600 euros/mês no primeiro ano, 360 euros/mês no segundo ano e 240 euros/mês no último ano). Em 2006, esses subsídios foram combinados com um novo subsídio de transição, *Überbrückungsgeld*, para a formação de *start-ups*, o *Gründungszuschuss*. Ampliou o alcance e crescimento dos chamados trabalhos marginais através dos *Minijobs* (1,69 milhões em 2004 para 2,53 milhões em 2011) e dos *midi-jobs* (1,19 milhões em 2007 para 1,37 milhões em 2011), que consistem em empregos de tempo parcial, com salários de até 400 euros/mês no caso dos *Minijobs*, e de até 850 euros/mês para os *midi-jobs*, e são vistos como atrativos para os empregados porque estão livres da dedução de impostos.

Hartz III (janeiro de 2004) – reformou a agência pública de serviço de emprego, cujo nome foi alterado para *Bundesagentur für Arbeit* (Agência Federal de Emprego); reestruturou o gerenciamento a nível federal, proporcionou maior autonomia local e reestruturou os escritórios para aumentar a proporção de conselheiros para candidatos a emprego. Fundiu as medidas de criação de emprego (*Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen*) com medidas de ajuste estrutural (*Strukturanpassungsmaßnahmen*) e reduziu sua duração máxima. Além disso, as condições para os benefícios do seguro desemprego foram alteradas de 32 para duração máxima de 12 meses.

Hartz IV (janeiro de 2005) – fundiu em um sistema único duas formas de benefícios: a seguridade social (*Sozialhilfe*) e o seguro desemprego (*Arbeitslosenshilfe*). A forma anterior do *Arbeitslosenshilfe* consistia em uma forma de seguro para desemprego de longa duração e era proporcional em até 53% ao último salário líquido. O *Sozialhilfe* era um benefício de bem-estar social destinado a proporcionar uma renda mínima. Quando foram combinados em um único benefício (*Arbeitslosengeld II*), a elegibilidade dependia da assinatura de um contrato de integração com a Agência Federal de Emprego ou em escritório de emprego municipal. Para aqueles cujos benefícios do seguro-desemprego tenham expirado, a situação financeira piorou consideravelmente a partir do novo sistema, pois estavam limitados a receber 345 euros/mês na Alemanha oriental, e 331 € na ocidental, embora possa ser combinado com o recebimento parcial ou total de outros benefícios. Criou também um novo programa de inserção no setor não privado, conhecido como *1-€-jobs*, que pagam pelo menos um euro por hora para trabalhos voltados para interesse público, enquanto o beneficiário continua a receber *Arbeitslosengeld II*.

Fonte: Araujo (2019, p.77; 2021, p.52).

O sistema de pensões também foi alvo de reformas no mesmo período, que influenciaram sobremaneira o comportamento dos trabalhadores no mercado de trabalho. Em 2001, uma nova lei de reforma da previdência foi ratificada na Alemanha, popularmente conhecida como *Reforma Riester* em homenagem ao então ministro do Trabalho, Walter Riester. O principal fim da reforma foi limitar as taxas de contribuição em 20% até 2020 e de 22% até 2030. Para isso, as pensões deveriam ser gradualmente reduzidas por uma nova fórmula de indexação de benefícios bastante complexa, do nível de 70% do rendimento líquido médio em 2000 para cerca de 67% até o ano 2030. O declínio nas pensões públicas deveria ser compensado por pensões complementares (profissionais e privadas), que deveriam ser subsidiadas por dedução de impostos ou por

subsídios diretos. Essas pensões complementares, entretanto, não são obrigatórias. Uma vez que muitas restrições se aplicam, dúvidas restaram sobre quantos trabalhadores realmente contribuíram com pensões privadas (WILKE 2018).

Quando se tornou perceptível que as medidas da reforma de Riester não seriam suficientes para cumprir as metas de taxa de contribuição e nível de pensão, uma nova rodada de reformas foi colocada em prática através da comissão formada em 2002 por Bert Rürup. O propósito dessa nova comissão, conhecida como Comissão Rürup, era bastante similar ao de Riester: estabilizar as taxas de contribuição, garantindo, ao mesmo tempo, níveis adequados de pensão futuras. Como Rürup enfrentou um contexto muito diferente do seu antecessor, com registros de altas taxas de desemprego, fraco desempenho econômico e crescimento baixo, esse ambiente precipitou uma crise financeira de curto prazo do sistema de pensões e criou uma discurso sobre a urgência de reforma no sistema de pensão. Dado esses fatores, a comissão propôs uma reforma que compreendia os seguintes elementos: aumento gradual da idade de aposentadoria de 65 para 67 anos até 2029, de modo a penalizar a aposentadoria precoce, e extensão da fórmula de indexação do benefício de aposentadoria por um fator de *sustentabilidade*, fórmula que leva em consideração o número de aposentados e contribuintes, que entrou em vigor em 2004, enquanto a mudança na idade de aposentadoria foi legislada três anos depois com a reforma de 2007 (Idem).

Essas alterações levaram ao aumento do tempo de serviço e de contribuição como consequência das mudanças na idade e do sistema de pontos de rendimento¹¹³. Mudanças praticadas em 2001 nas pensões por invalidez acrescentaram a um sistema já restritivo em termos internacionais, uma cláusula que impedia os desempregados de longa duração de esquivar-se do sistema da reentrada no mercado de trabalho ao receber uma pensão por invalidez. As reformas também reduziram categorias especiais que eram passíveis de obter pensões antes da idade legal da reforma de forma a desencorajar as pessoas de reivindicar, pois a partir de 2006, a idade mínima foi aumentada gradualmente até a idade legal de pensão. Isso produziu um incentivo gradualmente crescente e, em última análise, uma obrigação de permanecer no trabalho por mais tempo, uma vez que esses tipos de

¹¹³ Os pontos de rendimento refletem o valor financeiro que o segurado receberá. Se o rendimento anual auferido corresponder ao rendimento médio de todos os contribuintes, o segurado recebe um ponto por ano (0,5 ponto, se o rendimento for metade da média; 2 pontos, se o dobro da média etc.). A idade também contribui para o recebimento de benefícios, ou seja, aposentadoria antecipada leva a reduções e a aposentadoria posterior a idades mínimas a aumentos nos benefícios. O tipo de pensão também influencia no benefício (por idade, por invalidez ou pensão de dependentes) (WÖRZ, 2011).

pensões não estavam mais disponíveis como fonte alternativa de renda ou só poderiam ser adquirida aceitando redução (KNUTH, 2014).

As recomendações das comissões para a reforma do sistema de pensões aumentaram ainda mais as tensões entre o chanceler Gerhard Schröder e aqueles que o apoiaram anteriormente, os sindicatos. Já existia desacordo entre eles sobre as reformas Hartz citadas anteriormente e representantes sindicais da DGB acusaram, especialmente a Comissão Rürup, de exagerar o impacto negativo da aposentadoria precoce, pois muitos que se aposentavam antes da idade mínima apenas obtinha uma pensão adequada a partir dos 65 anos e tinham que aceitar reduções consideráveis durante o período de transição. Em contraste, representantes do patronato, como BDA, descreveu os planos como “apontando na direção certa” (FUNK, 2003).

As relações industriais, por outro lado, mais especificamente o sistema de negociação coletiva, embora não tenham se enquadrado diretamente no escopo das reformas desse período, passou por uma série de processos de desregulamentações e que devem ser considerados como relevantes para a situação no mercado de trabalho alemão. Por exemplo, o número de trabalhadores em empresas vinculadas por um acordo coletivo regional tem diminuído constantemente desde 1998 (ver tópico 6, sobre negociação coletiva). Essa queda na taxa de cobertura da negociação coletiva pode ter relação, entre outras coisas, com as alterações na extensão da lei da negociação coletiva (TVG) e nas mudanças de comportamento dos empregadores. Até 2015, as extensões ao abrigo da TVG só eram possíveis se o acordo abrangesse mais de 50% dos empregados da área de negociação relevante. Com a adoção da Lei de Fortalecimento da Autonomia de Negociação (*Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie*), em agosto de 2014, essa condição foi abandonada. Em vez disso, passou a vigorar no novo artigo 5 da TVG que a extensão de um acordo deve ser de interesse público. Para isso, adotou-se como um dos critérios de aplicação a “importância predominante” do acordo, que leva em consideração a taxa de cobertura real, o seja, inclui as empresas que assumem o acordo como mecanismo de orientação sem estarem formalmente cobertas. Embora a intenção dessa mudança legislativa fosse aumentar o uso de extensões, na prática, elas ainda são raramente usadas por um número limitado de setores. A Lei de Fortalecimento da Autonomia de Negociação, no entanto, não alterou o papel da Comissão de Negociação Coletiva, que

ainda é obrigada a aprovar as decisões sobre extensões¹¹⁴. Outro indício do declínio da cobertura, (cf. Schulten, 2018), tem a ver com a mudança de comportamento e menor aceitação por parte dos empregadores. Embora um número significativo de empresas tenha se retirado ativamente da negociação coletiva, o maior problema encontra-se em empresas recém-criadas, que se recusam a aceitar os acordos coletivos. Como reação, as associações patronais alemãs passaram a oferecer a essas empresas um estatuto de membro especial, (*ohne Tarifbindung* – OT, ou não vinculado por um acordo coletivo), segundo o qual não estão mais vinculadas aos acordos assinados pela associação.

Paralelo ao enfraquecimento da negociação coletiva, a década de 2000 foi marcada por um forte aumento do trabalho precário e atípico (1/3 da força de trabalho alemã, cf. Bispinck & Schulten, 2011). Como resultado, mesmo setores com estruturas de negociação coletiva mais estáveis (como manufatura ou serviços públicos) viram um dualismo crescente de sua força de trabalho: uma central relativamente bem protegida e outra periférica, que se tornou ainda mais precária em virtude das desregulamentações nesse período (SCHULTEN, 2018). A dinâmica de desregulamentação mais forte encontra-se nos arranjos de trabalho atípicos, que tornaram mais fáceis contornar proteções contra demissões. A desregulamentação, de início, se concentrou nos contratos a termo certo, mas depois mudou o foco para o trabalho temporário e o emprego marginal de meio período (WALWEI, 2015). O que era de extrema importância para a legislação sobre contratos a termo era a Lei de Promoção do Emprego (*BeschFG*), que permitia contratos de trabalho, sem motivo objetivo, por até 18 meses pela primeira vez. Em 1996, a duração máxima dos contratos, sem motivo objetivo, foi alargada para 24 meses. Em 2001, a Lei de Promoção do Emprego foi substituída pela Lei sobre o trabalho a tempo parcial (TzBfG) com o objetivo de evitar a utilização de contratos a termo consecutivos sem uma razão objetiva. Desde então, foi possível prorrogar um contrato a termo até três vezes dentro da duração máxima permitida e ficou proibida a celebração de contratos a termo com pessoas que já trabalhavam para a respectiva empresa.

¹¹⁴ O Comitês de Negociação Coletiva, nacionais ou regionais, são constituídos de representantes regionais da associação de empregadores (BDA). Possuem de poder veto contra extensão de negociação coletiva, mesmo quando sua própria organização ou membro setorial a apoiou. Desde 2000, os Comitês de Negociação Coletiva tem rejeitado sistematicamente a aplicação de extensões. Em alguns anos (2006 e 2013), as rejeições chegaram a 18% de todos os pedidos. Muitos foram cancelados a fim de evitar rejeição pelos Comitês. Em 2003 e 2007 mais de 30% de todos os pedidos foram bloqueados por rejeições ou cancelamentos. Com isso em mente, as propostas de reforma sugeriu dar as partes envolvidas na negociação setorial um voto no Comitê de Negociação Coletiva ou reduzir o papel do Comitê ao de um órgão consultivo, sem voto final, proposta que não passou (SCHULTEN, 2018).

O uso de trabalhadores temporários também foi facilitado continuamente devido à mudanças na Lei de Trabalho Temporário (AÜG). Houve um aumento gradual da duração máxima da alocação, de 12 meses em 1997 para 24 meses em 2002. As reformas Hartz (I) introduzidas a partir de 1 de Janeiro de 2003 praticamente revogaram todas as restrições relativas ao trabalho temporário, como a duração máxima das atribuições, a proibição de sincronicidade entre o contrato de trabalho e as atribuições individuais ou a proibição de recontração. Ao mesmo tempo, a igualdade de remuneração e tratamento foram estipulados como um princípio geral. No entanto, foram permitidos desvios nos períodos iniciais de emprego após fases de desemprego e, principalmente, por meio de acordos coletivos, que resultou em uma cobertura do setor de agências, por um lado, mas com salários fixados abaixo nos principais setores, como usigem, por outro. Para Eichhorst & Tobsch (2014), se a intenção original ao promover agências de trabalho era fortalecer a capacidade de colocação dos desempregados, as contradições resultantes dessas mudanças levaram à criação de uma diferença salarial entre os empregados diretos na indústria e os trabalhadores temporários que executam tarefas semelhantes. Devido a vários incidentes provados pela reforma de 2003, por exemplo, demissão de empregados e reemprego através de agências de trabalho temporário em piores condições, e devido à implementação necessária da nova diretiva de trabalho temporário da União Europeia, a AÜG foi alterada novamente em 2011. Em conformidade com a ampliação do escopo da lei, e a pedido dos sindicatos no domínio do trabalho temporário, foi criada a possibilidade de declarar um limite salarial inferior, geralmente vinculativo, uma espécie de salário mínimo para o trabalho temporário. As agências intermeidárias foram obrigadas a conceder aos trabalhadores temporários condições de trabalho essencialmente semelhantes às dos trabalhadores permanentes da empresa que contratou o serviço, incluindo o acesso a instalações comuns.

A última reforma da AÜG entrou em vigor em 2017e foi proposta com o objetivo de trazer disposições para evitar o uso abusivo do trabalho temporário e acordos de empresa. As alterações ocorreram principalmente quanto ao prazo máximo de locação, igualdade salarial, utilização de trabalhadores “fura greve” e participação em comitês de empresa. Com a nova lei, o limite de contratação de temporários passou a ser de 18 meses ao invés de 24 meses. Períodos de atribuição mais longos só são possíveis se a empresa estiver vinculada por um acordo coletivo. Caso a atribuição do tempo máximo seja ultrapassada, considera-se que uma relação de trabalho se estabelece entre esses

trabalhadores temporários e a empresa que os emprega temporariamente. A única exceção é quando os trabalhadores temporários se opõem a esta regra. Em se tratando de igualdade de remuneração fica estipulada que os trabalhadores temporários devem receber o mesmo salário que os empregados regulares após trabalharem não mais do que 9 meses. Uma empresa com um acordo coletivo pode estender o período de igualdade de remuneração de 9 para 15 meses, se pagar uma sobretaxa setorial além do salário de trabalho da agência acordado coletivamente a partir da 6ª semana de emprego. Se um empregador não cumprir as disposições de igualdade de remuneração, aplica-se uma multa de até 500 mil euros. Outra aplicação importante da lei tem relação com a utilização de trabalhadores temporários de agência como fura-greves. Fica expressamente proibido o seu emprego e desde 1 de abril de 2017, os trabalhadores temporários só podem continuar a trabalhar se não exercerem atividades de trabalhadores em greve. Por fim, a última mudança importante na nova lei refere-se à Lei que rege os comitês de empresa e codeterminação alemã (*Betriebsverfassungsgesetz*). Com as novas medidas trabalhadores temporários passaram a ser considerados na determinação do número de empregados de uma empresa para constituir um comitê de empresa por exemplo.

3.2 Atores e Instituições

Sindicatos, organizações de empregadores e instituições públicas desempenham um papel fundamental nas relações industriais para regular as questões relacionadas ao emprego, as condições de trabalho e estruturas de relações laborais. São partes interligadas em um sistema de governança multinível que inclui os níveis europeu, nacional, setorial, regional (provincial ou local) e empresarial. Esta seção discorre os principais atores e instituições e seu papel na Alemanha.

3.2.1 Instituições Públicas

Em contraste com sistemas voluntaristas como de países anglo-saxões, as relações de trabalho alemãs são caracterizadas por um alto grau de juridificação. As disputas

coletivas de trabalho estão sujeitas à uma série de decisões vinculativas do Tribunal Federal do Trabalho (BAG), bem como do Tribunal Constitucional (*Bundesverfassungsgericht* – BverfG). Por exemplo, em caso de litígio em acordos coletivos, os tribunais do trabalho decidem sobre o direito de uma organização celebrar um acordo coletivo e sobre a validade desse acordo. Ao abrigo da Lei do Salário-Mínimo (*Mindestlohngesetz* - MiloG) de 2014, o ministro do trabalho nomeia o presidente da Comissão do Salário-Mínimo, que recomenda um nível de salário mínimo legal ao ministro do Trabalho e o gabinete federal toma a decisão final. Em contraste com outros países, existe um sistema independente e especializado de tribunais trabalhistas nos níveis local, regional e nacional (KRAEMER, 2019; KELLER; KIRSCH 2015)

A Constituição garante a todos os indivíduos o direito fundamental à liberdade de associação. Portanto, a filiação a associações de interesse é voluntária e os acordos de segurança sindical, como *closed shops* e *union shops*, são ilegais. Além disso, sindicatos e empregadores e suas associações têm o direito à livre negociação coletiva, o que na prática significa a não interferência ativa do Estado. Apenas recomendações informais e/ou públicas são as únicas intervenções do Estado permitidas. No entanto, no final dos anos 1960 e 1970, o Estado teve um papel mais ativo nos chamados arranjos neocorporativos, quando sindicatos (em troca de moderação salarial) e associações de empregadores foram incluídos em processos de formulação de políticas socioeconômicas. Essa gestão tripartite foi especialmente utilizada pela coalizão SPD-FDP da década de 1970 para implementar objetivos macroeconômicos como estabilidade de preços, pleno emprego, crescimento econômico e balança comercial externa. Como o banco central alemão (*Bundesbank*) era uma instituição completamente independente, essa ação concertada baseava-se na restrição salarial voluntária (ao invés de uma política estatutária de receitas como em outros países), e, portanto, foi vista como uma forma fraca de coordenação em nível macro (KELLER; KIRSCH 2015).

Ao contrário de muitos outros Estados-Membros da União Europeia, a Alemanha não conta com uma inspeção do trabalho abrangente responsável por garantir o cumprimento dos acordos coletivos. Em vez disso, há uma estrutura fragmentada de diferentes autoridades de controle que monitoram a conformidade em áreas específicas de atividade. De acordo com a BetrVG, os comitês de empresa são responsáveis pela fiscalização do cumprimento dos acordos coletivos ao nível da empresa.

3.2.2 Associações de Empregadores

A seção 9 da Constituição (que garante a liberdade de associação) também se aplica às organizações de empregadores. Tal como acontece com os sindicatos, as organizações de empregadores têm o direito de se envolver em negociações coletivas se forem designadas pelos seus membros para fazê-lo e se a negociação coletiva for designada uma tarefa estatutária (Seção 2 da TVG). Não existem outros regulamentos que definam os critérios de representatividade ou qualquer exigência estatutária para uma associação.

Na Alemanha há várias organizações de interesse dos empregadores, sendo as mais comuns as seguintes: as associações comerciais ou de empresas (*Wirtschafts ou Unternehmensverbände*); associações de empregadores (*Arbeitgeberverbände*) e câmaras de indústria e comércio (*Industrie- und Handelskammern*) ou apenas de comércio. As associações comerciais ou de empresas representam interesses econômicos gerais e do mercado de produtos *vis-à-vis* ao estado, enquanto as associações de empregadores estão preocupadas com a política social, os interesses do mercado de trabalho e as relações de emprego, incluindo a negociação coletiva. Esses dois tipos de organização voluntária cooperam estreitamente. As câmaras de indústria e comércio ou apenas do comércio, por outro lado, são entidades públicas que desempenham uma variedade de tarefas públicas e semigovernamentais, sendo a adesão obrigatória para todas as empresas. As associações de empregadores individuais (*Arbeitgeberverbände*) representam as empresas de acordo com os setores, bem como as regiões, e essas associações regionais e setoriais são filiadas à BDA. As associações do setor são responsáveis pela negociação coletiva. Dentre esses três tipos de organização, (cf. Müller & Schulten, 2019), apenas as associações de empregadores negociam acordos coletivos a nível da indústria com os sindicatos.

As organizações de empregadores também foram afetadas pelo declínio no número de membros, porém não é possível estimar esse declínio porque as organizações de empregadores divulgam apenas o montante de membros da associação e não sobre o número de membros individuais. O único dado disponível até o momento foi do ano de 2013, em que houve um registro de 43% de densidade no setor privado. A Associação de empregadores da indústria do metal e elétrica (*Gesamtmetall*) por exemplo, registrou 80% de densidade na Alemanha Ocidental no início de 1980 e cerca de 52% na Alemanha unificada em meados dos anos 2000 (KELLER; KIRSCH 2015).

Legalmente, todas as empresas associadas devem cumprir as condições dos acordos coletivos que sua associação patronal negociou. Contudo, como forma de conter a perda de membros, a maioria das associações tem permitido a adesão de membros, e o recebimento dos benefícios decorrentes da adesão, mas sem a obrigação vinculativa de aplicar os acordos coletivos (*ohne Tarifbindung* – OT). Há poucas informações sobre a aceitação real desse tipo de associação especial, mas evidências do setor metalúrgico, (cf. Müller & Schulten, 2019), no entanto, mostram que a proporção de empresas que fizeram uso da associação OT aumentou de 24% em 2005 para 52% em 2017. Outras associações têm estabelecido associações separadas oferecendo aos membros o OT. A Justiça Federal do Trabalho decidiu que essa prática (do OT) é permitida, visto que os membros que não aplicam acordos coletivos não influenciam a organização em questões reguladas por dissídios coletivos.

Quadro 9 – Principais organizações de empregadores (dados de 2018)

Nome	Abreviação	Membros	Envolvido na negociação coletiva?
Federação de Associações Patronais Alemãs Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (<i>Confederação de Empregadores</i>)	BDA	48 organizações de empregadores setoriais 14 organizações de empregadores regionais	Não
Associação Central de Artesanato Alemão Zentralverban des Deutschen Handwerks	ZDH	53 Câmaras de ofício; 36 organizações profissionais	Não
União das associações municipais de empregadores Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	VKA	16 organizações regionais	Sim
Associação de negociação coletiva dos Estados Alemães Tarifgemeinschaft deutscher Länder	TdL	15 de 16 estados	Sim
União Geral de Associações de empregadores na indústria metalúrgica e elétrica	Gesamtmetall	22 organizações de empregadores	Sim

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustriel			
Associação Federal de Empregadores Químicos Bundesarbeitgeberverband Chemie	BAVC	10 organizações de membros	Sim
Associação Federal de Serviços de Comércio Exterior Atacadista Bundesverband Großhandel Außenhandel Dienstleistungen	BGA	23 organizações regionais 45 organizações setoriais/profissionais	Sim

Fonte: Kraemer (2019)

3.2.3 Sindicatos

É do conhecimento que existem atualmente na Alemanha 67 sindicatos¹¹⁵ e três confederações sindicais: a Confederação Sindical Alemã, DGB (*Deutsche Gewerkschaftsbund*), a Federação dos Servidores Públicos, Dbb (*Deutsche Beamte Bund*) e Confederação Sindical Cristã (*Christlicher Gewerkschaftsbund - CGB*). Dentro desse montante de sindicatos, 8 estão abrigados no interior da DGB na forma de sindicatos industriais; 40 estão filiados¹¹⁶ à Dbb, que organiza os sindicatos do setor

¹¹⁵ Sobre o número de sindicatos na Alemanha, ver a seção sobre formas de organização.

¹¹⁶ Os 40 sindicatos filiados à Dbb são: 1) inspetores de higiene da Baviera ([Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren - BBH](#)); 2) trabalhadores da alfândega e finanças alemã ([Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft - BDZ](#)); 3) funcionários penitenciários na Alemanha ([Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands - BSBD](#)); 4) metrologia e calibração ([Gewerkschaft Mess- und Eichwesen - BTE](#)); 5) tecnologia e ciência ([Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft - BTB](#)); 6) engenheiros florestais alemães ([Bund Deutscher Forstleute - BDF](#)); 7) oficiais de justiça alemães ([Bund Deutscher Rechtspfleger - BDR](#)); 8) professores de formação profissional ([Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung - BvLB](#)); 9) associação de advogados alemães ([Deutscher Anwaltsverein \(DAAV\)](#)); 10) da justiça alemã ([Deutsche Justiz-Gewerkschaft - DJG](#)); 11) oficiais da justiça organizados nas associações estaduais ([Deutscher Gerichtsvollzieherbund - DGVB](#)); 12) associação de filólogos alemães ([Deutscher Philologenverband - DPhV](#)); 13) da polícia alemã ([Deutsche Polizeigewerkschaft - DPoIG](#)); 14) dos trabalhadores da administração tributária ([Deutsche Steuer-Gewerkschaft - DSTG](#)); 15) dos trabalhadores da administração geral e interna dos estados ([Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft \(DVG\)](#)); 16) associação profissional alemã de trabalho social ([Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit - DBSH](#)); 17) dos funcionários da Câmara de Agricultura ([Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer - NRW](#)); 18) [Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg \(FVG\)](#); 19) Associação de Saúde de Baden-Württemberg ([Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung - FWSV](#)); 20) dos motoristas alemães ([Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer \(GDL\)](#)); 21) Sindicato da Saúde ([Gewerkschaft für das Gesundheitswesen - GeNi](#)); 22) dos trabalhadores da Previdência Social (GdS); 23) de administração social ([Gewerkschaft der Sozialverwaltung - GdV](#)); 24) de educadores católicos da Alemanha ([Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands \(KEG\)](#)); 25) dos trabalhadores de municípios ([komba gewerkschaft](#)); 26) trabalhadores da comunicação e da logística ([Kommunikationsgewerkschaft DPV - DPVKOM](#)); 27) do setor de saúde da Baviera ([Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern - LBB](#)); 28) trabalhista e social ([Gewerkschaft Arbeit und Soziales - vbaa](#)); 29) dos trabalhadores do banco central ([Bundesbankgewerkschaft - VdB](#)); 30) agricultura, nutrição e meio ambiente ([Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt - VDL](#)); 31) dos trabalhadores rodoviários e transportes ([Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten - VDStr](#)); 32) educação e treinamento ([Verband Bildung und Erziehung - VBE](#)); 33) dos trabalhadores do exército ([Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr - VAB](#)); 34) dos funcionários do exército ([Verband der Beamten der Bundeswehr - VBB](#)); 35) dos empregados da administração federal ([Gewerkschaft Bundesbeschäftigte - vbob](#)); 36) e Empregados de Proteção Legal Comercial ([Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes - VBGR](#)); 37) de professores do ensino médio

público; e 14 à CGB¹¹⁷, de caráter confessional. Há outros sindicatos, alguns de organizados a partir de categorias e profissões, com 200 a 300 mil membros, que não estão filiados a nenhuma das confederações mencionadas¹¹⁸. A lista dos maiores sindicatos alemães segue abaixo.

2.2.3.1 Os maiores sindicatos na Alemanha

Os setores com altas taxas de filiação sindical são dos serviços públicos, transporte e armazenamento, telecomunicações e construção. Os setores com baixa filiação sindical são de finanças, serviços de alimentação e bebidas, e serviços profissionais e técnicos.

Filiados à DGB

1. Sindicato da Indústria do Metal – (*Industriegewerkschaft Metall* – IG Metall)

Organizado em 1949, conta com 2.2 milhões de filiados (2018) e é o maior sindicato da Alemanha. Embora a grande maioria dos seus membros ainda se concentre no setor da metalúrgico, em 1997 o IG Metall se fundiu ao Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil e do Vestuário (*Gewerkschaft Textil-Bekleidung* – GTB) e em 1999, ao

alemão([Verband Deutscher Realschullehrer - VDR](#)); 38) de Universidade e Ciência ([Verband Hochschule und Wissenschaft - vhw](#)); 39) oficiais de justiça no serviço federal [Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst \(VRB\)](#); 40) de trabalhadores da mídia ([Die Mediengewerkschaft](#) – VRFF)

¹¹⁷ O sindicatos filiados à CGB são: 1) dos metalúrgicos cristãos (Christliche Gewerkschaft Metall - CGM); 2) de serviços e serviços públicos Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen – GÖD); 3) de trabalhadores de controle de leite e criadores de animais (Arbeitnehmerverband dt. Milchkontroll- u. Tierzuchtbediensteter - ADM); 4) dos trabalhadores cristão de serviços postais e comunicações (Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation - CGPT); 5) dos trabalhadores do comércio e da administração do setor público e privado (DHV - Die Berufsgewerkschaft); 6) de professores católicos alemães (Verein katholischer deutscher Lehrerinnen - VkdL); 7) de empregados da Indústria, Comércio e Serviços (Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung - BIGD); 8) da administração financeira (Gewerkschaft der Finanzverwaltung); 9) de empregados de Hotéis, Restaurantes e Cafés (Bund der Hotel-, Restaurant- und Cafeangestellten - Union Ganymed); 10) dos trabalhadores cristãos da mineração, química e energia (Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie - CGBCE); 11) dos ferroviários cristãos alemães (CGDE); 12) do processamento de plásticos e madeira (Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB - GKH); 13) dos motoristas (Kraftfahrergewerkschaft - KFG)

¹¹⁸São eles: dos comissários de bordo (*KabineKlar*); dos trabalhadores livres alemães, de orientação anarcossindicalista (*Freie Arbeiterinnen Union* - FAU); de médicos do setor privado e público (Marburger Bund); de jornalistas alemães (*Deutscher Jagdverband*); e de pilotos (*Vereinigung Cockpit* – VC)

Sindicato dos Trabalhadores da Madeira e do Plástico (*Gewerkschaft Holz und Kunststoff – GHK*). Portanto, passou a representar não apenas o seu núcleo tradicional (metalúrgicos) como trabalhadores das áreas elétrica, têxteis e vestuário, madeira e plásticos e artesanato. Conta também com membros filiados no setor de serviços de tecnologia da informação e comunicação.

2. Sindicato do setor de Serviços (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di*)

Criado em 2001 através da fusão de cinco sindicatos¹¹⁹, o ver.di possui um pouco mais de 2 milhões de membros, organizados em mais de 1000 profissões, e é o segundo maior sindicato da Alemanha. O ver.di representa os interesses de cerca de 30.000 membros autônomos de uma ampla variedade de setores, incluindo profissionais de mídia e cultura, enfermeiras, babás, provedores de serviços de TI, professores autônomos e várias outras profissões.

3. Sindicato dos Mineradores, Químicos e Energia (*IG Bergbau, Chemie, Energie – IG BCE*)

Fundado em 1997 a partir da fusão do sindicato dos mineiros (*IG Bergbau und Energie*), do sindicato dos trabalhadores químicos (*IG Chemie-Papier-Keramik*) e do sindicato dos trabalhadores do couro, (*Gewerkschaft Leder*). O IG BCE possui mais de 630 mil membros e é o terceiro maior sindicato dentro da DBG. Além dos químicos, mineiros e trabalhadores da energia, contam com filiados em setores completamente diferentes como vidro, borracha, cerâmica, plásticos, couro, papel ou renovação. Possuem 1.100 sindicatos locais distribuídos em Estados e Municípios e 900 grupos de delegados sindicais (*Vertrauenskörpern*) organizados em 42 distritos regionais, que cooperam nos estados de Baden-Württemberg, Baviera, Hesse, Turíngia, Renânia do Norte-Vestfália, Renânia-Palatinado e Sarre

4. Sindicato da Construção Civil, da Agricultura e Jardinagem (*IG Bauen-Agrar-Umwelt – IG BAU*)

¹¹⁹ ÖTV, IG Medien, HBV, DPG e DAG.

Criado em 1996 através da fusão de dois sindicatos, o da Construção Civil (*IG Bau-Steine-Erden* - IG BSE) e da Agricultura/Silvicultura (*Gewerkschaft Gartenbau, Land und Forstwirtschaft* - GGLF), atualmente possui 320 mil membros da agricultura, jardinagem, silvicultura e construção.

5. Sindicato da Educação e Ciência (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* – GEW)

Fundado em 1948 possui 280 mil membros organizados em escolas, creches, universidades e outras instituições de ensino. Estudantes e educadores desempregados também são membros do GEW com direitos iguais.

6. Sindicato dos Ferroviários e Transporte (*Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft* – EVG)

Fundado em 2010 através da fusão do antigo sindicato TRANSNET com o sindicato dos transportes (*Verkehrsgewerkschaft* - GDBA. Com isso o sindicato passou a contar com 240 mil membros. O EVG organiza membros em grande parte do setor de transporte: motoristas de ônibus, bem como o pessoal de serviço, barqueiros e ferroviários.

7. Sindicato dos Trabalhadores de Restaurantes-Gastronomia (*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* – NGG)

Criada em 1949 tem 205 mil membros (2010) e representa principalmente funcionários de grandes empresas como McDonald's, Nestlé e Unilever. O sindicato NGG está distribuído em 51 escritórios em todo o país.

8. Sindicato dos Policiais (*Gewerkschaft der Polizei* – GdP)

Fundado em 1950 conta com 197 mil membros e é considerado o maior sindicato dos policiais do mundo. Aceita a adesão dos consideração de todos os segmentos da polícia (policiais e administrativos) e levam em consideração os interesses específicos de mulheres, idosos e jovens da polícia.

3.3 Formas de Organização

Embora não exista uma legislação sindical na Alemanha, os sindicatos são dotados do direito de negociar coletivamente, (cf. Jung, 2001), bem como de tomar medidas jurídicas ou serem levados à justiça do trabalho (seção 2, parágrafo 1 da TVG e seção 10 da Lei do Tribunal do Trabalho – ArbGG¹²⁰). Os deveres e os direitos dos membros do sindicato são estabelecidos em seus respectivos estatutos e mesmo que eles possam variar entre os diferentes sindicatos, tradicionalmente os direitos e deveres celebrados são semelhantes nesses documentos.

Em termos de estrutura o que prevalece é o chamado *modelo dual de representação de interesse dos trabalhadores*, em que de um lado atuam os sindicatos na esfera do conflito negociando os acordos coletivos entre empresas e, por outro, os comitês de empresa (*Betriebsrats*) na esfera da cooperação que concluem e monitoram os chamados acordos de empresa no plano local, do qual falaremos mais detalhadamente na sessão organização no local de trabalho. Os sindicatos organizam-se a partir de uma estrutura centralizada com as organizações de cúpula, como a DGB, Ddb e CGB, abrindo sindicatos por setores/indústria, específicos (funcionários públicos), profissão ou categoria e por questões ligadas a credos religiosos. Essas organizações de cúpula não possuem mandato para negociar acordos e agem em questões representativas mais restritas e ligadas ao lobby político. São os sindicatos filiados que organizam os trabalhadores, são ativos no local de trabalho e estão envolvidos na negociação coletiva e na ação sindical. Os sindicatos, (cf. Schmid, 2014), por sua vez, organizam-se em uma variedade de estruturas subnacionais, que recebem diversos nomes como associação estadual (*Landesverband*), distrito (*Bezirk*), associação distrital (*Kreisverband*) ou cartel local (*Ortskartell*), mas no geral são organizados regionalmente ou por distritos.

É consenso que a partir de 1945 prevaleceu na Alemanha o princípio do sindicato único (*Einheitsgewerkschaften*) e sem vinculação partidária formal¹²¹, uma vez que a divisão política do movimento sindical foi vista como uma das razões pelas quais os nazistas conseguiram esmagar o movimento operário e sindical em 1933 (BIRKE,

¹²⁰ Disponível em: http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_10.html. Acesso em: 22/02/2021

¹²¹ Menciona-se aparente porque embora as confederações e muitos sindicatos mencionem que são “apartidários”, na prática percebe-se que há uma vinculação histórica deles, como a DGB e o IG Metall, com o partido social-democrata alemão SPD, e atualmente com o Die Linke e o partido Verde, depois da crise com Gerhard Schröder em 2003.

DRIBBUSCH, 2019; ARAUJO, 2019). O resultado desse movimento foi o estabelecimento de 16 sindicatos industriais entre 1948-1950, abrangendo trabalhadores de colarinho branco e azul, agrupados nacionalmente no interior de uma federação politicamente independente, a DGB. Logo depois da sua fundação, em 1949, entretanto, o status de monopólio de representação da DGB foi questionado por parte dos trabalhadores de colarinho branco e servidores públicos, que demandavam a reconstrução dos sindicatos social-democratas da era de Weimar. Com a recusa da DGB em cooperar, esses grupos decidiram estabelecer um sindicato de colarinho branco independente, o DAG (*Deutsche Angestellten-Gewerkschaft*), e a confederação Dbb. Três anos depois, a DGB parecia romper com a neutralidade política quando seus líderes publicamente apoiaram as eleições do SPD em 1953. Apesar da intervenção do então chanceler Konrad Adenauer para evitar a cisão da confederação, um pequeno grupo de sindicalistas dissidentes da corrente democrata cristã da DGB se separaram e fundaram a CGB em 1959.

Esses acontecimentos e o suposto domínio do princípio do sindicato único nas relações industriais alemãs esconde o fato de que a pluralidade também operou após a segunda guerra mundial. Essa interpretação distorcida sobre sindicatos únicos x plurais deve-se ao grande foco dado aos sindicatos da DGB, que impacta na pouca atenção dada às outras organizações. Schroeder, Kalass e Greef (2011; 2014), por exemplo, em uma pesquisa conduzida em 2010 identificaram um total de 561 organizações, divididas em três categorias, que podem ser atribuídas ao campo das associações de trabalhadores (cf. Tabela 23). Este panorama mostra claramente que, além dos sindicatos dominantes da DGB, desenvolveu-se um modelo organizacional diversificado de representação de interesses dos trabalhadores na Alemanha para além dos sindicatos únicos.

Tabela 23 – Associações de Trabalhadores na Alemanha

Categoria	Número	Tipo	Número
Sindicatos (<i>Gewerkschaften</i>)	81	Organizações de cúpula (DGB, Dbb, CGB)	3
		Sindicatos filiados (DGB 8, Dbb 40, CGB 16*)	64
		Sindicatos independentes	14

Profissionais e especializadas (<i>Berufs und Fachverbände</i>)	472	Empregados exclusivos/empregados dependentes	115
		Autônomos e Freelancers	245
		Profissões exclusivamente autônomas e freelancers	112
Outras organizações de trabalhadores** (<i>Arbeitnehmerverbände</i>)	8	Câmaras de Trabalhadores	3
		Associações de empregados	5
Total	561		561

Fonte: Schroeder, Kalass e Greef (2014, p. 133)

*Dado de 2010

** Esse grupo é composto por um pequeno número de associações de trabalhadores não técnicos ou organizados profissionalmente. Isso inclui a Câmara de Trabalhadores de Bremen e a Câmara de Trabalhadores do Sarre, que organizam todos os empregados do respectivo estado federal. Por outro lado, existem associações neste grupo que incluem apenas mulheres (*Verband der weiblichen Arbeitnehmer- VWA*) ou trabalhadoras católicas (*Katholische Arbeitnehmer-Bewegung- KAB*)

A dominância dos sindicatos da DGB, baseado na exclusividade da representação no nível de ramo, proporciona grandes discussões em torno dos critérios de representatividade e da disputa de representação entre sindicatos. Apesar da liberdade de associação (pluralismo) garantida na constituição e pela CO87 isso não resulta necessariamente em pluralidade sindical¹²². Isso porque na Alemanha somente aqueles que são enquadrados como “sindicatos” possuem o direito de desempenhar todas as funções ligadas à representação de interesses devido a uma distinção que se opera entre dois termos: um mais genérico, o de associação (*Koalition*), e outro mais específico, o de sindicato (*Gewerkschaft*). A interpretação sobre quais organizações são ou não tipificadas como sindicatos, e conseqüentemente detém o direito de negociar, fica ao cargo do

¹²² É preciso estabelecer uma diferenciação entre dois termos bastante utilizados no meio sindical: pluralismo e pluralidade. Sistemáticamente confundido com pluralidade, o pluralismo tem como par de oposição o conceito de unicidade sindical. Ou seja, são dois conceitos que expressam formas de organização sindical em que um tem a ver com a imposição legal de formas de organização por parte do Estado (unicidade), e o outro (pluralismo) não. Ao assegurar a liberdade dos trabalhadores para definir sua forma de organização, a legislação admite a possibilidade da coexistência de distintas formas de organização em um mesmo país e, portanto, da competição entre organizações (pluralidade) pela representação da mesma base. No entanto o fim da unicidade sindical não significa *pluralidade*, já que é possível que os trabalhadores optem por se organizar em sindicatos únicos. Dito de outra forma, a ratificação da CO87, logo, a adoção do pluralismo, não leva os sindicatos à fragmentação, nem à multiplicação excessiva, como consequência da disputa por uma mesma base. Ao contrário do que comumente afirmam e temem muitos líderes sindicais, o pluralismo não conduz necessariamente ao modelo japonês baseado nos sindicatos de empresa. São outros fatores, e não meramente adotar ou não o pluralismo, que determinam a efetiva unidade dos trabalhadores em oposição à fragmentação, como as práticas e as ideologias sindicais, bem como os contextos históricos que possibilitem uma união entre trabalhadores.

legislador e da jurisprudência alemã. De acordo com a jurisprudência (BAG, 2006, III-1)¹²³, as organizações que desejam atuar como sindicato devem atender determinados critérios e ter pelo menos os seguintes objetivos: salvaguardar os interesses dos seus associados e estar disposto a celebrar acordos coletivos; ser independente e organizado em uma base interempresarial e reconhecer a lei de negociação coletiva como vinculativa; e cumprir de forma significativa sua tarefa como parceiro na negociação coletiva e isto inclui a capacidade de se afirmar contra o adversário social (*Tariffähigkeit*).

Essa distinção entre os dois termos é justificada pelas disposições legais da Constituição (art. 9 [1]), que garante outras formas de associação que não estão contempladas na Lei da Negociação Coletiva (TVG). A constituição garante o direito de instituir associações, mas em contrapartida a jurisprudência elenca pré-requisitos para obter o direito de negociar, como os já mencionados. No entanto, diversas críticas são feitas a falta de uniformidade e objetividade para determinar quais associações ou não detêm o direito de negociar. Por exemplo, para ser reconhecido como sindicato, o BAG exige como um dos critérios a capacidade de exercer pressão (*Tariffähigkeit*) e se firmar como força social relevante na arena da negociação. Mas se apenas aos sindicatos são concedidas proteções na negociação coletiva e contra a greve, organizações não elegíveis que apoiam uma greve por meio de contribuições financeiras aos seus membros são penalizadas por isso. Portanto, como determinar essa capacidade? Outra questão é como essa pré-condição de exercer pressão é operacionalizada. Como reconhecer que uma associação é capaz de exercer pressão? Os casos a seguir, extraídos de Prigge (2000), ilustram a complexidade em atestar a representatividade dos sindicatos na ausência de regras mais específicas. Muitos casos concentram-se em sindicatos cristãos, filiados à CGB, que ao ter sua condição de sindicato negada, dada a falta de capacidade, os acordos assinados foram considerados inválidos.

Em 1985 uma associação de trabalhadores das profissões agrícolas e nutricionais (*Arbeitnehmerverband land und ernährungswissenschaftlicher Berufe* – ALEB, filiado a CGB) teve sua condição de sindicato inicialmente suspensa sob a justificativa de que não tinham o poder social necessário para exercer pressão contra a outra parte, mesmo possuindo recursos materiais e humanos (grau de organização, arrecadação de financeira, pessoal administrativo). Em 1986, o BAG reconheceu o poder social da associação e,

¹²³ BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 58/04 –, BAGE 117, 308–336, Randnotiz 34. Disponível em: <https://www.sozialrecht.jura.uni-koeln.de/fileadmin/migrated/content/uploads/B060328.pdf>. Acesso em: 22/02/2021

portanto, a sua capacidade de negociar porque eles já haviam celebrado uma série de convenções coletivas. Essas convenções coletivas celebradas pelo ALEB, no entanto, eram apenas convenções coletivas de acompanhamento idênticas às convenções coletivas celebradas por outros sindicatos. Mesmo assim, o BAG julgou válidos esses acordos alegando que não poderiam ser considerados fictícios pela razão de serem idênticos em conteúdo às convenções de outros sindicatos, mas eram válidos pelo fato do empregador ter um interesse real nessas convenções coletivas. Como resultado, a associação em questão demonstrou sua capacidade de se afirmar, mesmo que sua estrutura organizacional não o indicasse inicialmente.

Outra decisão ocorreu em 1990 quando o BAG teve que se pronunciar sobre a capacidade de negociação do Sindicato Cristão de Mineração, Químico e Energia (*Christlichen Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie* - CGBCE). Essa associação tinha mais de 20.000 membros, empregava 19 secretários sindicais em tempo integral e tinha vários escritórios administrativos. Além disso conquistou diversos assentos (165) em eleições para conselhos de empresas, a presidência de conselhos e cargos em conselhos fiscais em diversas empresas. O CGBCE oferecia amplos serviços aos seus membros. Em 1978, o pedido de reconhecimento como sindicato foi rejeitado pelo BAG. Outros requerimentos foram feitos e novamente rejeitados pelo BAG com a justificativa de que faltava assertividade à associação. Apesar do CGBCE ter celebrado mais de 30 convenções coletivas de afiliados e algumas convenções coletivas de empresas, isso não foi suficiente para garantir a assertividade e para expressar o reconhecimento como sindicato sujeito à negociação coletiva. Para o BAG, o CGBCE não conseguiu demonstrar se e de que forma participou ativamente dos processos de negociação coletiva. A estrutura organizacional da associação de trabalhadores por si só não foi considerada suficiente para justificar sua capacidade de se afirmar como contrapeso na negociação e o reconhecimento associado como sindicato sujeito a acordos coletivos de trabalho. Essa decisão confirmou o princípio sobre a necessidade de revisão das convenções coletivas, de modo a determinar as circunstâncias nas quais eles foram celebrados e quais os objetivos foram delimitados com eles.

Em 1996 foi negado ao Sindicato dos Motoristas Alemães (*Gewerkschaft der Kraftfahrer Deutschlands* – GKD, ligado a CGB) a capacidade de negociar e, portanto, o status de sindicato porque não estava envolvido em acordos coletivos e nem tinha características estruturais que garantissem a capacidade para exercer pressão. Na

justificativa desta decisão, a jurisprudência indicou que era necessário usar não apenas critérios “puramente voluntários” e “de assertividade real” pois uma infinidade de outras consequências jurídicas estão vinculadas por lei ao status sindical. O objetivo, com essa decisão, era combater uma “inflação de sindicatos”.

O caso mais recente ocorreu com o Sindicato Cristãos para Trabalhadores Temporários e de Agências de Serviço Pessoal (*Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal Service Agenturen* – CGZP/CGB). Em 2010, o CGZP teve o direito de negociação suspenso, e portanto o *status* de sindicato, após a sentença do BAG baseado no pedido do Tribunal do Trabalho de Berlim e da DGB e Ver.di. Tanto o tribunal de Berlim quanto os sindicatos (DGB e Ver.di) decidiram e interpretaram que o CGZP não era elegível para negociações porque não tinha o poder social necessário e o acusaram de participar sistematicamente no dumping social (acordos adaptados aos interesses do empregador) através da negociação de acordos abaixo dos da DGB e, portanto, de não ser um verdadeiro sindicato. Em 2012, o BAG determinou que a jurisprudência se aplicava retroativamente a 2003 e que, portanto, o CGZP nunca foi capaz de celebrar convenções coletivas porque os acordos eram frequentemente mais adaptados aos interesses dos empregadores do que aos dos trabalhadores, o que deu à associação a duvidosa reputação de “sindicato do dumping” (NEIDERT, 2016; FOCUS, 2014).

Os casos mencionados demonstram a dificuldade, na ausência de regras específicas, em determinar com precisão quais são os requisitos necessários para o reconhecimento de uma associação enquanto sindicato. Se a negociação coletiva é um dos fatores limitantes, no caso de uma associação não ter concluído nenhum acordo, sua estrutura organizacional poderia indicar a capacidade correspondente de exercer pressão, o que nem sempre ocorre. Para negociar e concluir acordos, é necessário ter sua condição de sindicato atestada. Mas isso por si só também não garante que seu status não seja suspenso, como ocorreu com o ALEB. Dessa forma, a jurisprudência acaba por verificar e avaliar cada caso, levando em consideração uma série de fatores. Feito isso, “certifica-se” o sindicato.

Essas dificuldades levam ainda a outras críticas a jurisprudência alemã, neste caso relacionadas a artificialidade produzida sobre a livre concorrência entre associações. De acordo com alguns autores, esse conceito restritivo de sindicato, ligado a determinados critérios como a capacidade de exercer pressão, viola a liberdade de associação, pois torna desproporcionalmente difícil para sindicatos menores e recém criados ganhar e reter

membros. É praticamente impossível para uma associação obter o status de sindicato se for legalmente proibido de conduzir negociações coletivas e, assim, fornecer os serviços equivalentes aos seus associados. A jurisprudência restritiva do BAG acaba por dificultar o pluralismo ao garantir que a função essencial e típica dos sindicatos, ou seja, a conclusão de acordos coletivos, só pode ser realizada por algumas grandes associações. Com o estabelecimento de requisitos de admissão, a concorrência dos sindicatos entre trabalhadores é substituída pela eliminação da concorrente orquestrada pelo juiz.

A disputa sobre o tratamento jurídico dos sindicatos estende-se à autorização para o exercício de funções adicionais das associações profissionais, os chamados direitos sindicais secundários. Sem o status de sindicato garantido, não é apenas o direito à negociação coletiva que é negado às associações demandantes, mas também o exercício do *lobby* e os direitos de codeterminação garantido na Lei de Negociação Coletiva e na Lei de Codeterminação. Dessa maneira, as associações (incapazes de celebrar acordos coletivos) não estão somente proibidas de negociar, como também não têm poderes adicionais de representação.

Para Rieble (1996) a intervenção do BAG na competição pelo mercado sindical, praticamente exclui as associações menores da disputa porque lhe são privados outros poderes adicionais importantes para salvaguardar os interesses de seus membros. Desse modo, a “competição *catch-up*”, que já é difícil e mais fraca para coalizões menores, é prejudicada e o mercado sindical fica praticamente limitado aos sindicatos DGB e a DAG (hoje vinculado ao ver.di). Isso também invade o direito de toda associação de determinar seu propósito de forma autônoma. Mesmo um sindicato forte ou uma grande associação patronal é punido com a retirada de direitos por decidir não participar do sistema de negociação coletiva.

Ainda sobre a diferenciação entre associação e sindicato vale ressaltar que ela contrabalanceia o risco de criação de sindicatos de gestão. Não há regras formais na Alemanha que proíbam a interferência ou impeçam a instituição de sindicatos controlados de forma explícita pela administração da empresa. O chamado princípio da não interferência mútua das organizações é consagrado em ordenamentos jurídicos apenas em países como a Dinamarca e a Suécia. Além disso, a autonomia ou independência é um elemento essencial para que um organismo seja reconhecido como sindicato na Alemanha. Um sindicato que existe apenas ao nível de um estabelecimento não seria considerado sindicato (*Gewerkschaft*) ou não poderia reivindicar ser representativo.

3.4 Organização no local de trabalho

Além dos direitos sindicais contidos na BetrVG, os sindicatos podem exercer alguma influência dentro das empresas por meio dos delegados sindicais (*Vertrauensleute*), cuja função é ser um elo entre a organização sindical e seus associados. Dados os amplos direitos de participação conferidos aos comitês de empresa (*Betriebsräte*), porém, os delegados sindicais, na prática, têm pouco significado. Dessa forma, o órgão representativo mais importante é o Comitê de Empresa, cujo dever é regulado na Seção 80 da BetrVG¹²⁴. No entanto, outros podem ser estabelecidos, como o comitê de empregados de gestão (*Sprecherausschuss*), a representação de jovens e estagiários (*Jugend und Auszubildendenvertrag*), ou a representação de empregados com deficiência grave (*Schwerbehindertenvertretung*) (BAKER & MCKENZIE, 2009).

Os comitês de empresa podem ser estabelecidos em empresas que tenham pelo menos cinco empregados permanentes com direito a voto, dos quais três são elegíveis para eleição (Seção 1 da BetrVG). Somente empregados com 18 anos completos podem votar. Os trabalhadores da empresa têm o direito de serem eleitos se estiverem empregados há pelo menos seis meses, a menos que a empresa exista há menos de seis meses. A eleição do comitê de empresa é organizada por uma comissão eleitoral que é eleita pela assembleia geral de trabalhadores (*Betriebsversammlung*), nos casos de primeira eleição de um comitê de empresa, ou nomeado pelo comitê de empresa em exercício. Os membros da comissão eleitoral têm direito a licença remunerada para o desempenho de suas funções e são protegidos contra rescisão do contrato de trabalho. Os

¹²⁴ A Seção 80 da BetrVG traz como deveres os seguintes itens: 1. assegurar a implementação das leis, portarias, regulamentos (nomeadamente em matéria de segurança do trabalho e proteção contra acidentes de trabalho), convenções coletivas (*Tarifverträge*) e acordos de coletivos (*Betriebsvereinbarungen*); 2. propor ao empregador medidas que atendam a empresa e os trabalhadores, tais como a implementação da igualdade de gênero, em particular em termos de recrutamento, emprego, formação, educação e formação contínua e progressão na carreira; e promover a compatibilidade da família com o emprego; 3. receber sugestões dos trabalhadores e dos representantes dos jovens e estagiários e, se justificarem, trabalhar para um acordo através de negociações com o empregador; informar os empregados sobre a situação e o resultado das negociações; 4. promover a integração de pessoas com deficiência grave, incluindo a promoção da celebração de acordos de inclusão; 5. preparar e realizar a eleição de um corpo representativo de jovens e estagiários e trabalhar em estreita colaboração com ele para promover os interesses dos empregados mencionados no Artigo 60 (1). promover a contratação de trabalhadores mais velhos na empresa; 7. promover a integração dos trabalhadores estrangeiros na empresa e o entendimento entre eles e os trabalhadores alemães, bem como a aplicação de medidas de combate ao racismo e xenofobia na empresa; 8. promover e garantir o emprego na empresa; 9. Promover medidas de saúde e segurança ocupacional e proteção ambiental corporativa.

membros do comitê de empresa são eleitos diretamente pelos trabalhadores. A eleição ocorre durante o horário de trabalho, não sendo permitida a redução de vencimentos ou salários dos empregados. Além disso, o empregador deve arcar com todos os custos incorridos da eleição, excluindo os de campanha. Se as disposições substanciais relativas ao direito de voto, elegibilidade para eleição ou procedimento eleitoral forem violadas, a eleição pode ser contestada em tribunal e até anulada. O tamanho do comitê de empresa varia de acordo com o número total de empregados ou empregados com direito ao voto. Por exemplo, em uma empresa que emprega de 5 a 20 trabalhadores com direito ao voto, os empregados votam em um único representante (*Betriebsobmann*); em empresas com 21 a 50 trabalhadores com direito ao voto, o comitê de empresa é composto por três membros. Nas empresas com 51 trabalhadores ou mais, o tamanho aumenta dependendo do número de empregados, independentemente do direito de voto. Todo comitê de empresa tem que eleger um presidente e um vice-presidente. O presidente tem a função de representar o comitê, mas não deve agir sem autorização expressa através uma resolução. Portanto, um empregador não pode confiar na autoridade do presidente sem a confirmação de que suas ações ou declarações são apoiadas pela decisão do comitê de empresa. Caso não sejam cumpridos os pré-requisitos para a constituição de um comitê de empresa, os empregados não podem exercer individualmente os direitos coletivos conferidos pela BetrVG. Mesmo que as condições sejam atendidas, não há obrigação estatutária de estabelecer um comitê de empresa, nem para o empregador, nem para os empregados. O empregador, entretanto, deve abster-se de qualquer ação que possa impedir ou interferir na formação de um comitê de empresa. Caso contrário, o empregador pode estar sujeito a pena de prisão até um ano ou a multas criminais.

Depois de eleitos, os membros do comitê de empresa desempenham suas funções sem qualquer remuneração extra, mas gozam do direito a férias remuneradas suficientes para o desempenho de suas funções. Em empresas com mais de 200 empregados regulares, 1 ou mais membros do comitê devem ficar licenciados, com remuneração, para exercer suas funções de representante dos trabalhadores. Cada membro do comitê tem direito à dispensa, com remuneração, para a realização de cursos de formação. Os custos de tais cursos ficam a cargo do empregador. Além disso, os membros do comitê de empresa têm direito a dispensa do trabalho por um total de três semanas, com remuneração, para participar de seminários de educação ou treinamento que sejam

reconhecidos pelo Ministério do Trabalho como úteis para as funções do comitê de empresa.

Os membros do comitê de Empresa, e os suplentes, gozam de proteção contra a demissão. De acordo com a Lei de Proteção à Demissão da Alemanha (*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG, Seção 15¹²⁵), um empregador pode demitir um membro do comitê de empresa ou substituto apenas por justa causa, o que geralmente é difícil de provar. Além disso, o comitê de empresa deve consentir com o desligamento e se negar o empregador pode solicitar ao tribunal do trabalho que anule o não consentimento. O mesmo procedimento se aplica se o empregador pretende transferir um membro do Conselho de Trabalhadores para outra empresa. Todos os custos incorridos pelo comitê de empresa em exercício são financiados pela empresa¹²⁶, desde que tais custos sejam considerados indispensáveis no momento de execução. Além disso, o empregador é obrigado a fornecer ao comitê de empresa espaço físico, material, instalações (por exemplo, quadro de avisos) e pessoal, conforme exigido pelo comitê, a fim de conduzir seus negócios do dia a dia e realizar reuniões e consultas.

Como os comitês de empresa são dotados do direito de participação, a BetrVG trata quais são esses direitos:

1. direito à informação (Seção 81) – ou seja, o empregador deve fornecer informações ao comitê de empresa de forma completa e significativa, apoiada por documentação, se necessário, e dar ao comitê de empresa a oportunidade de comentar sobre as informações que recebeu (Seção 81);

2. direitos à consulta e cooperação (Seção 82) – ou seja, o empregador é obrigado a ouvir quaisquer argumentos apresentados pelo comitê de empresa e a discutir e desenvolver em conjunto o tema em questão;

3. Direitos de veto e direitos de consentimento (Seção 85) – ou seja, o conselho de empresa tem o direito de bloquear as decisões da empresa até que um acordo seja alcançado ou uma decisão da justiça do trabalho anule o veto; e,

4. Direitos de codeterminação (Seção 87) – ou seja, o empregador não pode tomar ou executar qualquer decisão em assuntos relacionados sem o consentimento do comitê de trabalhadores ou uma decisão do conselho de conciliação (*Einigungsstelle*).

¹²⁵ Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>.

¹²⁶ Esses custos incluem, por exemplo, despesas de viagem, acomodação, intérprete, honorários advocatícios e consultoria jurídica em circunstâncias em que essa consultoria possa ser considerada necessária

Os direitos de participação contidos na BetrVG podem ainda serem divididos em quatro categorias: 1) assuntos sociais (Sec 87-89 BetrVG), como horas de trabalho, salários, comportamentos dos trabalhadores na empresa e saúde e segurança; 2) operacionais, como organização do local de trabalho, local e ambiente de trabalho (Seção 90 e seguintes BetrVG); 3) planejamento de pessoal e sua implementação (Sec. 92 - 105 BetrVG), em particular sobre as necessidades de pessoal atuais e futuras, bem como as medidas sobre treinamento vocacional; e, 4) econômicas e financeiras (Sec. 106-113 BetrVG), que em empresas com mais de 100 empregados permanentes, o comitê de empresa deve estabelecer um comitê econômico (*Wirtschaftsausschuss*) para discutir questões econômicas com a administração.

Uma vez que aos comitês de empresa são concedidos direitos de participação, estes e o empregador podem, formal ou informalmente, celebrar acordos válidos e vinculativos. Os acordos formais são chamados de acordos de empresa (*Betriebsvereinbarungen*) e são válidos apenas se forem por escrito e assinados por ambas as partes. A principal diferença entre acordos informais e acordos de empresa é que estes últimos têm consequências jurídicas imediatas nas relações entre o empregador e todos os empregados da empresa. Isso significa que eles criam direitos e deveres diretos por parte do empregador, em relação ao trabalhador, da qual as partes só podem se retirar quando a favor do trabalhador. Se os contratos de trabalho e os acordos coletivos de trabalho versarem sobre o mesmo assunto, as disposições nestes últimos, geralmente, têm prioridade. Além disso, o empregador não está autorizado a celebrar acordos com o comitê de empresa em relação às questões abrangidas por acordo coletivo de trabalho, mesmo que a empresa não esteja vinculada a tal acordo. Se o empregador estiver vinculado a um acordo coletivo de trabalho, conforme recente decisão da Justiça Federal do Trabalho, o sindicato pode impedir o empregador de celebrar um contrato de trabalho que não esteja em conformidade com as disposições do acordo coletivo de trabalho.

Se a empresa e o comitê de empresa não chegarem a um acordo sobre um determinado assunto, as partes podem concordar que a disputa seja resolvida pelo conselho de conciliação. Em um número limitado de questões (por exemplo, questões sociais, plano social etc.), a BetrVG prevê uma obrigatoriedade no processo de conciliação que, em princípio, conduz a um acordo de trabalho final e vinculativo. O conselho de conciliação é composto por igual número de membros designados pela administração e pelo conselho de empresa, bem como por um presidente independente

com voto decisivo. Na prática, a maioria dos presidentes dos conselhos de conciliação são juízes do trabalho. Nos casos em que os procedimentos de conciliação são obrigatórios, a decisão final do conselho de conciliação está sujeita a recurso judicial apenas no que diz respeito a questões sobre se o conselho de conciliação violou ou não os princípios gerais de direito e se excedeu ou não o seu arbítrio concedido no BetrVG. Todos os custos do conselho de conciliação, incluindo os custos do conselho de empresa e a remuneração dos membros e do presidente do comitê, devem ser arcados pelo empregador.

Na Alemanha, os comitês de empresa têm o direito estatutário de organizar uma assembleia (§§ 43 da BetrVG) a cada trimestre, permitindo que os representantes apresentem relatórios aos seus constituintes. Essas reuniões normalmente podem ser organizadas durante as horas de trabalho e sem perda de remuneração. Embora o comitê de empresa não seja um órgão misto, o empregador precisa ser convidado para essas reuniões e tem o direito de se dirigir à assembleia. Uma vez por ano, o empregador é obrigado a dirigir a assembleia sobre um número limitado de questões: pessoal e a situação do emprego na empresa, incluindo a igualdade de gênero, a situação econômica e as perspectivas da empresa, bem como as questões ambientais. O conselho de empresa também tem o direito de organizar as chamadas “horas de discussão” (*Sprechstunden*) em horário e local a acordar com o empregador (§ 39 BetrVG).

3.5 Fontes de financiamento

Em geral, a mensalidade é de 1 e 1,5% da renda média bruta mensal. Estudantes, pensionistas e candidatos a emprego pagam taxas mais baixas, que são calculadas de forma diferente consoante o sindicato em questão e definido em seus estatutos. O afiliado pode ainda deduzir sua contribuição do imposto – por mais alto que seja – porque as filiações são consideradas como custos relacionadas ao trabalho.

Na Alemanha não existe financiamento público para os sindicatos e nem contribuição compulsória aos não filiados. A filiação não é obrigatória e os regulamentos de *closed shop* são ilegais (OLIVEIRA NETO, 2019). Como os resultados da atividade sindical se aplicam à maioria dos trabalhadores (*open shop*), (cf. Fitzenberger, *et.al.*),

independentemente de sua filiação, esse caráter público dos serviços essenciais oferecidos pelos sindicatos pode dar origem a comportamentos de “carona” (*free-riders*).

3.6 Negociação Coletiva

Na Alemanha é o enquadramento legal que apoia a negociação coletiva, pois define os direitos e obrigações das partes na negociação. A Constituição é a base jurídica mais importante no processo de negociação coletiva. É ela quem estabelece a liberdade de associação e negociação (com autonomia das partes), sem interferência direta do Estado, bem como a condução da negociação coletiva, incluindo o direito de greves e bloqueios (artigo 9 [3]).

As regras mais específicas na negociação coletivas estão dispostas na Lei da Negociação Coletiva (TVG), como, por exemplo, a vinculação jurídica dos acordos para todas as partes envolvidas na negociação (§4 [1]), que nada mais é do que a regra da *dupla filiação*. De acordo com essa regra, os acordos coletivos são vinculativos para todos os empregados que são membros do sindicato signatário e todas as empresas filiadas às associações patronais signatárias, ou uma única empresa no caso de um acordo de empresa. Mas na prática, os empregadores estendem os termos dos acordos a todos os seus empregados, independente da filiação (mas a Alemanha não segue o princípio *erga omnes*), a fim de não oferecer incentivos de adesão a sindicatos¹²⁷. Os acordos ainda podem ser estendidos pelo Ministério do Trabalho Federal ou Regional (o §5) para incluir os empregadores e empregados de setores relevantes que não estejam diretamente vinculados ao acordo. No entanto, as extensões devem ser baseadas em um pedido conjunto das partes negociadoras e requerem a aprovação do Comitê Coletivo de Negociação bipartite (*Tarifausschuss*), que é chefiado por um representante do governo e composto por seis representantes, sendo a DGB e a BDA cada nomeando três. Outra

¹²⁷ Para garantir que os benefícios de um acordo coletivo se apliquem aos empregados que não estão automaticamente vinculados a ele, os acordos de trabalho individuais costumam ter cláusulas de referência (*Bezugnahme Klausel*). Os empregadores costumam incluir a cláusula de referência em todos os acordos de trabalho para evitar a administração de dois esquemas salariais diferentes e para evitar que todos os empregados se filiem ao sindicato para obter os benefícios dos acordos coletivos. Ao abrigo de uma cláusula de referência, as disposições de um acordo coletivo aplicam-se aos trabalhadores que não sejam membros de um sindicato. A questão de qual acordo será aplicado depende da redação da cláusula de referência. A cláusula pode fazer referência a uma versão específica de um acordo coletivo. Neste caso, ao abrigo da chamada “cláusula de referência estática”, apenas as disposições desse acordo coletivo específico são vinculativas. Se o acordo de negociação for modificado (por exemplo, aumento de salário), o “novo” acordo de negociação coletiva não é coberto pela cláusula de referência (KIRCHNER; KREMP, 2010).

disposição legal importante tratada na TVG é o princípio da favorabilidade (§4 [3]. De acordo com esse princípio, desvios de acordos em nível de indústria são possíveis somente quando estes favorecem os empregados. As partes na negociação podem, no entanto, chegar a acordo sobre as chamadas cláusulas de abertura (*Öffnungsklauseln*)¹²⁸ em acordos coletivos que permitem, sob certas condições, uma derrogação das normas acordadas coletivamente, mesmo se isso alterar as condições de emprego para pior (ARAÚJO, 2019; 2021).

Sobre os níveis da negociação, a TVG estipula que os acordos coletivos devem ser negociados entre sindicatos e associações de empregadores ou empregadores individuais, o que permite no último caso os acordos de empresa. Em 2017 havia 76.043 acordos coletivos válidos, dos quais 28.981 eram acordos no nível da indústria e 47.062 acordos no nível da empresa. Como os acordos em nível de empresa são encontrados principalmente em empresas menores, o número de trabalhadores cobertos por um acordo de empresa é substancialmente menor do que os cobertos por um acordo industrial. Ao mesmo tempo, a proporção de trabalhadores cobertos por um acordo de nível industrial diminuiu consideravelmente entre 2000 e 2017: na Alemanha Ocidental de 63 para 49 % e na Alemanha Oriental de 44 para 34%. Isso ilustra que, embora o nível da indústria ainda domine, a importância relativa dos acordos no nível da empresa aumentou, demonstrando uma tendência a descentralização da negociação coletiva (MÜLLER; SCHULTEN, 2019).

Quadro 10 – Níveis da Negociação Coletiva (2016)

	Nível Nacional (Interssetorial)		Nível Setorial		Nível da Empresa	
	Salários	Jornada	Salários	Jornada	Salários	Jornada
Principal ou nível dominante			X	X		

¹²⁸ As cláusulas de abertura e de exclusão são negociações concluídas em nível de empresa entre sindicatos e associações de empregadores. Em princípio, elas permitem que as empresas, sob certas condições e em certa medida, modifiquem ou excluam padrões acordados coletivamente. Nesse caso, as partes na negociação coletiva – a direção e o comitê de empresa e / ou sindicatos locais – têm de celebrar um acordo separado. Normalmente, o estabelecimento de uma cláusula de abertura envolve as seguintes etapas. Baseia-se numa candidatura conjunta do conselho de administração e do comitê de empresa da respectiva empresa dirigida às partes contratantes a nível da indústria, que tomam a decisão final sobre a derrogação. Esta aplicação conjunta deve ser apoiada por informações e documentação mostrando claramente por que a derrogação é necessária. Se as partes na negociação concordarem, um comitê de negociação em nível de empresa, consistindo de membros do comitê de empresa e trabalhadores em tempo integral, negocia o chamado “acordo complementar da empresa” com a empresa, que precisa da homologação da sede sindical. Normalmente, o sindicato concorda com a derrogação apenas se for temporária e a empresa oferecer algo em troca: na maioria dos casos, são garantias de emprego ou novos investimentos na empresa (BISPINCK E SCHULTEN 2018).

	Nível Nacional (Interssetorial)		Nível Setorial		Nível da Empresa	
Importante mas nível não dominante					X	X
Nível existente	X	X				

Fonte: Kraemer (2019)

De modo geral, a descentralização da negociação coletiva não é nova na Alemanha. Há registros do uso de cláusulas de abertura – que transfere a capacidade regulatória da indústria para o nível da empresa – nas décadas de 1960 e 1970, sobre questões relacionadas com a organização do trabalho e pagamentos adicionais. Essa prática continuou nos anos 1980, quando os empregadores garantiram mais flexibilidade na jornada de trabalho em troca de uma redução na jornada semanal, e se aprofundou na década de 1990, com a introdução das chamadas *cláusulas de dificuldade*, que permitiram que empresas com dificuldades financeiras derrogassem aumentos salariais acordados em troca da manutenção de empregos (ARAUJO, 2019; MÜLLER; SCHULTEN, 2019). Nos anos 2000, as cláusulas gerais de abertura foram utilizadas para derrogar acordos em nome da manutenção de empregos e para melhorar a competitividade das empresas. Em 2004, o IG Metall e a Federação das Associações de Empregadores da Indústria de Metal (*Gesammetall*) em uma tentativa de recuperar o controle sobre os desenvolvimentos em nível de empresa e evitar a intervenção do estado na negociação coletiva concluiu um acordo que ficou conhecido como *Pforzheim*. Esse acordo introduziu pela primeira vez uma cláusula de abertura geral válida para toda a indústria de metal e forneceu um plano para acordos em outras indústrias (BISPINCK; SCHULTEN 2010).

Longe de ser episódico, as cláusulas de abertura tornaram-se uma característica padrão na negociação coletiva alemã e seu uso varia consideravelmente entre os setores. Em 2015, cerca de um quinto do total das empresas abrangidas por acordo coletivo utilizava cláusula de abertura. O uso é mais comum na indústria (28%) e nos transportes, hotéis e restaurantes (23 %). Eles são menos comuns na construção (14%) e serviços financeiros (10%). Os problemas mais comuns tratados nas cláusulas de abertura são o tempo de trabalho (14%) e questões referentes a salários, subsídios e bônus (10%).

Em relação a articulação todos os três níveis (verticais) existem (KRAEMER, 2019). O nível principal é o setorial e o nível nacional é bastante raro entre os diferentes níveis de negociação. Mesmo com predominância do nível setorial é possível perceber

um movimento de descentralização no nível das empresas especialmente com o uso das cláusulas de abertura que, inclusive, borrou a distinção de funções entre sindicatos e comitês de empresa. A abertura dos acordos de nível da indústria se traduziu no envolvimento cada vez maior dos comitês de empresas nas negociações sobre salários e jornada o que, anteriormente e formalmente, era prerrogativa dos sindicatos. Esse sistema de negociação de dois níveis mudou o caráter dos acordos no nível da indústria, que funciona cada vez mais como acordos-marco dada a reduzida capacidade regulatória. Isso sem mencionar que abrem caminho para uma maior diferenciação de salários e condições de trabalho (MÜLLER; SCHULTEN, 2019).

Em termos de cobertura, dados de diferentes fontes revelam uma queda na cobertura da negociação nos últimos 20 anos. O Instituto de Pesquisa da Agência Federal de Emprego Alemã (*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* - IAB) registrou 74% em 1998 e 55% em 2017. Já a *German Socio Economic Panel* (SOEP) e a *German Structure of Earnings Survey* (SES) apresentam dados nos valores de 53% em 2016 (SOEP) e 45% em 2014 (SES) (MÜLLER SCHULTEN, 2019). Os dados da OCDE (Tabela 24) arrolaram 73,6% em 1998 e 56% em 2016.

Tabela 24 – Cobertura da negociação na Alemanha 1998-2016 (em %)

Ano	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016
Taxa de cobertura	73,6	68,8	65,8	61,7	59,8	57,6	56,0

Fonte: OCDE stats

A cobertura da negociação difere em termos de região, indústria e tamanho da empresa. Tradicionalmente ela é maior no oeste da Alemanha (cerca de 15%) do que no Leste, mas o declínio nos últimos 20 anos foi mais ou menos o mesmo: no oeste da Alemanha de 76 % em 1998 para 57% em 2017, e no Leste de 63 para 44%. Em alguns setores, como público, serviços financeiros ou energia, a grande maioria dos trabalhadores, 80% ou mais, está coberta por acordos coletivos (cf. Tabela 3). O mesmo se aplica a algumas indústrias manufatureiras, como automotiva ou química, nas quais cerca de dois terços dos trabalhadores estão cobertos por acordos coletivos. Nos setores

de serviços privados, como varejo, hotéis e restaurantes, comércio atacadista ou serviços de Tecnologia da Informação, apenas uma minoria, menos de 40%, dos trabalhadores está coberta por acordos coletivos. As diferenças por setor estão intimamente ligadas ao tamanho da empresa. Geralmente, as maiores taxas de cobertura (85%) encontram-se nas grandes empresas, como as com 500 empregados ou mais, ao passo que as menores taxas (22%) se concentram nas pequenas empresas, com 10 empregados ou menos. Dado que a grande maioria das empresas na Alemanha é de pequena ou média dimensão, não é surpreendente que, em média, apenas 29% de todos os estabelecimentos sejam abrangidos por um acordo coletivo (MÜLLER; SCHULTEN, 2019).

Tabela 25 - Cobertura da negociação coletiva em indústrias selecionadas, 2017 (em %)

Indústria	%
Informação e Comunicação	19
Hotéis e Restaurantes	37
Comércio atacadista de automóveis	37
Varejo	39
Agricultura	42
Serviços econômicos, científicos e freelancer	49
Transporte e Logística	53
No total	55
Educação, saúde e serviços sociais	57
Manufatura	59
Construção	61
Bancos e seguros	80
Energia / água / eliminação de resíduos e mineração	83
Administração pública / segurança social	98

Fonte: baseado em Müller & Schulten, 2019, p. 252

Apesar de ser classificada como uma país de negociação interindustrial, a negociação padrão nunca foi abrangente e formalizada na Alemanha. Vários sindicatos trocam informações sobre as suas estratégias de negociação, mas sempre preferiram a autonomia para concluir esses processos e nunca cederam quaisquer competências de coordenação à DGB. Geralmente os sindicatos seguiam o “princípio do comboio” para

concluir os acordos, ou seja, o primeiro acordo assinado em nível regional em uma das indústrias economicamente mais importantes, que normalmente é a metalurgia, serve como uma referência para as demais indústrias. Mas diferenciação nos salários na metalurgia e em alguns serviços, como o varejo, nos anos 2000 indicam um possível abandono dessa prática (MÜLLER; SCHULTEN, 2019).

Após deliberação do Comitê de Negociação Coletiva (*Tarifausschuss*)¹²⁹ sobre as demandas a serem negociadas, elas são levadas à sede sindical para ratificação e posteriormente encaminhadas ao empregador. Os membros do Comitê de Negociação Coletiva estabelecem um órgão de negociação (*Verhandlungskommission*) responsável pelas próprias negociações com os empregadores. Com o término da obrigação de paz¹³⁰, os sindicatos muitas vezes iniciam as negociações com manifestações e greves de advertência a fim de pressionar os empregadores e procuram com isso sinalizar que as demandas sindicais contam com total apoio dos associados. Se as negociações forem bem-sucedidas, a proposta de acordo precisa ser aprovada pelo Comitê de Negociação Coletiva antes de ser assinado pelo sindicato e pela associação patronal. Uma vez que esse “acordo piloto” tenha sido concluído em uma determinada região, ele geralmente é transferido para outras regiões que estão em processo de negociação. Embora a maioria dos setores siga esse padrão, também existem alguns, como bancos e construção, nos quais a negociação coletiva ocorre em nível nacional e geralmente leva à conclusão de acordos nacionais. Na ausência de um acordo comum, as partes podem iniciar um procedimento de mediação, cujos detalhes são especificados em um acordo coletivo. Não existem regras legais nem mediação obrigatória na Alemanha. O acordo de mediação geralmente estipula que uma das partes na negociação pode invocar a Comissão de Mediação (*Schlichtungskommission*), que consiste em um número igual de representantes das partes na negociação e um ou dois presidentes neutros. A tarefa do presidente é encontrar um meio-termo aceitável para ambas as partes na negociação. Se ainda assim o sindicato declarar que as negociações fracassaram, pode convocar uma greve, mas esta precisa de aprovação por meio de voto secreto de 75% dos filiados. As negociações continuam durante a greve. Se as partes em negociação chegarem a um acordo, a proposta, e o fim

¹²⁹ O Comitê de Negociação Coletiva (*Tarifausschuss*), previsto na TVG (§ 5), é formado a cada quatro anos e é composto de três representantes de cada uma das principais organizações patronais e três representantes dos trabalhadores, nomeados pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, e mais três suplentes membros de cada grupo.

¹³⁰ Existe uma obrigação estrita de paz durante a vigência de um acordo. Esta regra limita as oportunidades de ação industrial e contribui para o grau comparativamente baixo de conflito industrial

da greve, precisa da aprovação de 25% dos filiados, também em votação secreta. A maioria dos acordos são concluídos sem mediação e greves, embora isso também esteja mudando.

3.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários

O mercado de trabalho alemão é estudado e observado por diversos pesquisadores como uma história de sucesso em termos de equilíbrio entre desempenho econômico e igualitarismo relativo. A base desse sucesso deriva da economia de mercado coordenada, ancorada em fortes instituições de mercado de trabalho, treinamento vocacional e sistemas de alta aprendizagem e produtividade. Por décadas a Alemanha manteve transições eficazes da escola para o trabalho e um mercado de trabalho robusto para trabalhadores sem diploma universitário. Impulsionados por uma forte indústria manufatureira, os trabalhadores alemães são vistos como altamente qualificados, produtivos, eficientes, estáveis e seguros. No entanto, nas últimas décadas, o mercado de trabalho alemão tem passado por transformações profundas que difere consideravelmente dessa imagem clássica do passado, levando ao aumento do trabalho precário. São apontadas como elementos explicativos do aumento do emprego precário na Alemanha mudanças relacionadas a aspectos (i) demográficos e de gênero – maior entre os jovens, imigrantes e mulheres; (ii) no sistema educacional e vocacional – maior qualificação aumenta a pressão sobre os trabalhadores com menor escolaridade a aceitarem empregos precários; (iii) nas características do emprego – como declínio do emprego em manufaturas; e (iv) institucionais – declínio do trabalho organizado e reformas no mercado de trabalho e nas políticas sociais. Dados de 2013 (15,8%) revelam que a quantidade de trabalhadores imigrantes aumentou quando comparado a 1984 (8,9%). Em relação ao gênero, no mesmo período considerado, a proporção de mulheres ocupadas aumentou substancialmente. Em 1984, apenas 40,8% dos ocupados eram mulheres e em 2013 esse número foi de 52,3%. Esse crescimento foi acompanhado do aumento da proporção de mulheres em empregos de meio período no mesmo intervalo de tempo (aproximadamente 80%). Entre os trabalhadores com escolarização mais baixa, mas com formação profissional, houve uma diminuição modesta de 45,3% em 1984 para 41,9% em 2010. Isso foi compensado pela proporção de jovens em idade ativa com ensino médio com treinamento profissionalizante. Este grupo cresceu de 10,7% em 1984 para 14,3%

em 2010. Combinada, a proporção da população em idade ativa com formação profissional manteve-se bastante estável: 56,1% em 1984 e 56,2% em 2010 (BRADY; BIEGERT, 2017).

Vinculados aos elementos anteriores constam o aumento dos contratos atípicos de trabalho na Alemanha, como os de tempo parcial (*Teilzeitarbeit*)¹³¹, os empregos marginais (*geringfügig Beschäftigte*) conhecidos como Minijobs; temporários com contratos de trabalho a certo certo (*befristet Beschäftigte/fixed-term*), os trabalhadores temporários contratados através de agências (*Leiharbeitern* ou *Zeitarbeitern*) e os autônomos (*selbstständiger Arbeit*). Além disso, existe outro tipo de contrato, também considerado atípico, os empregos de 1euro, também conhecidos como “oportunidades de emprego” (*Arbeitsgelegenheiten*)¹³², em que as pessoas contratadas são contabilizadas como empregadas no Anuário Estatístico do Serviço Estatístico Federal (*Statistischen Jahrbuch des Statistischen Bundesamtes*) mesmo para uma relação de trabalho atualmente excluída por lei. Em 2018, o número de trabalhadores em empregos de 1 euro foi 184.000 ao passo que em 2009 foi de mais de 700.000 pessoas. Essa queda está associada a reforma de 2012.

De 1991 a 2019, a participação dessas modalidades de contrato quase que dobrou na Alemanha (cf. Tabela 26). Entre 1991 e 2010, o número de trabalhadores com contratos atípicos aumentou de 4,4 para 7,9 milhões (mais 79,1%), com uma queda em 2019 (menos 7,7%). No quadro geral, o número de pessoas que trabalham em tempo parcial, temporários com contratos determinados, em Minijobs e /ou empregadas como temporários de agência aumentou. A maior proporção encontra-se nos trabalhos em regime de meio período (20 horas ou menos), com 4,7 milhões de empregados em 2019, seguido dos contratos com tempo determinado, com 2,3 milhões, e em Minijobs, representando 2,0 milhões de empregados. Cabe registrar, (cf. Schulten & Seikel, 2018),

¹³¹ Na Alemanha há delimitações diferentes sobre o que considerar como trabalho de meio período. O Escritório Federal de Estatística (Statistische Bundesamt) considera para cálculo estatístico trabalhadores com 20 horas semanais ou menos, enquanto alguns autores computam jornada de trabalho de 35 horas ou menos (ou seja, acima de 20 horas).

¹³² O emprego de 1€ é uma medida de reintegração de trabalhadores desempregados, e também de refugiados, com financiamento público para beneficiários do auxílio desemprego (Hartz II). A remuneração não é regulamentada por lei, mas são atividades que variam entre 1 e 2 euros/hora. Além disso, trata-se muito mais de um subsídio para despesas do que de uma remuneração. Não são oferecidas por todas as empresas, mas apenas por prestadores adequados. Por exemplo, pode ser um trabalho em uma associação ou instituição pública. Como são empregos frequentemente concentrados em áreas de manutenção paisagística, (cf. Presseinformation des IAB, 2019), para não oferecer riscos de exclusão de empregados regulares, a probabilidade desses trabalhadores encontrarem emprego regular neste ramo de atividade após o término do emprego de 1 euro é bastante baixa. Por essas e outras razões, a eficácia desse tipo de contrato é bastante questionada, dada a baixa probabilidade de reintegração dos trabalhadores no emprego regular após o fim do contrato de 1 euro, de até 12 meses.

que o aumento desses contratos atípicos de trabalho foi acompanhado pela redução em 32% (66 para 4,54 milhões) do número de empregados no setor público entre 1991-2007. São cortes que foram particularmente fortes no nível federal, especialmente nas áreas de defesa militar e transporte ferroviário e as privatizações respondem por metade das reduções. Além disso, as condições de trabalho deterioraram-se substancialmente com o aumento das contratações atípicas.

Tabela 26 - Evolução dos contratos atípicos de trabalho na Alemanha, 1991-2019 (em milhares)

	Empregados no total ¹	Contratos típicos	abaixo:	Contratos Atípicos ²	abaixo: ³			
			Tempo parcial (com mais de 20 horas semanais)		Temporários com contrato determinado	Tempo parcial (com 20 ou menos horas semanais)	Minijobs	Temporários de Agência
2019	34.159	26.825	4.102	7.333	2.296	4.650	2.013	853
2015	32.367	24.832	3.410	7.534	2.531	4.844	2.339	666
2010	31.076	23.131	2.571	7.945	2.858	4.942	2.517	743
2005	28.992	22.138	1.979	6.854	2.498	4.673	2.416	–
2000	29.862	23.850	1.720	6.012	2.265	3.944	1.749	–
1995	30.039	25.185	1.672	4.854	1.986	3.026	750	–
1991	31.386	26.948	1.751	4.437	1.968	2.555	654	–

Fonte: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus¹³³

- 1) apenas pessoas ocupadas entre 15 e 64 anos, exceto alunos, estudantes, estagiários, aqueles que prestam serviço militar básico e comunitário ou que prestam serviço militar voluntário ou serviço voluntário
- 2) Antes de 2006 não estavam inclusos trabalhadores temporários de agência
- 3) As informações não podem ser somadas porque os grupos se sobrepõem

São as pessoas com menos qualificações as que frequentemente são empregadas com contratos atípicos, com baixos salários¹³⁴, em comparação com as de qualificações mais altas. Em 2019, por exemplo, a proporção de empregos atípicos (entre empregados dependentes) de pessoas sem formação profissional reconhecida foi de 38,4%, enquanto 20,6% com formação profissional tinham empregos atípicos e apenas 15,8 % com um

¹³³ Disponível em: <https://cutt.ly/xzOyYtb>.

¹³⁴ Em 2018, cerca de 21% (1 em cada 5) dos trabalhadores na Alemanha recebiam um salário abaixo do mínimo fixado. Enquanto que 1 em cada 11 empregados formais recebiam salários abaixo do mínimo (em torno de 9%), no caso dos atípicos, a proporção foi em torno de 2 em cada 5 empregados (41%). Cerca de um terço dos empregados temporários com contratos determinados e temporários de agência recebiam baixos salários (32,1 e 34,1%, respectivamente). Entre os empregados de meio período, metade de todos os empregados recebia um salário baixo (50,4%) e, entre os marginalizados, chegava a 70,4% (BPB, 2020).

diploma universitário, faculdade (técnica) ou técnica. Somado a gênero, (cf. Tabela 27 e 28), a proporção foi de 12,8% para homens e 30,7 % para mulheres. Ao distinguir entre a cidadania, é perceptível que os alemães, com uma participação de 19,7%, são significativamente menos propensos a ter empregos atípicos do que os estrangeiros da União Europeia - 28 (29,6%) ou estrangeiros não pertencentes à UE (37,9 %).

Tabela 27 - Evolução dos contratos atípicos de trabalho na Alemanha entre homens, 1991-2019 (em milhares)

	Empregados no total	Contratos típicos	abaixo:	Contratos Atípicos	abaixo:			
			Tempo parcial (com mais de 20 horas semanais)		Temporários com contrato determinado	Tempo parcial (com 20 ou menos horas semanais)	Minijobs	Temporários de Agência
2019	17.695	15.422	519	2.273	1.180	698	506	563
2015	16.716	14.476	389	2.240	1.243	699	536	455
2010	16.223	13.821	296	2.402	1.411	670	575	504
2005	15.463	13.615	173	1.848	1.327	591	448	–
2000	16.354	14.785	129	1.569	1.201	390	254	–
1995	17.063	15.781	105	1.281	1.053	239	126	–
1991	18.018	16.791	88	1.227	1.047	154	102	–

Fonte: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus

Tabela 28 - Evolução dos contratos atípicos de trabalho na Alemanha entre mulheres, 1991-2019 (em milhares)

	Empregados no total	Contratos típicos	abaixo:	Contratos Atípicos	abaixo:			
			Tempo parcial (com mais de 20 horas semanais)		Temporários com contrato determinado	Tempo parcial (com 20 ou menos horas semanais)	Minijobs	Temporários de Agência
2019	16.463	11.403	3.583	5.060	1.116	3.952	1.508	290
2015	15.651	10.356	3.020	5.295	1.288	4.144	1.803	212
2010	14.853	9.309	2.274	5.543	1.447	4.272	1.942	238
2005	13.529	8.523	1.806	5.006	1.171	4.082	1.968	–
2000	13.507	9.065	1.592	4.442	1.063	3.554	1.495	–
1995	12.977	9.404	1.566	3.573	932	2.787	625	–
1991	13.368	10.158	1.663	3.210	921	2.401	552	–

Fonte: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus

O aumento do número de arranjos alternativos de trabalho, do trabalho migrante, da descentralização da negociação coletiva, e da perda de membros (sindicatos) e de postos de trabalho tem estimulado o surgimento de novas abordagens de organização dentro do movimento sindical alemão, apesar de consideradas incipientes em comparação com sindicatos de países anglo-saxões. Há quem conclua que, diferente da abordagem dos Estados Unidos, (cf. Behrens, Fichter & Frege, 2001), os sindicatos alemães pouco se deslocaram de uma tática baseada no fornecimento de serviços para uma voltada para a organização, haja vista que o relacionamento deles com seus membros continua fortemente focado na manutenção. No entanto, há uma diferença entre os serviços “prestados”. Diferente do modelo anglo-saxão, os interesses coletivos não são substituídos pelos interesses dos membros individuais. Sindicatos alemães tentam “vender” os interesses coletivos como interesses individuais. Assim, a organização é vista como uma estratégia de divulgação dos serviços sindicais ao invés de substituí-lo. Dessa forma, os sindicatos alemães praticam o que pode ser chamado de “organização gerencial” em oposição à “organização de base” como sugere o modelo estadunidense. Outro ponto ressaltado é a resistência por parte dos sindicatos alemães à estratégia da organização. Alguns autores como Nicklich & Helfen (2018) argumentam que isso se deve a maior autonomia das estruturas sindicais locais e das sedes regionais, bem como o papel independente dos comitês de empresa e representantes da indústria, que se mostram mais refratários à coordenação a partir das matrizes, especialmente com relação à certas ideias sobre alocação de recursos, estratégias de recrutamento e tomada de decisões.

Mesmo diante dessa constatação, alguns sindicatos têm atuado para organizar novos membros. O DPG (*Deutsche Postgewerkschaft*), sindicato que mais perdeu membros (mais de 100 mil entre 1992 e 2000) em decorrência de reestruturações e privatizações do setor de telecomunicações e serviços postais é um exemplo. Desde 1993 introduziu um programa abrangente de reformas no campo da organização que envolveu fusões de departamentos e reformas estruturais, implementação de materiais para estimular a organização no chão de fábrica, incremento em campanhas de organização com o objetivo de aumentar o número de membros, especialmente os jovens e não sócios, em empresas centrais e em locais novos e incentivo em uma rede de recrutadores organizados a partir do chão de fábrica, mas em conexão com a matriz. A ênfase tem sido treinar organizadores individuais para levá-los a criar equipes que discutam

problemas individuais de organização, mas também desenvolver campanhas conjuntas. Esses esforços surtiram efeitos no aumento do número de sindicalizados que a contar de 1994 teve um incremento de mais de 12 mil novos membros a cada ano.

Outro sindicato é o IGBCE, que logo após a fusão iniciou sua primeira iniciativa de organização sistemática através da “Ofensiva 2000”. Com duração de três anos, essa campanha foi acompanhada por grandes mudanças organizacionais com a criação de (três) subdivisões do departamento de organização e publicidade com divisão de tarefas. Essas subdivisões estiveram voltadas para empresas já organizadas, para empresas não sindicalizadas com sindicalistas de tempo integral atuando na organização, e um terceiro grupo (“membros recrutam membros”) composto de dois sindicalistas de tempo integral para treinar representantes nos locais de trabalho para atuar na organização individual e coletiva. O saldo ao final da Ofensiva 2000 foi a realização de campanhas de recrutamento em 112 empresas já organizadas; campanhas em 139 empresas não organizadas e eleições para 40 novos comitês de empresa; e o recrutamento de cerca de 9.000 novos membros a cada ano entre 1997 e 1999 (BEHRENS; FICHTER, FREGE, 2001).

O IG Metall também tem aplicado táticas de organização a fim de conter o declínio do número de membros (1,5 milhão de membros entre 1991 e 2006). Inspirado no SEIU dos Estados Unidos (cf. Nicklich & Helfen, 2018), a contar dos anos 2000, o IG Metall tem reorientado sua ação para políticas de recrutamento de novos filiados, especialmente trabalhadores temporários que cresceram no setor metalúrgico (1 em cada 5 no setor metalúrgico) após a desregulamentação do trabalho temporário, e em áreas com déficit de representação (como energias renováveis). Em 2001, (cf. Behrens, Fichter & Frege, 2001), o sindicato anunciou publicamente que gastaria 12 milhões de marcos alemães em políticas de organização e recrutamento de trabalhadores. Vários grupos de trabalho envolvendo trabalhadores regulares, temporários e dirigentes sindicais foram fundados a nível regional para promover a sindicalização dos trabalhadores temporários e mobilizar os comitês de empresa nas empresas contratantes. Em 2004, o IG Metall Berlim-Brandenburgo deu início a campanha *Trabalho de Agência Humano (Human Agency Work)* e, dois anos depois, o IG Metall Norte-Reine Westphalia lançou a campanha *Mesmo Trabalho, Mesmo Salário (Gleiche Arbeit, Gleiches Geld)*. Embora estas fossem iniciativas locais, elas foram decisivas para que essa campanha fosse adotada em nível nacional, o que ocorreu em 2008 no 21º Congresso do IG Metall em Lipsia. O objetivo

era não apenas recrutar trabalhadores temporários, mas integrá-los às estruturas tradicionais de representação. A novidade, portanto, reside na ênfase dada a organização no local de trabalho ao invés da negociação coletiva

Dado o caráter conflituoso da campanha de 2008 com os entregadores, para Benassi & Dorigatti (2014), ela revelou uma nova orientação do sindicato desde 2009, ou seja, voltada para o recrutamento, a participação no local de trabalho e o conflito. Essa nova orientação foi articulada em dois níveis: na negociação coletiva em nível setorial e de empresa e no lobby político. No nível da empresa, a estratégia foi municiar os comitês de empresa com informações sobre o quadro jurídico e sobre os direitos de codeterminação no que diz respeito ao trabalho temporário para que com isso pudessem influenciar o emprego desse contingente de trabalhadores e chegar a acordos de tratamento igualitário. Pelo lado do lobby político, através de campanhas midiáticas de confronto, o propósito era melhorar a regulamentação legal. O trabalho temporário de agência foi apresentado à sociedade como uma estratégia injusta de empregadores, que lucram produzindo externalidades negativas a partir da quebra do contrato social que caracteriza a economia social e de mercado da Alemanha do pós-guerra. A campanha incluiu um caminhão que foi enviado a diferentes cidades alemãs, cartões-postais e vários cartazes destacando as diferenças salariais entre trabalhadores temporários e regulares, e as armadilhas por trás dos contratos intermediados por agências. Essas iniciativas culparam publicamente os empregadores a fim de aumentar a capacidade de negociação dos sindicatos.

Os resultados dessas ações e das campanhas foram considerados positivos. Depois de pouco mais de cinco anos a contar do congresso, 45.000 trabalhadores temporários tornaram-se membros do IG Metall e mais de 1.200 empresas assinaram acordos estabelecendo melhores condições de trabalho para os trabalhadores temporários (DRIBBUSCH; BIRKE, 2014). Os principais resultados foram alcançados pela primeira vez em setembro de 2010, quando o princípio da igualdade de remuneração foi incluído com sucesso no acordo coletivo do setor siderúrgico. A contar de meados de 2011, um salário-mínimo nacional foi negociado entre as associações patronais no ramo de emprego temporário e os sindicatos da DGB e o emprego temporário tornou-se sujeito ao salário-mínimo desde 2014. Em maio de 2012, foi assinado um novo acordo para a indústria de metal e eletro, que contém duas disposições importantes no que diz respeito ao trabalho temporário: uma que fortalece os direitos de codeterminação dos comitês de

empresa na contratação de empresas e outra que estabelece mecanismos para a contratação de trabalhadores temporários para cargos permanentes¹³⁵. Um acordo coletivo também foi negociado no mesmo ano com as associações das agências de emprego. Ele define um sistema de bônus¹³⁶ para trabalhadores designados nas empresas de metal, a fim de fechar a lacuna salarial entre os trabalhadores de agência e os regulares.

Outra frente de atuação do IG Metall tem encontrado lugar na organização dos chamados *Crowdworkers*¹³⁷. Em 2015, o sindicato lançou uma plataforma voltada para promover a justiça e as boas condições de trabalho para os crowdworkers. Em 2016, um primeiro workshop internacional sobre Estratégias Sindicais na Economia de Plataformas foi realizado em Frankfurt, 13-14 de abril de 2016. Sindicatos dos Estados Unidos, Suécia, Dinamarca, Áustria e Alemanha se reuniram para coordenar estratégias para lidar com esse fenômeno. As discussões resultaram na Declaração de Frankfurt, que afirma vários demandas por trabalho justo para os crowdworkers, como a necessidade de esclarecer o status de emprego de trabalhadores coletivos, o direito de organização, o cumprimento de salários mínimos, e acesso ao estado de bem-estar. A Declaração de Frankfurt pode ser vista como uma das mais notáveis cooperações entre sindicatos de diferentes países no contexto do trabalho das economias de plataforma. Em 2017, foi lançado o site <http://faircrowd.work> pelo IG Metall e sindicatos europeus e inclui:

- 1) análises de plataforma de trabalhos, como fornecer informações sobre pagamento, bem como permitir classificações por parte dos trabalhadores;
- 2) informações sobre o apoio sindical aos crowdworkers (Alemanha, Áustria, Reino Unido, Suécia, Estados Unidos);
- 3.) aconselhamento para trabalhadores através de uma linha direta gratuita;
- 4) informações sobre trabalho coletivo para jornalistas, formuladores de políticas públicas e público em geral; e

¹³⁵ Se não houver acordo de empresa, após 18 meses de alocação contínua, as metalúrgicas devem levar em consideração a contratação permanente. Após 24 meses a contratação é obrigatória.

¹³⁶ O bônus começa em um nível de 15% do salário adicional após seis semanas de alocação contínua e aumentam gradualmente até o nível de 50% após nove meses.

¹³⁷ ¹³⁷ Os *Crowdworkers* são trabalhadores cadastrados em plataformas de trabalho coletivo (baseadas na internet - *Crowdsourcing*) em que empresas oferecem serviços a serem desempenhados em forma de micro (ex: produção de textos ou alimentação de dados) ou macrotarefas (mais complexas e com maiores níveis de qualificação). Uma das principais plataformas alemãs é a clickworker.de que, segundo a empresa, diz ter mais de um milhão de crowdworkers ativos. Para mais detalhes consultar Donini et.al., (2017) e ILO Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645934.pdf.

5) informações jurídicas para os crowdworkers.

Disponível em alemão e inglês, as avaliações das plataformas disponíveis no site demonstram como os sindicatos estão envolvidos e abertos a formas de governança que vão além da negociação coletiva e do lobby por mais regulamentação, como através da publicização de más condições de trabalho em algumas plataformas (*publicly shaming*). No mesmo ano de 2017, oito plataformas europeias de crowdsourcing¹³⁸, a Associação Alemã de Crowdsourcing (*Deutscher Crowdsourcing Verband - DCV*) e o IG Metall estabeleceram conjuntamente um Escritório de Ombuds (Ombuds Office)¹³⁹. A tarefa desse escritório é resolver disputas entre crowdworkers, clientes e plataformas de crowdsourcing e supervisionar a aplicação do “Código de Conduta de Crowdsourcing” assinado pelas plataformas participantes. Até o momento, o Código de Conduta de Crowdsourcing é o único acordo em que as plataformas de trabalho online decidiram voluntariamente em cumprir padrões mínimos no que diz respeito às condições de trabalho e às relações entre trabalhadores, clientes e plataformas. O objetivo do Código de Conduta é codificar os padrões existentes na Alemanha com relação a negociações justas com crowdworkers e garantir que esses padrões sejam mantidos à medida que o mercado de crowdwork cresce. Até o momento há registros de sete casos de reclamação em 2017, dos quais cinco foram resolvidos e dois não tiveram seguimento pelo reclamante. Em 2018, 23 casos foram processados. Destes, 15 puderam ser esclarecidos por consentimento mútuo; em 3 casos, a Ouvidoria tomou uma decisão; 1 caso foi uma reclamação geral que foi encaminhada para a plataforma específica; 1 caso foi de uma plataforma que não assinou o Código de Conduta e 3 casos ainda estão em tramitação. Além de casos particulares específicos, em que quantias relativamente pequenas de dinheiro são freqüentemente contestadas, também são apresentadas reclamações de natureza fundamental relativas a procedimentos ou problemas técnicos. A fim de fornecer soluções, a Ouvidoria propôs criar um fórum na forma de um conselho consultivo¹⁴⁰ no

¹³⁸ São elas: crowdsourcing alemãs Testbirds, clickworker, Streetspotr, Crowd Guru, AppJobber, content.de e Shoptscout e pela plataforma britânica Bugfinders. No total, as oito plataformas contam com aproximadamente dois milhões de registros de trabalhadores.

¹³⁹ Para mais informações ver: <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/>.

¹⁴⁰ O conselho do Ombuds Office representa igualmente as plataformas e os trabalhadores e seus membros são voluntários. A composição envolve a participação de um juiz, que atua como presidente neutro no conselho, 1 representante da DCV e 1 representante da plataforma Testbirds (1 representante da plataforma content.de atuará como representante adjunto da plataforma caso o representante da Testbirds não esteja disponível ou se recuse em caso de conflito de interesse.). Do lado do trabalho, participam 1 crowdworker, bem como 1 representante do IG Metall.

qual os trabalhadores podem se envolver para ajudar a melhorar os procedimentos e funcionalidade de uma plataforma.

Outras experiências recentes de organização de trabalhadores de economias de plataforma tem sido produzidas por antigos sindicatos e por novos. O FAU, por exemplo, organizou uma campanha em 2017, o *Deliveryunion*, voltada para trabalhadores de plataformas de entrega de comidas, principalmente os que trabalham de bicicletas. A intenção da campanha é levar a conscientização e denunciar as péssimas condições de trabalho dos entregadores que são, em sua grande maioria, estrangeiros. Nos sites da campanha são veiculadas diversas demandas por melhores condições de trabalho, que incluem compensação por todos os reparos relacionados ao trabalho das bicicletas e 1 euro adicional por hora. No início dos protestos dos entregadores, o sindicato foi utilizado como forma de representação e organização dos trabalhadores da chamada Economia Gig. Em junho de 2017, manifestantes organizados pelo FAU descarregaram sucata de bicicleta em frente à sede da *Deliveroo*¹⁴¹ em Berlim para protestar contra a política da empresa de exigir que os ciclistas usem suas próprias bicicletas. Embora o sindicato estivesse ativamente envolvido no primeiro protesto público de trabalhadores de plataformas na Alemanha e continuasse a trabalhar com os motociclistas, ele não deu a mesma atenção para a campanha *Delivery at the Limit (Lieferv am Limit) organizada em 2018 na cidade de Colônia*. No contexto deste protesto, uma resolução compartilhada no *Delivery at the Limit*, no NGG e na DGB foi publicada, exigindo melhores condições de trabalho na economia de plataforma. Para Nierling *et.al.*, (2020), isso pode ser explicado pelo fato de que, devido à orientação de extrema esquerda do FAU, o *Delivery at the Limit* tornou-se mais compatível com os sindicatos tradicionais, como o NGG, e atores políticos, como o BAG. O fato é que essa campanha proporcionou que os entregadores de Colônia realizassem as primeiras eleições para comitês de empresa da Deliveroo. Apesar da resistência da empresa a esta iniciativa, incluindo a demissão de empregados permanentes e o banimento do chat interno que permite que os trabalhadores organizem turnos, as eleições obtiveram êxito. Nos dois anos subsequentes à criação do *Delivery at the Limit*, outros comitês seguiram o exemplo do primeiro. Desde que a Deliveroo deixou o mercado alemão, comitês de empresa agora estão estabelecidos na plataforma *Lieferando* em Stuttgart, Nurnberg, Frankfurt e Nord (Hamburgo, Bremen e Kiel). A

¹⁴¹ A Deliveroo é uma empresa de entrega de comida online fundada por William Shu in 2013 em Londres/Inglaterra. Conta atualmente com operações em mais de 200 localidades situadas em países como Reino Unido, Holanda, França, Bélgica, Irlanda, Espanha, Itália, Austrália, Nova Zelândia, Singapura, Hong Kong, Emirados Árabes Unidos e Kuwait

pauta de muitos desses trabalhadores hoje, organizada pelo FAU, é a demanda por direitos de codeterminação¹⁴². De 7 a 8 de fevereiro de 2019, uma reunião nacional aconteceu em Hamburgo, o 2º Dia do Ciclista (*Rider's Day*) de Foodora, Deliveroo e Lieferando. Foi organizado conjuntamente pela NGG e pela iniciativa *Delivery at the Limit*. As despesas de viagem para membros foram cobertas pelo NGG. As discussões ocorreram em torno dos direitos do trabalhador e da constituição de comitês de empresa, mas também sobre como fazer cumprir os acordos coletivos.

Experiência semelhante tem ocorrido com novos sindicatos, no caso o YouTubers Union. Fundado em 2018 por Jörg Sprave, um YouTubers “bem sucedido”, o sindicato é voltado para representar YouTubers e para melhorar as condições de trabalho ao exigir, por exemplo, receitas monetárias também para pequenos canais do YouTube, decisões transparentes de censura, tratamento igual para todos os criadores e melhor acesso aos contatos do YouTube em caso de remoção de um canal. A ação do sindicato é fundamentalmente online, em fóruns e grupo de Facebook, que conta com mais de 27.000 membros. Para , o fato do sindicato ser capaz de disseminar ideias sobre a ação coletiva dentro da comunidade dos YouTubers demonstra o potencial das iniciativas ascendentes para alcançar grupos-alvo, que dificilmente são acessados pelos sindicatos tradicionais. Em 2019, YouTubers Union associou-se ao IG Metall e iniciaram uma campanha conjunta, a *FairTube*, no mesmo ano com algumas exigências orientadas para o YouTube como transparência sobre as regras e decisões, arbitragem independente de disputas de moderação e um conselho consultivo no qual um YouTuber deva ter um voz. A iniciativa convocou o YouTube a iniciar as discussões em quatro semanas e em caso de recusa, uma denuncia legal seria formalizada. Após uma sucessão de eventos, como recusa nas negociações com o fundador do sindicato, cancelamento da reunião com o YouTube como represália por parte do IG Meall, envio de cartas de protesto à sede do YouTube na Califórnia, em março de 2020, Jörg Sprave anunciou no grupo do Facebook que eles puderam retomar as negociações com o YouTube e que a empresa parecia disposta a incorporar as demandas da campanha. Três meses depois, em abril de 2020, Jörg Sprave noticiou na comunidade do Facebook que, após negociações, o YouTube decidiu estabelecer um procedimento de “Revisão de vídeo não listado”. Isso permite que os criadores de conteúdo garantam a compatibilidade dos vídeos com as condições de

¹⁴² Fonte: <https://deliverunion.fau.org/2021/02/16/ridersonthetstorm-riders-in-berlin-demand-co-determination/>. Acesso: 23/03/2021.

monetização antes de torná-los públicos no YouTube, que foi uma exigência inicial da campanha (NIERLING *et.al.*, 2020).

No campo da organização de autônomos e freelancers, o Ver.Di tem trabalhado desde a sua fundação, (cf. Haake, 2017), com um política que combina estratégias de intervenção e integração sindical direcionada especificamente para estas formas de emprego. A partir disso, (cf. Lodovici, 2018), estabeleceu quatro diretrizes para melhorar a representação desses trabalhadores. A primeira envolve o reconhecimento de que os trabalhadores autônomos estão cada vez mais presentes em muitos setores (especialmente, mas não exclusivamente, no setor de serviços), enquanto o sindicato possui presença apenas em alguns deles (como mídia e comunicação, jornalismo, literatura tradução). A segunda passa pela necessidade de conceber uma representação coordenada entre trabalhadores autônomos e todos os demais do mesmo setor. A terceira tem relação com o reconhecimento da importância da adesão como uma forma de melhorar o poder de negociação, não obstante a complexidade de agregar os autônomos em ações coletivas. Por fim, a quarta refere-se ao reconhecimento de que uma abordagem de serviço é indispensável para apoiar os trabalhadores autônomos, mas não pode ser vista como um fim em si mesma. Em outros termos significa dizer que a ação sindical deve influenciar a agenda política para proteger os trabalhadores como um todo, por meio uma estratégia integrada envolvendo a prestação de serviços, lobby e negociação coletiva.

Baseado nessas premissas, o Ver.Di criou uma comissão federal sobre trabalho autônomo como um órgão de representação dentro da organização e estabeleceu uma unidade específica (Ver.Di *Selbstständige*) para responder as rápidas mudanças no mercado de trabalho, que inclui algumas associações de profissionais independentes e conta com cerca de 30 mil membros, especialmente das tecnologias da informação e comunicação/mídia. Tem promovido a expansão para outros setores, como arte, educação, saúde e bem-estar, comércio, financeiro serviços, logística, telecomunicações. Em 2001 criou a *Mediafon GmbH*, empresa que presta serviços de consultoria especializada por telefone e e-mail sobre contratos, impostos, fundos de previdência social e outras questões relevantes inicialmente para freelancers. Esses serviços estão disponíveis os membros como não membros (que têm que pagar uma taxa de consulta de 15€ por 15 minutos). Ao longo dos anos, os serviços e as atividades do sindicato e da Mediafon foram estendidos aos trabalhadores de mídia, arte, educação, saúde e bem-estar, comércio, serviços financeiros, logística, telecomunicações. Iniciativa semelhante se deu

com a participação no projeto *Fair Crowd Work Watch*. Em 2002, o Ver.Di apoiou uma emenda da Lei de Direitos Autorais (*Urheberrechtsgesetz - UrhG*), exigindo que empregadores e clientes paguem uma remuneração adequada aos autônomos e freelancers. Isso levou a um acordo entre o sindicato e nove grandes editoras, mediado pelo Ministério Federal da Justiça (*Bundesministerium der Justiz*), que introduziu, em 2005, regras comuns sobre a remuneração para redatores. Negociações semelhantes foram colocadas em práticas na indústria cinematográfica e no setor de jornais, mas até agora não resultaram em nenhum acordo. Outras tentativas de negociação sobre melhores condições para trabalhadores autônomos ocorreram no setor de educação continuada, em que o sindicato tem tentado celebrar acordos a nível regional abrangendo freelancers que trabalham em centros de educação de adultos (*Volkshochschulen*).

Em resposta à chegada de trabalhadores migrantes da Europa Oriental, sindicatos como IG BAU têm tentado sistematicamente informar esses trabalhadores da construção sobre seus direitos na Alemanha. Neste caso, o sindicato tem trabalhado com uma estratégia dupla: pressão por regulação estatal a fim de igualar as condições de emprego dos trabalhadores migrantes e fornecendo serviços especiais para organizá-los dentro do sindicato. Durante a década de 1990, o sindicato foi uma das principais forças motrizes que pressionaram pela introdução de legislação sobre trabalhadores destacados, tanto a nível europeu como nacional. Em 1996, (cf. Hardy, Eldring & Schulten, 2012), a Alemanha introduziu a Lei dos Trabalhadores Destacados¹⁴³ (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG*), que na época era válido apenas para construção, mas foi posteriormente estendido a outros setores. A lei permite que o sindicato e as associações patronais negociem salários mínimos que podem posteriormente ser vinculativos para todo o setor, incluindo empresas estrangeiras. Além disso, a construção é um dos poucos setores na Alemanha que possui um acordo coletivo nacional que cobre cerca de três quartos dos trabalhadores da construção civil da Alemanha Ocidental e mais da metade dos trabalhadores da construção civil da Alemanha Oriental.

O IG BAU criou um escritório de informações em Varsóvia, bem como fundou em 2004 uma federação sindical para trabalhadores migrantes da construção, o EVW (*Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen*). O IG BAU esperava que a criação de

¹⁴³ Trabalhadores destacados são aqueles trabalhadores que se deslocam temporariamente de um para outro Estado-membro dentro da União Europeia. A Diretiva 96/71/CE, art. 2, define como “qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado- membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade. Para mais detalhes, consultar Carvalho (2017)

uma organização separada para trabalhadores migrantes tornasse mais fácil o engajamento deles e garantisse uma representação eficiente de seus interesses. Organizou campanhas de educação para o trabalho (*aufsuchende Bildungsarbeit*) com o propósito de informar os trabalhadores sobre seus direitos, sobre práticas de trabalho precário, e de oferecer-lhes instrumentos de lidar com os empregadores que não estão em conformidade com a legislação, ou seja, capacitação. O sindicato empregou pessoas que falam polonês e romeno, duas línguas que são dominantes nos canteiros de obras alemães, e concentrou a campanha em áreas com uma porcentagem de trabalhadores romenos e poloneses. Essa estratégia teve como preocupação garantir que esses trabalhadores migrantes se tornassem membros sindicais ativos. O principal sucesso da campanha é, sem dúvida, o fato de que um número crescente de funcionários destacados estão agora mais conscientes de seus direitos em termos de salários mínimos e condições de trabalho. Além disso, eles agora estão cientes de quais ações devem ser tomadas nos casos de acidentes industriais. A campanha é vista pelos sindicatos e pelos apoiadores como um sucesso e foi tomada a decisão de estender o projeto piloto. Além disso, a presença de gestores nas campanhas operadas em canteiros de obras resultou em uma relutância da administração em tirar proveito da falta de conhecimentos relativos aos direitos dos trabalhadores (MCKAY, *et.al*, 2012).

Outros setores que tem empregado trabalhadores imigrantes são os de cuidados e de alimentos. Nesse quesito, tanto o Ver.Di quanto o NGG tem adotado medidas para organizar e melhorar as condições de trabalho dos migrantes. O Ver.Di tem realizado campanhas por um salário mínimo setorial¹⁴⁴ e tem desenvolvido políticas especiais para trabalhadores migrantes de cuidados. Em 2007, por exemplo, deu aos trabalhadores migrantes o status de grupo especial dentro do sindicato, o que permitiu o estabelecimento de grupos de trabalho especiais de trabalhadores migrantes a nível nacional e regional para lidarem com questões de política geral de migração, e não com as necessidades dos migrantes em setores específicos. Além disso, o Ver.Di abriu recentemente escritórios

¹⁴⁴ O Ver.Di tem como prioridade política a introdução de um salário mínimo geral para todos os trabalhadores de cuidados, a fim de tirar proveito da Lei dos Trabalhadores Destacados. No entanto, uma padronização tornou-se complicada em virtude da fragmentação do setor (público, privado e voluntário) e dos diversos acordos existentes. A maioria dos trabalhadores em empresas públicas estava coberta por acordos do setor público; aqueles em empresas relacionadas com a igreja por acordos internos especiais que não são acordos estritamente coletivos; aqueles em empresas privadas por acordos de empresas ou mesmo nenhum. Em março de 2010, uma comissão especial criada pelo Ministério do Trabalho apresentou um compromisso para salários mínimos setoriais, segundo o qual todos os trabalhadores do setor de assistência devem receber pelo menos um salário mínimo por hora de € 8,50 na Alemanha Ocidental e € 7,50 na Oriental. No entanto, como muitos migrantes são contratados por famílias como trabalhadores de cuidados profissionais, parece já haver uma forma de contornar a regulamentação do salário mínimo (HARDY; ELDRING; SCHULTEN, 2012)

de consultoria especial para trabalhadores não documentados em Hamburgo e Berlim como um projeto piloto. Em contraste com os setores de construção e cuidados, a indústria da carne não é coberta pela Lei dos Trabalhadores Destacados, então as empresas da Europa Central e Oriental podem enviar seus empregados para a Alemanha para realizar trabalhos com as taxas de remuneração vigentes no país da origem. Consequentemente, o NGG exigiu a inclusão do setor de carnes na lei, e um salário mínimo setorial. Até o momento, no entanto, os empregadores da indústria de carne não se mostraram dispostos a iniciar negociações sobre esse mínimo e como a negociação coletiva no setor é fragmentada, com poucos acordos setoriais a nível regional e muitos ainda são de empresa, o poder do NGG para fazer cumprir o mínimo setorial é limitado.

Por fim, a DGB tem investido na organização e no apoio aos seus sindicatos mais relacionados às campanhas publicitárias e de relações públicas (campanhas de imagem, cartazes). Uma razão óbvia para a ênfase no marketing e nas relações públicas dos sindicatos é o fato de que o papel político e público dos sindicatos na Alemanha é tradicionalmente muito mais forte do que nos países anglo-saxões. Por outro lado, indica que a maioria dos sindicatos alemães ainda tem um entendimento bastante clássico de organização de membros por meio de ferramentas de publicidade e está longe de uma abordagem que redefine radicalmente a organização como uma nova relação entre membros e organização sindical, conforme foi desenvolvida nos últimos anos em vários sindicatos americanos e britânicos. Na Expo 2000, em Hannover, a DGB gastou 4,2 milhões de marcos alemães em uma campanha publicitária que incluía outdoors com declarações sobre a reforma do Estado e do mercado de trabalho organizadas em torno da Aliança pelo Trabalho (*Bündnis für Arbeit*). Outra campanha teve como fim melhorar a imagem dos sindicatos, que foram duramente atacados na gestão de Gerhard Schröder, e com isso mostrar porque os sindicatos são necessários no novo milênio. A percepção da organização a partir da publicidade também ficou evidente com workshops promovidos pela DGB em que os participantes responsáveis por campanhas publicitárias de sindicatos da DGB reúnem-se regularmente para discutir campanhas de propaganda específicas dos sindicatos filiados e para facilitar o aprendizado entre os membros (BEHRENS; FICHTER; FREGE, 2001).

3.8 Taxa de sindicalização

Em 2018, a taxa de sindicalização na Alemanha foi de 16.7%, uma queda de 0,5 ponto percentual em relação a 2016 (Tabela 29). Desde os anos 1990, (cf. Visser, 2007), há um movimento de declínio sem precedentes na história da Alemanha, com perdas de quase quatro milhões e meio de membros em um período de dez anos (1991-2001), uma média de 4,5% ao ano. Entre 1950 e 1980, o registro foi de apenas quatro anos com declínio, o maior entre 1966 e 1968 com uma média de pouco mais de 100.000 membros ou 1,3% ao ano. Na década de 1980, o crescimento parou.

Tabela 29- Densidade sindical na Alemanha entre 1998-2018, (em %)

Ano	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2018
Taxa de sindicalização	25,9	23,7	22,2	19,8	18,9	18,0	17,0	16,5

Fonte: OCDE stats

A densidade sindical varia consideravelmente entre setores, carreiras e regiões. As taxas são maiores na indústria e nos serviços (18,8 e 15,3% respectivamente em 2016) do que na agricultura (6,5%)¹⁴⁵. Dentro do setor indústria, o metalúrgico, que é dominada por operários, ainda é comparativamente bem-organizado, com algumas fábricas de automóveis apresentando níveis de densidade de 90% ou mais. Em alguns setores novos da manufatura, como energia solar e eólica, o IG Metall frequentemente teve que construir uma organização sindical a partir do zero (DRIBBUSCH *et al.* 2018)

Os níveis de densidade são, em média, muito mais baixos em pequenas e médias empresas (6,4 e 14,5 % respectivamente em 2016) do que nas grandes (22,7%)¹⁴⁶. O mesmo vale para os setores públicos e privados, em que se observa um grau de organização maior no público, mas com declínio acentuado ao longo de 40 anos (29,9%), em comparação com o setor privado, com declínio de 16% no mesmo intervalo de tempo (cf. Tabela 30)

Tabela 30- Densidade sindical do setor público e privado 1975-2015, (em %)

Ano	1975	1980	1989	1998	2006	2010	2015
-----	------	------	------	------	------	------	------

¹⁴⁵ Fonte ICTWSS, versão 6.1

¹⁴⁶ Fonte ICTWSS, versão 6.1

Setor público	56,6	52,6	47,1	40,8	30,9	27,8	26,7
Setor privado	31,2	32,5	29	21	17,1	15,9	14,7

Fonte: ICTWSS, diversos anos, elaboração própria

Nos serviços, o quadro é igualmente diverso. Embora os serviços públicos e as antigas empresas estatais (ferroviárias, telecomunicações e serviços postais) sejam comparativamente bem-organizadas, o quadro é muito mais complexo nas empresas que entraram no mercado somente após a liberalização dessas indústrias. Saúde e educação apresentam desenvolvimentos positivos de sócios, visto que enfermeiras e cuidadores de crianças se tornaram foco de organização desde meados dos anos 2000. Nesses setores, os níveis de organização são mais fortes nas áreas metropolitanas e contrastam com os níveis mais fracos de pequenas cidades, áreas rurais e entre os empregados ligados a atividades profissionais. A administração pública continua sendo um terreno muito difícil para o Ver.di. O mesmo se aplica ao varejo, onde os esforços de organização enfrentam obstáculos estruturais e resistência generalizada dos empregadores (DRIBBUSCH *et al.* 2018).

Como em diversos países, a taxa de sindicalização é maior entre os homens e as mulheres continuam subrepresentadas nos sindicatos (cf. Tabela 31), apesar delas representarem quase metade (47,9%) dos empregos dependentes, com 35% desse montante em tempo integral.

Tabela 31- Densidade sindical na Alemanha por gênero entre 1998-2018, (em %)

Ano	1960	1967	1974	1981	1988	1995	2003	2009	2015
Taxa de sindicalização de mulheres	19,8	17,9	19,1	21,7	21,8	20,5	15,7	14,4	12,9
Taxa de sindicalização de homens	47,9	48	50,3	50,2	46	36	29,5	22,1	21,8

Fonte: ICTWSS, versão 6.1, diversos anos, elaboração própria

* Não há dados para os anos de 2002 e nem 2016.

No tocante aos tipos de contratos, a taxa de sindicalização ainda é maior entre os trabalhadores com contratos de jornada integrais e entre os trabalhadores com contratos permanentes. Entre trabalhadores com contratos temporários é possível perceber que há

um aumento da taxa de sindicalização no intervalo de tempo compreendido entre 1980-2016 (Tabela 32).

Tabela 32 - Taxa de sindicalização por tipo de contrato entre 1980-2016 (em %)

Ano	1980	1986	1991	1996	2002	2011	2014	2016
Tempo Integral	35,1	34	31,3	27,3	24,5	n.i	20	n.i
Tempo Parcial	13,4	11,7	12,1	10,7	14	n.i	11	n.i
Contratos Permanentes*	n.i	n.i	n.i	n.i	n.i	19,5	20,3	18
Contratos Temporários	n.i	n.i	n.i	n.i	n.i	9	9,9	10

Fonte: ICTWSS, diversos anos, elaboração própria

* Um contrato permanente (*unbefristeter Arbeitsvertrag*) é um contrato com período de tempo não especificado e indefinido. Geralmente, ele contém um período de experiência de seis meses, após o qual seu contrato só pode ser rescindido se você se demitir ou se o empregador encontrar motivos legais para demiti-lo (há diretrizes rígidas que regem isso). Aos trabalhadores nessa modalidade de contrato são garantidos todos os direitos e benefícios legais de um trabalhador permanente.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, S. A. *O sindicalismo do século XXI: a dinâmica do Comitê Mundial de Trabalhadores da Daimler AG e Volkswagen AG*. São Paulo: Annablume, 2021

ARAÚJO, Ariella Silva. *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. 2019. 1 recurso online (509 p.) Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>. Acesso em: 9 abr. 2021.

BAKER & MACKENZIE. Worldwide Guide to Trade Unions and Works Councils. *Law Firms*. DigitalCommons@ILR. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/49>. Acesso em: 01. Marc. 2021.

BEHRENS, M; FICHTER, M; FREGE, C. Unions in Germany: Searching to regain the initiative. *WSI-Diskussionspapier*, No. 97, Hans-Böckler Stiftung, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, 2001.

BENASSI, C; DORIGATTI, L. Straight to the core - Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. *British Journal of Industrial Relations* 53(3): 533–555, 2014.

BISPINCK, R; SCHULTEN, T. Trade union responses to precarious employment in Germany, WSI Discussion Paper No. 178 (Düsseldorf), 2011. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/52723/1/679510109.pdf>. Acesso em: 08. Abr. 2021.

BIRKE, P; DRIBBUSCH, H. Trade Unions in Germany: Challenges in a Time of Transition. Friedrich Ebert Stiftung, 2019. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15399.pdf>. Acesso em: 22.fev. 2021.

BRADY, D; BIEGERT, T. The rise of precarious employment in Germany, LIS Working Paper Series, No. 708, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg, 2017. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/169268>. Acesso em: 12. Marc, 2021.

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (BPB). Atypische Beschäftigung. 28/11/2020. Disponível em: <https://cutt.ly/xzOyYtb>. Acesso em: 16. Marz. 2021.

BISPINCK, R; SCHULTEN, T. Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany, Dublin, Eurofound, 2010. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/germany/industrial-relations/sector-level-bargaining-and-possibilities-for-deviations-at-company-level-germany>. Acesso em: 04. Marc. 2021.

CARVALHO, S.G, G. O trabalhador destacado como objeto de dumping social na União Europeia. Dissertação de Mestrado. Brasília: UniCEUB, 2017. Disponível em: https://www.uniceub.br/arquivo/144ng_20190710103650*.pdf?AID=2924. Acesso em: 25. Marc. 2021.

DRIBBUSCH, H; LEHNDORFF, S; SCHULTEN, T. Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession. In: LEHNDORFF S., DRIBBUSCH H. AND SCHULTEN T. (eds.). *Rough waters – European trade unions in a time of crisis*. Brussels: ETUI, 2018

DRIBBUSCH, H. The DGB Trade Unions since the Crisis Developments, Challenges, Strategies. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10742-22042015.pdf>. Acesso em: 25. Marc. 2021.

DONINI A, FORLIVESI M, ROTA A, TULLINI P. Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017;23(2):207-223. doi:[10.1177/1024258916688863](https://doi.org/10.1177/1024258916688863).

EICHHORST, W; TOBSCH, V. Not So Standard Anymore? Employment Duality in Germany. IZA Discussion Paper No. 8155 April 2014. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp8155.pdf>. Acesso em: 04. Abr. 2021.

FITZENBERGER, B; KOHN, K; WANG, Q. The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. *Institute for the Study of Labor*, 2006. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp2193.pdf>. Acesso em: 25. Fev. 2021.

FOCUS. Bundesarbeitsgericht zerschlägt christliche Gewerkschaft. *Zeitarbeit*. 10. sep. 2015. Disponível em: https://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/zeitarbeit-bundesarbeitsgericht-zerschlaegt-christliche-gewerkschaft_aid_581667.html. Acesso em: 04. Marz. 2013

HAAKE G. Trade unions, digitalisation and the self-employed: inclusion or exclusion? *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017;23(1):63-66. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1024258916679580>. Acesso em 23. Marc. 2021.

HARDY, J; ELDRING, L; SCHULTEN, T. Trade union responses to migrant workers from the ‘new Europe’: A three sector comparison in the UK, Norway and Germany. *European Journal of Industrial Relations*. 2012;18(4):347-363. Disponível em: doi:[10.1177/0959680112461464](https://doi.org/10.1177/0959680112461464). Acesso em: 25. Marc. 2021.

JUNG, L. National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. ILO, 2001. Disponível em: http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm. Acesso em: 09. fev. 2021.

KELLER, B. Employment relations without collective bargaining and strikes: the unusual case of civil servants in Germany. *Industrial Relations Journal*. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/irj.12284>. Acesso em: 18. Abr. 2021.

_____. Germany: The public sector in the financial and debt crisis. *European Journal of Industrial Relations* 19 (4), S. 3. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0959680113505037>. Acesso em: 18. Abr. 2021.

- KELLER, B; KIRSCH, A. Employment relations in Germany. ICER 5th ed, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284445867_Employment_Relations_in_Germany_-_ICER_5th_ed/citations. Acesso em: 12.fev. 2021.
- KIRCHNER, J; KREMP; KIRCHNER, R. P; Unions and Collective Bargaining. In: KIRCHNER, J; KREMP; KIRCHNER, R. P, MAGOTSCH, M (eds.). *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 2010
- KNUTH, M. The impact of the labour legislation reform in Germany Labour market reforms and the “jobs miracle” in Germany. *European Economic and Social Committee*, 2014. Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/qe-02-13-503-en-c.pdf>. Acesso em: 03. Abr. 2021.
- KRAEMER, B. Germany: Right to strike and representativeness of small trade unions. Eurofund, 2015. Disponível em: <https://cutt.ly/ekRyX1e>. Acesso em: 09/02/2021.
- LODOVICI, S.M. Independent Workers and Industrial Relations in Europe. WP1. The role of trade unions. WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, 2018. Disponível em: https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP1_D1.3_trade-unions.pdf. Acesso em: 25. Marc. 2021.
- MACKAY, S; JEFFERYS, S; PARAKSEVOPOULOU, A; KELES, J. *Study on Precarious work and social rights*. Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University, 2012. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>. Acesso em: 25. Marc. 2021.
- MÜLLER, T; SCHULTEN, T. Germany: parallel universes of collective bargaining. In: MÜLLER, T.; VANDAELE, K. AND WADDINGTON, J. (eds.): *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame*, Brussels, ETUI, 2019.
- NEIDERT, A. Tarifunfähigkeit der CGZP – Bilanz nach fünf Jahren Betriebsprüfung. RV aktuell 11. Dez. 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Ariella%20Araujo/Downloads/heft_11_12.pdf. Acesso em: 04. Marc. 2021.
- NICKLICH, M; HELFEN, M. Trade union renewal and “organizing from below” in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions. *European Journal of Industrial Relations*. 2019;25(1):57-73. Disponível em: doi:[10.1177/0959680117752000](https://doi.org/10.1177/0959680117752000). Acesso em 17. Marc. 2021.
- NIERLING, L; KRINGS, B-J; KÜSTERMANN, L. The Landscape of Crowd work in Germany An overview of the scientific and public discourse. *KIT SCIENTIFIC WORKING PAPERS 133*. Karlsruher Institut für Technologie, 2020. Disponível em: 10.5445/IR/1000123935. Acesso em: 23. Marc. 2021.

OLIVEIRA NETO, E. A. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2019.

PRESSEINFORMATION DES IAB. *Ein-Euro-Jobs werden heute passgenauer eingesetzt als früher*. 4/11/2019. Disponível em: <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2219.aspx>. Acesso em: 15. Mar. 2021.

PRIGGE, W. *Staatliche Steuerung und gewerkschaftlicher Pluralismus: Kollektive Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2000.
RIEBLE, V. Das neue Arbeitskämpfrecht des BAG. *Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft*. 28. 2008 . Disponível em: <https://www.zaar.uni-muenchen.de/pub/vr2008-6.pdf>. Acesso em: 09. Fev. 2021.

_____. *Arbeitsmarkt und Wettbewerb: Der Schutz von Vertrags und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 1996

SCHROEDER, W; KALASS, V; GREEF, S. Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: SCHROEDER, W. (Hrsg.). *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2 Auflage. Wiesbaden: Springer, 2014

_____. *Berufsgewerkschaften in der Offensive: Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.

SCHMID, J. Gewerkschaften im Föderalismus: regionale Strukturen und Kulturen und die Dynamik von politischen Mehrebenensystemen. In: SCHROEDER, W. (Hrsg.). *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2 Auflage. Wiesbaden: Springer, 2014

SCHULTEN, T. The role of extension in German collective bargaining. In: VISSER, J; HAYTER, S (eds.). *Collective Agreements: extending labour protection*. Geneva: International Labour Organization, 2018.

SCHULTEN, T; SEIKEL, D. Upgrading German public services: The role of trade union campaigns and collective bargaining with regard to working conditions in day care centres, primary education and hospitals. *WSI Study*, No. 12, Hans Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, 2018. Disponível em: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201805254097>. Acesso em: 09 abr. 2021.

STEPHAN, P. R; LUDWIG-MAYERHOFER, W. Atypische Beschäftigung. *Gesellschaft, Wirtschaft und Politik (GWP)* Heft 3/2014, S. 379-394. Disponível em: https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/ludwig-mayerhofer/stephan_ludwig-mayerhofer_gwp_2014.pdf. Acesso em: 15.Marc. 2021.

VISSER, J. Trade Union Decline and What Next. Is Germany a Special Case? *The German Journal of Industrial Relations*, 2007. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/23277770>. Acesso em: 08. Marc. 2021.

WALWEI, ULRICH. From deregulation to re-regulation: Trend reversal in German labour market institutions and its possible implications, IAB-Discussion Paper, No. 10/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108844/1/820235733.pdf>. Acesso em: 08.abr. 2021.

WILKE, B. C. German Pension Reform: On Road Towards a Sustainable Multi-Pillar System. Berlin: Peter Lang, 2018.

WÖRZ, M. Old-age provisions in Germany: Changes in the retirement system since the 1980s, WZB Discussion Paper, No. SP I 2011-208. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2011. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/56800/1/68992366X.pdf>. Acesso em: 03. Abr. 2021.

4 ESPANHA

INTRODUÇÃO

A Espanha ratificou a Convenção 87 (CO87) e da Negociação Coletiva (CO98) ambas em 1977. Apesar dessas ratificações existem inúmeras denúncias direcionadas ao Comitê sobre Liberdade de Associação (*Committee on Freedom of Association - CFA*)¹⁴⁷ quanto a violações de direitos de organização, negociação coletiva e greve. As últimas reclamações datam de 2014¹⁴⁸ e foram encaminhadas pela Confederação Sindical das Comissões dos Trabalhadores (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras - CCOO*) e pela União Geral dos Trabalhadores (*Unión General de Trabajadores - UGT*). Essas entidades sindicais denunciaram as diversas tentativas de repressão de atividades grevistas, especialmente depois da reforma trabalhista de 2010, através da aplicação generalizada de determinadas disposições do direito penal espanhol¹⁴⁹ com o objetivo de criminalizar o exercício da greve. Acrescentaram a isso, a forma como a legislação é aplicada pelo Ministério Público e pelos tribunais penais. A este respeito, os denunciantes afirmaram que: (i) muitos sindicalistas são ameaçados de longas penas de prisão simplesmente porque desempenham papel de liderança em disputas laborais; (ii) o Ministério Público e os tribunais criminais não aplicam critérios consistentes na ação judicial por alegados atos criminosos cometidos durante disputas coletivas, o que cria uma insegurança jurídica significativa; e (iii) as ações do Ministério Público e dos juízes frequentemente desconsideram a posição do Supremo Tribunal e do Tribunal Constitucional, segundo os quais a aplicação das disposições penais deve ter em conta a necessidade de proteção do direito fundamental à liberdade de associação.

¹⁴⁷ O CFA é um órgão tripartite criado em 1951 pelo Conselho de Administração da OIT com o principal papel de examinar alegadas violações dos princípios de liberdade de associação e do direito à negociação coletiva.

¹⁴⁸ Caso n. 3093. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302020.

Acesso: 12/04/2021.

¹⁴⁹ O art. 315.3 do Código Penal prevê penas de prisão de 3 anos a 4 anos e meio e pesadas multas, de 12 meses a 18 meses, para aqueles que coagem outras pessoas a iniciar ou continuar uma greve. É considerado um artigo mais “duro” em comparação com o art. 172.1 (que prescreve prisão de 6 meses a 3 anos), que já prevê punições contra quem comete crime de coerção. No contexto da reforma laboral, 260 sindicalistas, de 12 comunidades autônomas, sofreram processo administrativo ou penal e vários foram presos. Por isso, os sindicatos em questão, e uma associação profissional do poder judiciário (*Judges for Democracy*), têm criticado a natureza desproporcional da pena prevista no art. 315.3, redigida no período anterior à transição democrática, e demandado a sua abolição.

Em resposta a essas denúncias, o governo espanhol indicou em suas comunicações que embora as Convenções da OIT a que se referem as queixas (CO87, CO98 e CO154) protejam o direito à greve, este direito não é absoluto e não pode ser interpretado sem restrições. Afirma que o artigo 315.3 do Código Penal não pune o livre exercício do direito à greve, mas sim o uso da força ou da violência para obrigar os trabalhadores a fazerem greve, principalmente em ações de piquetes. Segue em suas declarações de que – semelhante a outros países que penalizam os entraves à liberdade de trabalho decorrentes dos piquetes – o artigo 315.3 está em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Constitucional espanhol e com as recomendações do CFA, segundo os quais ambos reconhecem que o direito à greve não constitui um direito absoluto e não deve dar origem a atos de violência ou intimidação. O governo espanhol procurou reforçar o seu argumento de que respeita o direito à greve, desde que pacífica, ao utilizar como exemplo a reforma do art. 315.3 em 2015. Com a reforma do art. 315.3, as penas de prisão foram reduzidas para 1 ano e 9 meses a 3 anos, ou multa de 18 a 24 meses, e os tribunais foram “orientados” a interpretar e aplicar o artigo de forma restritiva, a fim de evitar limitações indevidas ao direito de greve. Apesar dessa mudança no artigo, o CFA considerou que ela não inclui elementos que definam condutas que constituam coação em um contexto de greve e que elas ainda permanecem mais pesadas do que as sentenças impostas nos termos do art. 172.1 e tem sido desproporcionalmente aplicada pelos tribunais ou procuradores do Ministério Público.

Denúncias semelhantes ocorreram em 2012. Encaminhadas por diversos sindicatos, entre eles CCOO, UGT, Central Sindical dos Trabalhadores Independente e pelo Sindicato dos Servidores Públicos (*Central Sindical Independiente y de Funcionarios* – CSIF), União Sindical dos Trabalhadores (*Unión Sindical Obrera* - USO), as denúncias referiam-se às violações da CO87 e CO98 praticadas pelo Decreto Legislativo nº 3/2012, de 10 de fevereiro de 2012, sobre medidas urgentes de reforma do mercado de trabalho.

As organizações denunciantes explicam que, em 25 de janeiro de 2012, dois sindicatos, a Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE) e a Confederação Espanhola de Pequenas e Médias Empresas (CEPYME), assinaram o segundo *Acordo sobre Emprego e Negociação Coletiva 2012, 2013 e 2014* (II AENC), que foi publicado no Diário da República de 6 de fevereiro de 2012. O II AENC é um acordo coletivo vinculativo de três anos que obriga as partes signatárias a redobrar os seus

esforços para garantir que todas as suas organizações membros - no âmbito da sua liberdade de negociação - conduzam ou modifiquem a sua conduta “com vista à aplicação dos critérios, orientações e recomendações” neles contidos. As partes utilizaram linguagem semelhante na ata de assinatura do II AENC, que afirmava que o documento assinado foi elaborado para “orientar a negociação de acordos coletivos durante o período de sua vigência, estabelecendo critérios e fazendo recomendações a serem seguidas durante negociação coletiva”. O Acordo cobre a estrutura da negociação coletiva e estabelece um conjunto de regras de coordenação e implementação que regeriam a negociação coletiva no futuro. As partes voltam a manifestar preferência pela negociação coletiva no Estado ou, na sua falta, na instância independente para estruturar a negociação, e não apoiam a eliminação dos acordos provinciais que dariam cobertura a um número significativo de empresas e trabalhadores. Também exigem que a negociação seja conduzida no nível da empresa, seja por meio de convenções ou por meio de acordos e pactos empresariais, a fim de negociar sobre questões relativas a “jornadas de trabalho, funções e salários”; aspectos de flexibilidade interna de tais negociações são cobertos em outras partes do Acordo. No entanto, com a reforma trabalhista de 2012, o governo revogou e anulou a maior parte dos pontos que haviam sido negociados e acordados no II AENC, designadamente os relativos à estrutura da negociação coletiva e à regulamentação da flexibilidade interna.

Este relatório parcial foi organizado para apontar os principais achados da pesquisa. Procuramos apresentar alguns dados preliminares sobre as relações de emprego, como enquadramento legal e a organização sindical a fim de aprofundar o debate sobre Liberdade Sindical.

4.1 Enquadramento legal

As relações de trabalho na Espanha são reguladas pelas seguintes leis:

Constituição (1978)

Reconhece a liberdade de associação (art. 28) a um sindicato como um direito fundamental, bem como o direito à greve (28 [2]). A negociação coletiva também é garantida pela Constituição em seu artigo 37.

Lei Orgânica de Liberdade Sindical (*LOLS* - 1985)

Emendada pela última vez em 2011, a *LOLS* garante a liberdade de associação (art. 1[1], Título I) e regula: a personalidade jurídica dos sindicatos e suas responsabilidades (Título II); o status de representação “majoritária” (Título III), ou seja, o conceito de sindicato mais representativo e a capacidade de representação destes; a ação sindical, que inclui as competências, poderes e garantias (Título IV); e soluções em caso de violação dos direitos dos sindicatos (Título V).

Lei do Estatuto dos Trabalhadores (*LET* - Ley 8/1980)

Emendado pela última vez em 2015, a *LET* foi aprovada em 1980 com base no art. 35(2) da Constituição e define as relações contratuais entre empregados e empresas. Regula essencialmente o direito à representação coletiva, o contrato de trabalho e os diversos tipos de contratos existentes, o período experimental e a sua duração, os direitos e deveres que decorrem do contrato de trabalho para ambas as partes, as condições de trabalho tais como remuneração e jornada de trabalho, bem como a modificação das condições do contrato e sua rescisão, regulando a demissão, as modalidades e os requisitos mínimos que devem ser cumpridos. Além do direito dos trabalhadores de se organizar, greve e se reunir (art. 4 [1]), outros tipos de direitos trabalhistas (art. 4 [2]) são reconhecidos na *LET* e que são inerentes a todos os trabalhadores, sendo:

- 1) à ocupação efetiva.
- 2) promoção e formação profissional no trabalho.

- 3) não ser discriminado para o emprego por motivos de sexo, estado civil, idade, raça, religião, afiliação ou não a sindicatos, condição social origem, religião ou ideias políticas, e por língua.
- 4) à integridade física e à existência de uma adequada política de saúde e segurança no trabalho.
- 5) respeito por sua dignidade e privacidade, com especial destaque para a proteção do trabalhador contra o assédio.
- 6) recebimento de remuneração na forma e no prazo estipulado no contrato.
- 7) exercício individual e judiciais derivadas de seu contrato de trabalho.

Embora seja aplicável aos trabalhadores assalariados de forma geral (art. 1[1]), a lei não se destina aos seguintes casos (art. 1[3]): a) funcionários públicos, bem como pessoal a serviço do Estado, Sociedades locais e de entidades públicas autônomas, quando regulamentado por regras administrativas ou estatutárias; b) serviços pessoais obrigatórios (cuidar de filhos ou dependentes, etc.); c) exercício de cargo de administrador ou membro de órgãos de administração em empresas; d) serviços realizados como amizade, benevolência ou boa vizinhança; e) trabalho doméstico, a menos que se comprove a condição de empregado de quem o exerce; e f) trabalhos ou operações comerciais que assume o risco da operação.

O art. 2 trata de relações laborais reguladas por leis específicas, mas que também se aplica o Estatuto do Trabalhador: a) cargos de alta administração não inclusos no art. 1(3); b) serviço doméstico; c) condenados em instituições penais; d) desportistas profissionais; e) artistas de espetáculos públicos; f) corretores ou pessoas que intervêm em operações comerciais em nome do empresário (sem assumir o risco); g) trabalhadores com deficiência ou que prestam seus serviços em centros especiais de emprego; estivadores; e h) qualquer outro trabalho que seja expressamente declarado como relação especial de trabalho por lei.

Lei dos Órgãos de Representação, Determinação das Condições de Trabalho e Participação do Pessoal no Serviço das Administrações Públicas (Ley 9/1987) ¹⁵⁰

Emendada pela última vez em 2015, a Lei regulamenta o tratamento específico dado aos funcionários públicos pela Constituição (art. 103.3) sobre direito de organização dos funcionários público. Regula todas as matérias que não estão regulamentadas pela LOLS, considerados aspectos derivados do direito reconhecido aos funcionários públicos e que se referem aos seus próprios órgãos representativos (cap. II), à determinação das suas condições de trabalho (cap. III) e à participação do pessoal no serviço da administração pública (cap. IV). O último capítulo da lei trata do direito de reunião.

Leis Suplementares

Lei Reguladora da Jurisdição Social (LRJS - Ley 36/2011)

Aprovada para substituir a Lei de Processo Laboral (LPL - Ley 7/1989), bem como todas as normas de categoria igual ou inferior, a LRJS oferece um quadro “mais ágil e eficaz” para proteger os direitos sociais ao dar respostas mais rápida aos litígios. Grande parte do texto aproveitou a estrutura sistemática da LPL anterior, mas introduziu inovações consideradas importantes, (cf. Alfonso, 2011), que, em muitos casos, incluem contribuições jurisprudenciais e outros elementos relacionados à insegurança jurídica e o destaque dado à prevenção dos riscos ocupacionais, como adoecimentos e acidentes de trabalho. Os principais alvos da LRJS estão listados abaixo:

- a) ampliar e aprimorar a proteção aos trabalhadores e beneficiários da Previdência Social, fortalecendo a proteção judicial

¹⁵⁰ Disponível em:
https://www.legislationline.org/download/id/7624/file/Spain_Law_representative_bodies_public_administration_1987_am2015_es.pdf.

- b) reforçar a segurança jurídica no quadro de reuniões entre os operadores sociais e econômicos, bem como na atuação das entidades ou órgãos gestores ou colaboradores dos referidos benefícios sociais.
- c) dotar os órgãos judiciais de instrumentos que agilizem os processos de resolução de conflitos, evitem abusos equilibrando a proteção e tutela dos diversos interesses em conflito, protegendo melhor os trabalhadores contra os acidentes de trabalho e dar maior segurança jurídica ao mercado de trabalho.

Registro Nacional de Associações (RNA - Decreto 1497/2003)

Regulado pelo Decreto 949/2015, o RNA surgiu como derivativo do art. 22 da Constituição e tem como finalidade tornar público as associações constituídas sendo elas: associações, federações, confederações e sindicatos de associações estaduais e todas aquelas que não exerçam primariamente as suas funções na área territorial de uma comunidade autônoma. Não estão inscritos na RNA fundações, partidos políticos, associações empresariais, igrejas, denominações e comunidades religiosas, federações desportivas, associações de consumidores e usuários e quaisquer outros regulados por leis especiais. Mesmo que as associações reguladas pela Lei Orgânica tenham personalidade jurídica desde o momento da sua fundação, sem que o seu registro seja condição necessária para o seu ingresso no comércio legal, o registro em cartório implica uma série de garantias e direitos tanto para a própria associação como para toda a sociedade. Não apenas a constituição de uma associação é registrável, mas vários eventos que ocorrem durante sua existência também.

A RNA está estruturada em três títulos. O Título I, aborda as inscrições e os atos das associações que podem ser objeto de inscrição, regulamenta os diversos procedimentos de registro e destaca a natureza conferida ao registro de associações para fins publicitários, e determina o regime jurídico do registro. O Título II regula a estrutura e funcionamento do Cadastro Nacional de Associações, a forma e os meios de oferta da publicidade de registro. Especificamente, é determinada a sua dependência orgânica em relação ao Ministério do Interior, cumprindo assim o encaminhamento regulamentar estabelecido no artigo 25 da Lei Orgânica. Por fim, o Título III, além de incluir uma

referência aos registros das associações regionais, são especificados os mecanismos de cooperação e colaboração entre os registros e com outras organizações, de acordo com o disposto nos artigos 26 e 27 da citada lei orgânica.

4.1.1 Mudanças na legislação

Nas últimas três décadas, o mercado de trabalho espanhol foi marcado por uma série de mudanças na legislação trabalhista, especialmente sobre tópicos de proteção do emprego, destinadas a resolver o problema da criação de empregos. Esquemas de flexibilidade do mercado de trabalho além de tornar-se um paradigma ortodoxo adotado por organizações internacionais e pela Comissão Europeia, foram colocados em prática na Espanha antes mesmo que essas normas se enraizassem na Europa. Um dos principais objetos de ataque foram os custos de demissão. Após a transição democrática em 1978, a Espanha aprovou uma legislação trabalhista que colocava restrições sobre demissões ao elevar os custos de desligamentos¹⁵¹. A primeira reforma na LET de 1984, sob o Acordo Econômico e Social Tripartite (*Acuerdo económico y social tripartito* - AES) pactuado entre UGT, PSOE e CEOE, foi destinada justamente reduzir os custos de demissão, pois considerado como uma das causas do alto desemprego na Espanha segundo Martin (2002). Uma vez que a redução generalizada dos custos de demissão mostrou-se politicamente impossível nas negociações entre representantes do Estado, empresas e sindicatos¹⁵², a reforma focou a liberalização do uso de contratos temporários e manteve

¹⁵¹ As demissões introduzidas na legislação envolviam duas situações: por motivos pessoais ou por razões econômicas. No primeiro caso, a empresa teria que provar a incompetência ou absenteísmo do trabalhador, e no segundo provar sua necessidade de reduzir empregos devido a causas tecnológicas, organizacionais ou produtivas. As demissões por motivos econômicos exigiam aviso prévio e os trabalhadores poderiam recorrer judicialmente. O pagamento da indenização dependia da interpretação dos juízes, ou seja, se o despedimento era justo ou injusto, o que implicava a capacidade do empregador provar a incompetência ou absenteísmo do trabalhador. No caso de demissões por justa causa, as empresas eram obrigadas a pagar 20 dias do salário por ano trabalhado, com um máximo de 12 meses de salário. Já as indenizações sobre demissões sem justa causa, as empresas deveriam pagar 45 dias sobre o salário por ano trabalhado, com um máximo de 42 meses. As indenizações por demissão relacionadas a motivos econômicos eram iguais às demissões por motivos pessoais, pois as razões econômicas para as demissões por justa causa incluídas na lei eram bastante limitadas e os tribunais do trabalho geralmente faziam uma leitura muito restritiva dessas razões. Na prática, esta legislação foi considerada muito rígida porque os juízes decidiam, em sua grande maioria, como demissões sem justa causa. Além disso, a aprovação de demissões por motivos econômicos muitas vezes era concedida apenas quando havia um acordo entre empregadores e trabalhadores, o que era alcançado na maioria dos casos pelo aumento das indenizações por demissão acima dos valores legalmente estabelecidos (KARANASSOU; KARANASSOU, 2008; BENTOLILA; DOLADO; JIMENO, 2012).

¹⁵² O Acordo Econômico e Social (AES), resultado de negociações tripartites, é particularmente relevante, não só pelo seu conteúdo, que sinalizou o início da dualidade do mercado de trabalho em Espanha, mas também porque representou um caso único de falta de unidade entre as duas maiores federações sindicais. A UGT alinhou-se com as propostas do

inalterada as condições dos contratos permanentes. Naquele momento ficou decidido que as empresas poderiam contratar – para qualquer tipo de trabalho e não mais restrito a desempregados e trabalhadores com menos de 25 anos – temporários com prazo definido (a termo certo), com indenizações mais baixas (salários de 12 dias por ano de serviço), com contratos de trabalho com duração entre 6 meses e 3 anos e conversão obrigatória para permanente a partir dessa data. Em suma, as alterações na LET introduziram o contrato temporário a termo certo com baixos, ou até mesmo livres, custos de contratação. Como resultado da reforma, (cf. Kugler, *et.al*, 2002), a proporção de empregados com contratos temporários aumentou de 10% durante a década de 1980 para mais de 30% no início da década de 1990. Entre 1985 e 1994, mais de 95% de todas as novas contratações foram realizadas por meio de contratos temporários e a taxa de conversão de contratos temporários para permanentes foi de apenas cerca de 10%. Em compensação, o emprego de tempo parcial aumentou lentamente e atingiu 7% no começo entre 1992-1994, representando metade da média da União Europeia

Diante do aumento dramático de empregos temporários, uma longa sequência de reformas compensatórias (1994, 1997, 2001 e 2006), interpretadas como contrarreformas segundo Karassanou & Sala (2008), ocorreram posteriormente a fim de reduzir a incidência do emprego temporário. A de 1994, interpretada como a reforma mais intensa e sem participação dos sindicatos, procurou limitar o uso desses contratos a empregos sazonais, dado que, (cf. Martín, 2002), 32,5% do emprego total era a termo certo e mais de 90% de todos os novos contratos eram temporários, e fomentar o uso dos contratos de tempo parcial. Na prática, porém, os empregadores continuaram a contratar trabalhadores temporários para todos os tipos de empregos. Além disso, a reforma de 1994 relaxou ligeiramente as condições de demissão para contratos permanentes, em especial as relacionadas às demissões por razões econômicas através da inclusão de motivos

governo, na época o PSOE, e assinou o acordo em conjunto com representantes empresariais (CEOE e CEPyME). Por outro lado, a CCOO apesar de estar sentado à mesa de negociações e apresentar um pacote de acordos, não assinou o acordo final porque considerou que “abria as portas para contratação temporária sem justa causa” ((DEL RIO LOIRA; FENGER. 2019). Apesar de contrária a algumas medidas da reforma, a UGT concordou com termos relativamente desfavoráveis aos trabalhadores porque acredita que havia que valia a pena negociar com o governo em troca de algumas concessões. Várias delas a favor da UGT foram negociadas nos dois anos subsequentes à reforma. A Lei Orgânica da Liberdade Sindical de 1985 e o Acordo de 1986 sobre a Participação Sindical em Empresas Públicas reforçaram as seções sindicais, permitindo aos sindicatos operar de forma mais ampla e com direitos expandidos no chão de fábrica. O parlamento também aprovou uma Lei do Patrimônio dos Sindicatos em 1986, que criou mecanismos para devolver os bens confiscados dos sindicatos pelo regime de Franco. Esses mecanismos claramente favoreciam a UGT, e o governo entregou a maior parte da participação à UGT apenas duas semanas antes do início das eleições para o conselho de fábrica em outubro de 1986.

“adicionais”. No entanto, a aprovação para demissões por razões econômicas continuou a ser concedida principalmente quando havia um acordo entre empregadores e trabalhadores e a justiça do trabalho continuou a considerar a maioria das demissões como injustificadas, de modo que os custos de demissão em contratos permanentes não mudaram muito. Os principais pontos dessa reforma podem ser resumidos em três, (cf. Martíns, 2002):

1. impulsionar os contratos de tempo parcial e diminuir a elevada taxa de temporários;
2. introduzir agências de emprego privadas com o propósito de melhorar sistemas de informação existentes para coordenar a oferta e a demanda de trabalho e retirar o monopólio dos serviços de emprego prestados pelo Instituto Nacional de Emprego (INEM).
3. fortalecer a negociação coletiva em um nível descentralizado, posteriormente reforçado na reforma de 1997

Da mesma maneira, os contratos formativos, como o de *Aprendizagem e Formação*, foram amplamente modificados. O contrato de *Aprendizagem e Formação* teve o seu limite legal de seu uso ampliado para até 25 anos de idade (antes de 16 até 20 anos) e redução no tempo de formação teórica de 25 a 15 % da jornada de trabalho. Focado em jovens sem formação nenhuma (oferecendo formação teórica e prática), e por isso não poderiam utilizar o *Contrato de Práticas*¹⁵³, as alterações incorporadas no *Contrato de Aprendizagem* fizeram com que ele ficasse popularmente conhecido como *contrato basura* devido ao baixo nível de contribuição e remuneração (salário-mínimo), com duração de 6 meses a 3 anos. Na reforma de 1997, o contrato de *Aprendizagem* é substituído parcialmente¹⁵⁴. Ademais, o aumento do emprego a tempo parcial ocorreu à

¹⁵³ Segundo Aparicio (2016), o Contrato de Práticas é um dos contratos de formação e requer grau acadêmico ou treinamento profissional. Sua duração mínima é de 6 meses e máxima de 2 anos, e a remuneração ficou estabelecida em contrato (não inferior a 60% do salário estabelecido em contrato para trabalhador que exercer cargo igual ou equivalente no primeiro ano ou 75% no segundo ano). A possibilidade de celebração deste tipo de contrato em até 4 anos após a obtenção do título foi mantida pela Reforma de 1994.

¹⁵⁴ A regulamentação antiga do Contrato de *Aprendizagem e Formação* é substituída parcialmente. As condições salariais melhoram e o número de contingências cobertas pela Previdência Social aumenta. A entidade patronal deve entregar ao trabalhador, que deve ter menos de 21 anos, um certificado com a duração da formação e o nível adquirido (GOMÉZ, et.al, 2008).

custa de empregos permanentes intermitentes. A UGT e a CCOO foram contrários a estas medidas com o argumento de que elas não trariam a tão desejada redução do emprego temporário e que a introdução de contratos de Aprendizagem conduziria a uma maior precarização entre os jovens. Essa objeção dos sindicatos mostrou-se acertada, uma vez que os contratos abolidos foram substituídos por contratos igualmente precários, como o próprio contrato de aprendizagem, com nenhum efeito marcante sobre a taxa de emprego temporário. No que se refere à negociação coletiva, as principais questões referiram-se à autonomia em termos de questões salariais, jornadas de trabalho e mobilidade. As limitações da reforma decorreram da impossibilidade dos parceiros sociais chegarem a um acordo sobre o assunto dos custos de demissão e a ambiguidade inerente ao conceito de causas objetivas de demissão (MARTÍN, 2002).

Apesar de ter havido alguma diminuição no nível de desemprego, os resultados da reforma de 1994 ficaram aquém do esperado e por isso uma nova foi empreendida em 1997, que acabou sendo aprimorada em 2001. Diferente da anterior, a reforma de 1997 contou com uma unidade entre sindicatos, empresários e governo sobre a necessidade de uma grande reforma trabalhista em torno de três aspectos principais, também conhecidos como “acordos de abril”: reduzir a insegurança no mercado de trabalho, promover a negociação coletiva intersetorial e colmatar o vazio de regulação setorial devido à abolição das ordenanças laborais.

No primeiro campo, dois decretos-leis foram aprovados: um para “melhorar o mercado de trabalho e promover o emprego permanente” (RDL 8/1997) e outro para “regular a segurança social e os incentivos fiscais à promoção da contratação permanente e à garantia do emprego” (RDL 9/1997). O ponto de partida desses dois decretos foi a constatação de dados sobre taxas de desemprego de 21,49% no início de 1997, e o alto nível de empregos precários em 1996, materializados nas baixas contratações permanentes (4%) e no alto índice de empregos temporários (igual ou superior a 34%). Na tentativa de resolver o problema da insegurança, já referido na reforma de 1994, a essa altura considerou-se como suficiente abolir “o contrato temporário de promoção do emprego”, o mais utilizado na Espanha, para reduzir a taxa de trabalho temporário. Como a restrição, ou mesmo a abolição, dessa modalidade não encorajou o uso de contratos permanentes, mas sim a substituição por outros tipos, o “contrato de promoção de emprego permanente” (*contrato para o fomento de la contratación indefinida*) foi introduzido. Juridicamente, este novo tipo de contrato difere dos contratos permanentes

“normais” apenas em um ponto: reduziu os custos de indenização de despedimentos. Ao aumentar o incentivo para que empresas contratassem trabalhadores em certos grupos usando contratos permanentes, a nova medida reduziu os custos de demissões injustas em cerca de 25%¹⁵⁵ e das contribuições previdenciárias comuns (exceto acidentes de trabalho, doenças ocupacionais ou desemprego) entre 40% e 80% para contratos permanentes recém-assinados e para conversões de contratos temporários em permanentes após o segundo trimestre de 1997 para um determinado perfil de trabalhadores: jovens desempregados (com menos de 30 anos), desempregados de longa duração (mais de 1 ano), desempregados com mais de 45 anos, mulheres sub-representadas nas suas ocupações e trabalhadores com deficiência. Esta redução dos custos trabalhistas em princípio teria duração de dois anos, mas poderia ser estendido à toda a vigência do contrato em caso de contratação de desempregados com mais de 45 anos.

Outro aspecto alvo da reforma foi as negociações coletivas intersetoriais. Uma das preocupações recorrentes expressas nos debates da reforma consistiu na natureza descentralizada e caótica da negociação coletiva. Estrutura herdada do período franquista, a principal queixa referiu-se à falta de coordenação entre os diferentes tipos de acordos, já que a negociação coletiva se baseava, em grande parte, em acordos provinciais que coexistem com numerosos acordos de empresa e acordos nacionais, que repetem o mesmo conteúdo, tratam de questões das mais variadas possíveis, independentemente do nível ou âmbito geográfico. Este problema tornou-se ainda mais grave devido ao art. 83.2 da LET, que autoriza os acordos intersetoriais para estabelecer a estrutura da negociação coletiva, as regras para resolver os conflitos de concorrência entre acordos de diferentes áreas e os princípios de complementaridade das diversas unidades contratantes. Esse problema foi solucionado apenas com o acordo intersetorial de abril de 1997 através da tentativa de se distribuir os temas entre as diferentes áreas de negociação de acordo com a sua área de especialização. Mas, segundo Ramón Alarcón (1997), o acordo não repartiu efetivamente essas questões, mas apenas aconselhou os

¹⁵⁵ A indenização paga, entretanto, não cobre todas os tipos de demissão e aplica-se apenas a um caso: quando uma demissão individual ou várias demissões individuais por motivos objetivos (ou seja, não uma demissão coletiva por motivos objetivos ou uma demissão disciplinar) são regulamentados como injustas. Nesse caso, quando este tipo de contrato estiver envolvido, a compensação a pagar pelo empregador será de 33 dias pagos por ano de serviço até um máximo de 24 meses de salário, que é a compensação aplicável para os demais casos de demissão injusta (RAMÓN ALARCÓN, 1997).

negociadores dos diversos setores a seguir certas diretrizes. Por exemplo, se diz que “um hipotético acordo coletivo setorial deve esgotar as questões que lhe são reservadas” pelo artigo 84 da LET. Esta reserva é inexistente, mas faz-se alusão a tipos de contrato, agrupamentos ocupacionais, sistemas disciplinares, saúde e segurança no trabalho e mobilidade geográfica. A estas questões reservadas aos acordos setoriais, seriam agora acrescentadas outras: estruturas salariais (sem fixação de níveis de remuneração), horas máximas de trabalho efetivas e critérios de atribuição de trabalho.

Por fim, o terceiro ponto abordado pela reforma foi a tentativa de solucionar o problema pendente desde a adoção da LET: a substituição das Ordenações Trabalhistas do regime de Franco por convenções coletivas setoriais. Essa substituição foi realizada por meio da reforma de 1994, que determinou a extinção de 100 portaria até o final de 1995, existisse ou não um acordo para as substituir. Embora a fixação de uma data tenha sido eficaz na eliminação das portarias, estima-se que ainda existem 23 setores muito heterogêneos (abrangendo corretores, agentes imobiliários, pesca de arrasto, radiocomunicação, teatro, circo, variedades, folclore, serviços funerários e assim por diante) que não contam com portarias ou acordos coletivos e são essas lacunas que o acordo intersetorial de 1997 tenta preencher no âmbito do art. 83 da LET, que autoriza as associações patronais e sindicais mais representativas a “celebrar acordos sobre matérias específicas”. Isso não significa que na prática há uma tentativa de abranger todos os tipos de questões para cada um dos 23 setores por parte do sindicato e associações patronais, mas celebrar um único acordo para os 23 tratando apenas das questões consideradas indispensáveis, nas quais um tratamento comum pode ser aplicado em todos os setores, como estruturas ocupacionais, estruturas de carreira, estruturas de remuneração e sistemas disciplinares (RAMÓN ALARCÓN, 1997).

Diferente das reformas anteriores, a de 2001 se concentrou sobre a regulamentação dos contratos de tempo parcial. Desde 1984, os empregadores foram dissuadidos de assinar contratos de tempo parcial, dado que esses trabalhadores estavam essencialmente sujeitos às mesmas regras, *pro rata*, dos trabalhadores de tempo integral, embora na prática a maioria acabou com contratos temporários. O dilema político passou a ser como lidar com a quantidade e a qualidade do trabalho de tempo parcial, a busca de novas combinações de flexibilidade e segurança. A reforma trabalhista de 1994 aumentou a flexibilidade do mercado de trabalho, mas colocou restrições importantes ao trabalho de tempo parcial no que diz respeito às horas máximas diárias e semanais e ao limite

absoluto de dois terços das horas normais de tempo integral. Os planos nacionais de ação para o emprego (*Plan nacional de acción para el empleo*) de 1998 e 1999 incluíram as sugestões das orientações 16 e 17 da EES (*European Economic Submission*), que se centravam num maior grau de flexibilidade. Desde 1998, os governos regionais têm desenvolvido seus planos de emprego e implementado medidas para facilitar a reorganização do tempo de trabalho. Essas medidas incluem arranjos para a flexibilidade da jornada de trabalho em nível regional e programas de subsídios. A nível nacional, o governo e os principais sindicatos assinaram o *Acordo para a Promoção do Emprego de Tempo Parcial Estável* em 13 de novembro de 1998, em que se estabeleceu regras para promover o emprego estável a tempo parcial, o emprego permanente intermitente e os contratos de substituição combinados com a aposentadoria antecipada. Apesar da tentativa de combinar a flexibilidade com proteção, a Confederação dos Empregadores (CEOE) não assinou o acordo, o que em partes explica porque os contratos de tempo parcial permanecem estagnados desde 1995, em torno de 8%. As medidas introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2001 procuraram modificar a regulamentação dos contratos de meio período. O Convênio de 1998 assinado pelo Partido Popular, por exemplo, mudou critérios importantes na tentativa de promover empregos de tempo parcial. Essas alterações foram feitas de acordo com as preferências dos empregadores, como a supressão do limite para o número de horas de meio período, estabelecido em 77% de um contrato de trabalho de tempo integral padrão, e uma distribuição mais flexível de grupos de horas de trabalho. Nesta ocasião, os sindicatos juntamente com os partidos políticos de esquerda se opuseram fortemente à reforma. De acordo com esses grupos, as novas mudanças deteriorariam as condições de emprego dos grupos sociais desfavorecidos, em vez de apoiar formas não discriminatórias de contratos estáveis de meio período (MARTÍN, 2002).

Em 2006, dessa vez com um amplo consenso entre governo, sindicatos e patronato, mais uma reforma foi empreendida com o propósito de elevar o nível de emprego através da redução do número de contratos de trabalho temporário, do apoio aos contratos permanentes e da conversão de contratos temporários em permanentes. Entre as medidas adotadas, a mais significativa é a que visou prevenir os abusos no uso dos contratos de trabalho temporários através da emenda do art. 15, parágrafo 5, da LET. Com essa emenda restringiu-se a renovação repetida de contratos temporários com o mesmo trabalhador e as contratações sucessivas para o mesmo posto de trabalho. A emenda

também teve impacto nas chamadas “cadeias de contratos de trabalho temporários”, que consistem na possibilidade do empregador contratar várias vezes um trabalhador com contratos de trabalho separados. A fim de reduzir a incidência desta prática, a reforma criou um mecanismo pelo qual qualquer espécie de contrato temporário seja convertida (automaticamente) em um contrato permanente se, dentro de um período de 30 meses, o trabalhador estiver empregado por mais de 24 meses na mesma empresa (inclusive indiretamente, por meio de uma agência de trabalho temporário)¹⁵⁶. No entanto, vale destacar que para o caso das cadeias de contratação essa conversão só ocorre nos casos de contratos sucessivos para o mesmo cargo e que dada a alta mobilidade funcional dos trabalhadores, o efeito desse regulamento foi reduzido. Outra questão relevante diz respeito aos limites do emprego rotativo de diferentes trabalhadores temporários no mesmo posto. Embora a reforma não tenha estabelecido nenhuma penalidade neste caso, ela prevê condições a serem acordadas por meio de negociação coletiva para evitar que os empregadores abusem dos contratos de trabalho temporários dessa forma. Os contratos aqui considerados são iguais aos considerados no caso das cadeias de contratos temporários, incluindo a contratação indireta de trabalhadores através de agências de trabalho temporário (HERNÁNDEZ, 2007).

Outros pontos alvos da reforma de 2006 foram os contratos de integração, os de treinamento, os contratos de criação de emprego para pessoas com deficiência e a questão da subcontratação. Destinado aos desempregados¹⁵⁷, o primeiro foi abolido; o segundo, voltado para jovens em busca de qualificação e emprego, foi modificado em termos de requisitos de idade para elegibilidade (16 para 21 anos) e reduziu as exceções anteriormente permitidas para os trabalhadores com mais de 21 anos; e o terceiro não produziu nenhuma mudança significativa para essa população alvo em relação às regras existentes. No caso da subcontratação, a reforma reforçou o direito dos representantes dos trabalhadores à informação sobre os subcontratos, especialmente nas situações em que o empregador principal e o subcontratado partilham as mesmas instalações. Ela arrolou

¹⁵⁶ A medida não vale para os contratos de formação, contratos de transferência e estágios. O regulamento também aplica não apenas a cadeias de contratos temporários com um determinado empregador, mas também a sucessivas atribuições de agências de trabalho temporário e a cadeias de contratos de trabalho temporário que combinem essas duas formas de trabalho temporário.

¹⁵⁷ Esse tipo de contrato foi introduzido na legislação através da reforma de 2001 e foi fortemente criticada devido ao uso por parte das autoridades públicas que contrataram trabalhadores temporários para empregos que não eram necessariamente temporários, e porque os regulamentos aplicáveis permitiam o pagamento de salários menores (HERNÁNDEZ, 2007).

sobre a possibilidade dos representantes dos trabalhadores do empregador principal e do subcontratado poderem coordenar suas atividades, compartilhando as instalações e os quadros de avisos que o empregador principal é obrigado a colocar à disposição dos representantes dos trabalhadores (art. 42.7 e 81 da LET). Dispôs também sobre a possibilidade do empregado subcontratado consultar um representante dos trabalhadores quando o local de trabalho é compartilhado e na ausência de um representante próprio. E esclareceu sobre a subcontratação ilegal, normalmente apresentada como subcontrato por tarefa ou serviço específico. A legislação espanhola proíbe a subcontratação de mão de obra, a menos que seja realizada por uma agência de trabalho temporário (*idem*).

As duas últimas reformas, de 2010 e 2012, não apresentaram propósitos diferentes das anteriores, no sentido de ter como base de argumento para a criação de empregos o argumento da necessidade de reduzir o dualismo do mercado de trabalho e aumentar a flexibilidade. A novidade, porém, residiu no objetivo adicional de “alinhar os salários com a produtividade”, em outras palavras, um eufemismo utilizado para reduzir salários. Os principais componentes dos dois pacotes de reforma, (cf. Horwitz & Myant, 2015), podem ser resumidos a três: negociação coletiva, promoção de contratos permanentes e proteção ao emprego

No âmbito da negociação coletiva, a reforma de 2010 permitiu a modificação dos acordos multiempregadores por meio de negociações no nível da empresa, medida que foi aprofundada em 2012 ao dar prioridade absoluta aos acordos de nível de empresa em relação aos de nível superior. Antes de 2011, os salários acordados ao nível setorial prevaleciam sobre os salários de nível de empresas. Como tal, níveis de negociação mais baixos só poderiam melhorar os padrões salariais acordados em níveis mais altos. Em 2011, o PSOE alterou este mecanismo como parte de uma reforma mais ampla das regras de negociação coletiva (Real-decreto 7/2011 de 10 de junho), através do qual deu prioridade aos acordos a nível de empresa sobre os acordos multiempregadores setoriais (sejam nacionais, regional ou provincial) em questões como pagamento básico e suplementos salariais. A alteração de 2012, promovida pelo Partido Popular (PP), tornou mais fácil a derrogação de acordos coletivos por parte das empresas ao permitir que elas optem por não participar ou sair de um acordo coletivo, mesmo na ausência de consenso entre os parceiros sociais, por razões de ordem econômica, natureza técnica, relacionada à produção ou organizacional. A legislação, assim, autorizava os empregadores a introduzir mudanças unilaterais nas condições de trabalho, como jornada de trabalho ou

salários. Além disso, a prorrogação das convenções coletivas para além da sua data de expiração, caso não fosse alcançado um novo acordo, devia ser limitada ao período máximo de um ano, abolindo assim a regra da ultra-atividade. Depois disso, o acordo deixaria de ser válido; os trabalhadores seriam então abrangidos por acordos coletivos de nível superior ou, se estes não estivessem em vigor, pela proteção mínima legal, que muitas vezes significava uma deterioração significativa das condições de trabalho. O fim da ultra-atividade é vista como uma forma legal dos empregadores exercerem maior influência, uma vez que podem insistir em celebrar apenas os novos acordos que sejam mais favoráveis para eles. Decisões judiciais recentes, entretanto, enfatizaram, que as condições adquiridas pelos trabalhadores que já estavam na empresa quando o acordo foi assinado não podem ser retiradas porque fazem parte de seu contrato. Ou seja, o fim do acordo se aplicaria apenas aos novos trabalhadores. Em qualquer caso, para evitar mais disputas, quando um acordo é assinado atualmente, as partes muitas vezes concordam em incluir uma cláusula afirmando que o acordo ser prorrogado por três anos ou mais (não há limites na lei) enquanto um novo acordo está sendo negociado.

Outro ponto de destaque da reforma de 2012 foi a criação de um novo tipo de contrato permanente de tempo integral: o Contrato de Apoio a Empreendedores¹⁵⁸. Disponível para pequenas empresas com menos de 50 empregados, essa modalidade passou a permitir que os empregadores estendam o período de experiência para até 1 ano (o limite anterior era de 6 meses para os técnicos qualificados e 2 meses para os demais trabalhadores), podendo o empregador após este período demiti-los sem justa causa e sem indenização¹⁵⁹. Além disso, as empresas que adotaram esses contratos contaram com incentivos fiscais¹⁶⁰. A fim de evitar excessos no uso desse tipo de contrato, algumas

¹⁵⁸ Para ter direito às isenções fiscais e redução de taxas, as pequenas empresas devem utilizar o Contrato de Apoio a Empreendedores na contratação de jovens com menos de 30 anos de idade, na qualidade de primeiro emprego ou que esteja a 1 ano desempregado. Em 2017 foram celebrados 246.827 Contratos de Apoio ao Empreendedor, 39% a mais do que em 2016. Sua incidência foi maior entre jovens (37%) e trabalhadores entre 30 e 44 anos (36%), que representam quase três quartos do total de contratos celebrados, sendo 26,8% dos contratos celebrados com trabalhadores mais velhos de 45 anos. Fonte: Libre Mercado. Disponível em: <https://www.libremercado.com/2018-07-08/que-efectos-ha-tenido-el-contrato-de-apoyo-a-empreendedores-que-el-gobierno-va-a-derogar-1276621716/>. Acesso em: 23/08/2021.

¹⁵⁹ Por outro lado, após o vencimento do período de experiência não há necessidade da formalização de um novo contrato, ou seja, se ao final do período a empresa e o trabalhador não se manifestarem, o trabalhador mantém-se no seu cargo (e fá-lo em permanência). Isso significa que na prática, esse tipo de contratação é indefinido desde o seu início. Para muitos críticos, o que ocorre é que os empregadores utilizam esse contrato em substituição aos contratos temporários porque ele é ainda mais barato.

¹⁶⁰ Esses incentivos poderiam ser deduzíveis em casos como contratação de trabalhadores que recebiam seguredesemprego (50% de dedução fiscal sobre o valor do benefício que o trabalhador teria recebido) ou no caso de jovens desempregados (benefício fiscal ascende a € 3.000 para a primeira contratação). No entanto, as empresas são obrigadas a manter o empregado por pelo menos 3 anos, do contrário, tem que reembolsar os incentivos fiscais recebidos..

restrições foram impostas, como a elegibilidade das empresas. Somente seriam elegíveis ao uso desses contratos aquelas que não tivessem praticado despedimentos coletivos ou sem justa causa nos 6 meses anteriores à data de início do contrato. Outra restrição relacionou-se à aplicabilidade do contrato, vedada aos temporários que anteriormente trabalharam para a empresa. Salienta-se que o movimento sindical entrou com reclamação na OIT, que considerou esse tipo de contrato como uma violação da Convenção 158.

Por fim, a proteção ao emprego foi modificada tanto na reforma de 2010 quanto a de 2012. No pacote de 2010, as dificuldades e os custos da demissão por justa causa por motivos econômicos foram reduzidos consideravelmente. Nessas circunstâncias, o pagamento da indenização foi reduzido de 45 para 20 dias por ano de serviço e o período de aviso prévio de 30 para 15 dias, independentemente do tempo de serviço. Como parte das reformas de 2012, a indenização para despedimentos sem justa causa de trabalhadores com novos contratos permanentes foi reduzido de 45 para 33 dias de ano de serviço. A menos que o despedimento seja baseado em motivos ilegais, como discriminação, o trabalhador não tem direito à reintegração, mas apenas a uma indenização reduzida. Além disso, o requisito de autorização administrativa para despedimentos coletivos foi abolido. Doravante, isso poderia ser justificado por um empregador que enfrente uma redução contínua na receita ou renda ordinária (ou seja, excluindo os efeitos de circunstâncias bastante excepcionais não relacionadas à atividade normal de negócios da empresa, como desastres naturais) durante três trimestres consecutivos. Não há exigência de comprovação de que o desligamento é relevante para a rentabilidade futura da empresa. Todas essas reformas encontraram forte oposição de parte da população espanhola, refletida em várias greves e também em uma greve geral.

Quadro 11 – Resumo das principais mudanças na legislação trabalhista espanhola e dos partidos políticos no poder no período de implantação

Ano/Reforma	Mudanças	Partido no poder
1984 Primeira reforma trabalhista	liberalizou os contratos temporários por meio do Acordo Econômico e Social Tripartite (AES) pactuado pela UGT, PSOE e CEOE. Primeira reforma na Lei do Estatuto dos Trabalhadores	PSOE

1994 Segunda reforma trabalhista	introduziu restrições no uso dos contratos temporários; incentivou a descentralização da negociação coletiva e a flexibilização de regulamentos de contratação; criou um tipo contrato de aprendizagem, conhecido como <i>contrato basura</i> , que regulamentava as agências de trabalho temporário. Não houve participação dos sindicatos	PSOE
1997 Terceira reforma trabalhista	lançou um novo tipo de contrato permanente altamente subsidiado (menor indenização por rescisão 33 dias contra 45 em vigor). Pactuado entre empregadores (CEOE e CEPYME), sindicatos (UGT e CCOO) por meio do Acordo de Estabilidade no Emprego e Negociação Coletiva, com validade de quatro anos. O acordo foi dividido em três partes: medidas de combate ao emprego precário, reforma da negociação coletiva e cobertura de lacunas regulatórias.	Partido Popular (PP)
2001 Quarta reforma trabalhista	ampliou e aprimorou a reforma de 1997, como a eliminação do limite do contrato por tempo indeterminado e estendeu-o a mais grupos	PP
2006 Quinta reforma trabalhista	concedeu mais incentivos aos contratos permanentes para trabalhadores com dificuldades de se realocar no mercado de trabalho e introduziu medidas contra o abuso no uso de contratos temporários	PSOE
2010 Sexta reforma trabalhista	modificou os acordos multiempregadores e reduziu	PSOE

	custos de demissão por justa causa por razões econômicas.	
2012 Sétima reforma trabalhista	Ampliou e aprimorou alguns aspectos da reforma de 2010, como pontos da negociação coletiva dando prioridade ao nível da empresa; criou um tipo de contrato permanente (Contratos de Empreendedores) e reduziu as dificuldades e os custos de demissão por justa causa por razões econômicas	PP

Fonte: Elaboração própria

4.2 Atores e Instituições

Sindicatos, organizações de empregadores e instituições públicas desempenham um papel fundamental nas relações industriais para regular as questões relacionadas ao emprego, as condições de trabalho e estruturas de relações laborais, descritas a seguir. Constituem partes interligadas em um sistema de governança multinível que inclui os níveis europeu, nacional, setorial, regional (provincial ou local) e empresarial.

4.2.1 Instituições públicas

O Ministério do Trabalho, Migração e Segurança Social e as Secretarias de Trabalho das Comunidades Autônomas são os principais órgãos que tratam do diálogo social e das condições de trabalho. Promovem o diálogo social tripartite e são responsáveis pelo registro dos acordos coletivos. Concluída a convenção coletiva, as partes signatárias devem encaminhá-la ao poder público (Ministério do Trabalho se for nacional e Secretarias de Trabalho das Comunidades Autônomas se regional) no prazo de 15 dias. Antes do registro, as autoridades públicas certificam-se de que o conteúdo do

contrato está de acordo com a legislação, em caso contrário, o poder público pode contestá-lo.

A principal instituição que garante o cumprimento dos direitos dos trabalhadores é a Inspeção do Trabalho e a Segurança Social. Ela também é responsável pelo controle das condições de trabalho, das relações sindicais e da seguridade social (registro dos trabalhadores para a seguridade social, contribuições pagas etc.). As inspeções do trabalho também estão encarregadas de monitorar o desempenho das normas de saúde e segurança, que inclui validar e promover a implementação das normas de saúde e segurança, aconselhar as empresas na sua aplicação, elaborar relatórios sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, sugerir penalidades à Administração do Trabalho em caso de incumprimento e ordenar a paralisação de trabalho em caso de circunstâncias perigosas (MOLINA, 2019).

4.2.2 Associações de Empregadores

Diferente dos sindicatos, as associações de empregadores na Espanha não contam com uma legislação que regule seus direitos e obrigações. Em virtude dessa ausência faltam critérios bem estabelecidos para verificar, por exemplo, a representatividade das associações de empregadores, tornando difícil checar se são de fato representativas como afirmam. Além disso, não há publicações oficiais de números de afiliação, sendo os únicos dados disponíveis os fornecidos pelas elas próprias.

No entanto, a ausência de dados sobre a adesão às associações patronais não implica falta de legitimidade ou reconhecimento social a nível nacional. Nesse sentido, as “mais representativas”, e reconhecidas pelo Estado e pelos sindicatos, são a Confederação Espanhola de Organizações de Empregadores (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE*) e a Confederação Espanhola de Pequenas e Médias Empresas (*Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa - CEPYME*), a nível estadual, ambas fundadas em 1977.

Na Espanha, a densidade sindical das associações de empregadores em 2013 foi de 75%.¹⁶¹ A CEOE afirma representar 2 milhões de empresas e autônomos de todos os

¹⁶¹ Dado extraído da base de dados ICTWSS.

setores de atividade vinculados através de mais de 4500 associações de base e integra 200 organizações territoriais e setoriais a nível regional e provincial. A CEPYME é composta por 57 organizações territoriais a nível provincial e regional e 49 organizações setoriais a nível nacional, que por sua vez agrupam mais de 3 mil associações empresariais de base, o que representa praticamente 99% das associações de PME existentes.

4.2.3 Sindicatos

Existem atualmente na Espanha aproximadamente 60 sindicatos¹⁶². Entre eles os maiores a nível nacional, ou seja, centrais sindicais, estão listados abaixo.

4.2.3.1 Os maiores sindicatos na Espanha

Os setores com altas taxas de filiação sindical na Espanha estão concentradas no setor de serviços, no setor público, especialmente o voltado para serviços sociais, e na

¹⁶² 1) [Asociación Unificada de la Guardia Civil \(AUGC\)](#); 2) [Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias \(ACAIP\)](#); 3) [Agrupación reformista de Policías \(ARP\)](#); 4) [Alternativa Sindical de Trabajadores \(AST\)](#); 5) [Asociación Agraria Jóvenes Agricultores \(ASAJA\)](#); 6) [Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza \(ANPE\)](#); 7) [Central Sindical Independiente y de Funcionarios \(CSI-F\)](#); 8) [Central Unitaria de Trabajadores \(CUT\)](#); 9) [Comisiones Obreras \(CC.OO.\)](#); 10) [Confederación de Cuadros y Profesionales \(CCP\)](#); 11) [Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza \(STEs\)](#); 12) [Confederación General del Trabajo \(CGT\)](#); 13) [Confederación Intersindical Galega \(CIG\)](#); 14) [Confederación Nacional del Trabajo \(CNT\)](#); 15) [Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos \(COAG\)](#); 16) [Coordinadora Obrera Sindical \(COS\)](#); 17) [Euskal Herriko Nekazarien Elkartasuna \(EHNE\)](#); 18) [Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos \(ELA-STV\)](#); 19) [Ezker Sindikalaren Konbergentzia \(ESK\)](#); 20) [Confederación Sindical Independiente Feticio](#); 21) [Intersindical - Confederación Sindical Catalana](#); 22) [Intersindical Región Murciana \(La Intersindical\)](#); 23) [Intersindical Valenciana](#); 24) [Jusapol \(Justicia Policial\)](#); 25) [Jupol \(Sindicato Mayoritario del CNP\)](#); 26) [Jucil \(Asociación de la Guardia Civil\)](#); 27) [Langile Abertzaleen Batzordeak \(LAB\)](#); 28) [Organización de Trabajadoras Sexuales \(OTRAS\)](#); 29) [Sindicato Obrero Aragónés \(SOA\)](#); 30) [Sindicato Andaluz de Trabajadores \(SAT\)](#); 31) [Sindicato de circulación ferroviario \(SCF\)](#); 32) [Sindicato de Empleados de CaixaBank \(SECB\)](#); 33) [Sindicato de Enfermería \(SATSE\)](#); 34) [Sindicato Independiente de la Energía \(SIE\)](#); 35) [Sindicato de Ingenieros Técnicos e Ingenieros en Informática \(SITIC\)](#); 36) [Sindicato Médico de la Comunidad Valenciana CESM-CV](#); 37) [Sindicato de Médicos de Asistencia Pública \(SIMAP\)](#); 38) [Sindicato de Trabajadores \(STR\)](#); 39) [Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones \(STC\)](#); 40) [Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios \(SEMAF\)](#); 41) [Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas \(SEPLA\)](#); 42) [Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana \(S.I.C.V.\)](#); 43) [Sindicato Labrego Galego \(SLG-CC.LL.\)](#); 44) [Sindicato General de Trabajadores Extremeños \(SGTEX\)](#); 45) [Sindicato Obrero Canario \(SOC\)](#); 46) [Confederación Española de Policía \(CEP\)](#); 47) [Sindicato Unificado de Policía \(SUP\)](#); 48) [Sindicato Unitario \(SU\)](#); 49) [Solidaridad](#); 50) [Solidaridad Obrera \(SO\)](#); 51) [Solidaridad Postal](#); 52) [SOMOS Sindicalistas](#); 53) [Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos del Estado Español \(TACEE\)](#); 54) [Unión de Pagesos](#); 55) [Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos \(UPA\)](#); 56) [Unión General de Trabajadores \(UGT\)](#); 57) [Unión Nacional de Trabajadores \(UNT\)](#); 58) [Unión Sindical Obrera \(USO\)](#); 59) [Unión Sindical de Controladores Aéreos \(USCA\)](#); 60) [Sindicato Comisiones de Base \(Co.Bas\)](#)

educação. Devido à uma sociedade mais concentrada no fornecimento de serviços, a indústria perdeu importância nos últimos tempos o que explica a diminuição das taxas de filiação. Os setores com baixa filiação sindical são de agricultura e da cultura. Abaixo segue a lista dos maiores sindicatos na Espanha.

1. União Geral dos Trabalhadores (*Unión General de Trabajadores* - UGT)

Fundado em 1888, conta com 941.485¹⁶³ afiliados organizados de forma abrangente e não por grupos específicos, seja empregado ou desempregado, permanente ou temporário. Seus filiados estão dispostos em 6 federações setoriais filiadas ao UGT: a FeSP, de serviços públicos; FeSMC, de serviços, mobilidade e consumo; FICA, indústria, construção e agrário; UJP, pensionistas e aposentados; UPA, agricultura e pecuária; e UPJA, profissionais autônomos. Historicamente, a UGT é filiada ao Partido Socialista Espanhol (PSOE)

2. Confederação Sindical de Comissões de Trabalhadores (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras* - CCOO)

Criada em 1976, possui 920.87 afiliados¹⁶⁴ dispostos em 7 federações: de construção e serviços (CCO construcción y servicios); de indústria (CCOO industria); de ensino (FECCOO); aposentados (CCOO jubilados); saúde (FSS-CCOO); de serviços de cidadania (FS-CCOO); e serviços (CCOO servicios). É considerado o segundo maior sindicato da Espanha. Defende os interesses profissionais, econômicos, políticos e sociais dos trabalhadores e trabalhadoras em todas as esferas do trabalho, inclusive de imigrantes.

3. Central Sindical Independente e de Funcionários Públicos (*Central Sindical Independiente y de Funcionarios* - CSIF)

¹⁶³ Dado informado pela organização.

¹⁶⁴ Fonte ICTWSS, 2016.

Fundada em 1978, possui 295 mil afiliados dispostos em 19 sindicatos presentes em todas as comunidades autônomas espanholas¹⁶⁵ e estruturada em 11 setores nacionais. Se define como um sindicato profissional e independente, em oposição aos sindicatos de classe. O seu objeto social se limita a representar e defender os interesses profissionais dos funcionários públicos e do setor privado. Oficialmente, o CSIF não está vinculado a organizações não sindicais ou partidos políticos e não defende uma ideologia política específica. O CSIF está integrado na Confederação Europeia de Sindicatos Independentes (CESI). O CSIF é um dos cinco sindicatos mais representativos no domínio das Administrações Públicas espanholas, juntamente com *Comisiones Obreras*, UGT e os sindicatos galego, basco e navarro CIG e ELASTV

4. União Sindical dos Trabalhadores (*Unión Sindical Obrera* - USO)

Criado em 1961 possui 117, 148 filiados organizados em diversos setores e categorias. É o terceiro sindicato com representação em nível estadual. Tem uma estrutura confederada composta por sindicatos territoriais e cinco federações profissionais: Indústria, Serviço ao Cidadão, Educação, Segurança Privada e Serviços. Declara-se como um sindicato com autonomia, ou seja, independência de partidos políticos, governos e organizações empresariais.

5. Solidariedade dos Trabalhadores Bascos (*Eusko Langileen Alkartasuna* - *Solidaridad de los Trabajadores Vascos* – ELA-STV)

Fundado em 1911 é a principal central sindical do País Basco¹⁶⁶ em número de membros (40, 44%), e a terceira em Navarra com uma representação de 22,74%. Segundo os seus dados, conta com 98.960 membros. É um dos sindicatos mais representativos da Espanha junto com CCOO e UGT. É ideologicamente voltado para o nacionalismo basco com presença na comunidade Autônoma Basca e Navarra. É definido como um sindicato nacional e de classe e independente de partidos políticos.

¹⁶⁵ CFIs de: Andalucía; Aragón; Baleares; Canarias; Cantabria; Castilla y León; Castilla-La Mancha; Cataluña; Ceuta; Madrid; Valenciana; Extremadura; Galicia; La Rioja; Melilla; Navarra; Euskadi; Principado de Asturias; Região de Murcia

¹⁶⁶ Há outras centrais bascas, galegas e catalãs como a de Trabalhadores Nacionalistas Bascos (Langile Abertzaleen Batzordeak - LAB), a Confederação Intersindical Galega (*Confederación Intersindical Galega* - CIG) e a Confederação Sindical Catalã (Confederació Sindical Catalana - CSC)

6. Confederação Geral do Trabalho (*Confederación General del Trabajo* - CGT)

Fundado em 1979 em virtude da cisão com a Confederação Nacional do Trabalho (CNT), a CGT conta com 85 mil filiados. Assim como a USO, declaram que são autônomos e independentes em relação aos partidos políticos.

7. Confederação Nacional dos Trabalhadores (*Confederacion Nacional de Trabajadores* - CNT)

Formado em 1910, a CNT conta com aproximadamente 5 mil filiados¹⁶⁷. De orientação anarco-sindicalista se declara como “a única herdeira no Estado espanhol do espírito da Primeira Internacional” e “totalmente independente das orientações políticas”, de financiamento do Estado ou do patronato.

4.3 Formas de Organização

Diferente dos modelos anglo-saxões e dos tipos corporativistas da Europa Central¹⁶⁸, os sindicatos na Espanha são tradicionalmente classificados a partir do modelo de organização latino-americano devido à: 1) baixa densidade sindical; 2) mobilização frequente e ampla atividade grevista; 3) fragmentação ideológica e vínculos partidários; 4) níveis competitivos de negociação coletiva; e 5) um alto nível de intervenção do Estado nas relações de trabalho (KÖHLER; JIMÉNEZ, 2013). Estruturalmente, os sindicatos espanhóis passaram a se organizar em diferentes âmbitos territoriais: nacional, nas comunidades autônomas, provinciais ou interprovinciais, regional, local, de empresa ou

¹⁶⁷ Fonte de 2016: <https://noticiasayr.blogspot.com/2016/12/mas-alla-de-la-ait-1-parte.html?m=1>.

¹⁶⁸ O corporativismo, em seu sentido amplo, foi um conceito que surgiu no Pós-Segunda Guerra Mundial para caracterizar um novo padrão de intermediação de interesses, de elaboração e implementação de políticas públicas, mas também para controlar o conflito social e frear as reivindicações dos trabalhadores. No entanto, a versão que se desenvolveu na Europa, conhecida como corporativismo societal ou neocorporativismo, se distingue de tipos de corporativismo estabelecidos em países como Brasil por duas razões principais. Primeira, as organizações de interesse, como sindicatos, não foram criadas pelo Estado, ou nascem da imposição do Estado, “mas resultaram de movimentos espontâneos”. Segunda, a existência do neocorporativismo dependeu da avaliação dos custos e benefícios de uma troca política. Ou seja, os arranjos, sobretudo tripartites (Estado-Sindicato-Patronato), “não existiriam se as organizações de interesse considerassem os custos da institucionalização muito altos” (GALVÃO, 1996, p. 53-55)

por centros de trabalho. Agrupam os trabalhadores por atividades ou ramos de produção, independentemente de sua categoria profissional. Estes agrupamentos se denominam federações sindicais e podem ser de escopo nacional (*estatal*), autônomo ou provincial. O agrupamento de todas as federações constitui a confederação sindical, que pode ter base de comunidade autônoma estadual.

Esse modelo de organização que se consolidou ao longo do tempo, no entanto, é relativamente recente e pode-se dizer que foi resultado de iniciativas dos trabalhadores e de suas organizações em interação com os demais agentes das relações de trabalho (empregadores e governos). O saldo foi a consolidação de um arcabouço jurídico que passou a condicionar as relações industriais na Espanha. As referidas iniciativas jurídicas tiveram início em meio à transição democrática, em primeiro lugar, por meio de regulamentos provisórios¹⁶⁹ e depois, definitivamente, com a Constituição (arts. 7º e 28.1), com o Estatuto dos Trabalhadores (ET) e com a Lei Orgânica da Liberdade Sindical (LOLS).

De todo modo, o quadro legal estabeleceu o reconhecimento do direito de representação que se articula de duas formas distintas (modelo dual de representação) e que se manifestam simultaneamente. De um lado, firmou-se uma *representação unitária* ou eletiva dos trabalhadores operacionalizada por meio dos delegados de pessoal e das comissões de empresa em todas as empresas ou centros de trabalho. Neste caso ambos (delegados de pessoal e comissões de empresa, arts. 62 e 63 do ET) são eleitos através de processos eleitorais correspondentes¹⁷⁰. De outro, organizou-se uma *representação institucional* ou associativa que diz respeito à representação sindical propriamente dita. Ela se articula internamente nas empresas ou locais de trabalhos através das chamadas seções sindicais (*secciones sindicales*), que cada sindicato pode criar, e dos delegados sindicais (eleito apenas pelos filiados, art. 10 da LOLS). Na esfera supra empresarial a representação institucional é legalmente atribuída às centrais sindicais com o status de

¹⁶⁹ Lei 19/1977, de 1º de abril, de Associação Sindical; Real Decreto 3149/1977, de 6 de dezembro, de eleição de delegados e comissões de empresa

¹⁷⁰ O estabelecimento da representação unitária é obrigatório em centros de trabalho (art. 1.5 do ET) que possuem a partir de 11 trabalhadores. É unitária porque representa a totalidade dos trabalhadores, independente de filiação sindical, e é eletiva porque os representantes são eleitos. A diferença entre o delegado de pessoal e as comissões de empresa, (cf. Martín Pitarch, 2018), reside no número de trabalhadores da empresa ou do local de trabalho e não de atribuições. Assim, os delegados de pessoal são órgãos representativos unipessoais em empresas com menor número de trabalhadores, enquanto as comissões de empresa são os órgãos colegiados existentes em empresas com maior número de trabalhadores. No entanto, cabe ressaltar que o processo eleitoral tem diferenças de tratamento entre trabalhadores temporários e permanentes. A regra “um trabalhador, um voto” não vale para contratos de trabalho com duração inferior a um ano e neste caso só serão considerados como “trabalhadores permanentes” a título de eleições quando cumprirem 200 dias de efetivo trabalho.

mais representativa em seus respectivos campos, o que lhes garante a legitimidade que a lei atribui para negociar convenções coletivas (TRILLO, 2017). Os critérios de representatividade podem ser listados da seguinte forma:

- 1) mais representativos a nível nacional (*estatal*): todos os sindicatos que obtiveram pelo menos 10% dos delegados de pessoal, membros de comitês de empresa e órgãos representativos no domínio das Administrações Públicas (art. 6.2.a da LOLS) em todo o território espanhol. Da mesma forma, sindicatos que não tenham atingido tal número, sejam filiados, federados ou confederados a um sindicato estadual com tal status representativo, gozarão desta consideração (critério da irradiação, art. 6.2.b da LOLS). Embora este último critério confira aos sindicatos irradiados as funções mencionadas, a atuação deles se reduz ao âmbito territorial dos sindicatos mais representativos.
- 2) mais representativos no nível da Comunidade Autônoma: todos aqueles que, não tendo obtido o status de mais representantes em nível nacional (*estatal*), alcançaram no âmbito de uma determinada Comunidade Autônoma pelo menos 15% do público eleitoral e que tal percentual se traduza na aquisição de pelo menos 1.500 representantes, desde que esses sindicatos não sejam filiados, federados ou confederados aos mais representativos em nível nacional (*estatal*). A justificativa de cota maior em eleições deve-se ao fato de que esses sindicatos gozam de participação institucional não apenas nas Administrações Públicas autônomas, mas também no Estado. Como no caso dos sindicatos mais representativos em nível nacional, essa condição também pode ser alcançada neste nível por meio dos critérios de irradiação (art. 7.1.a e b da LOLS)
- 3) representativos em um determinado campo funcional e geográfico: todos aqueles sindicatos que, não tendo atingido qualquer um dos níveis de representatividade mencionados anteriormente, porém em uma determinada área funcional ou geográfica tenha atingido pelo menos 10% do público eleitoral. As funções atribuídas a estes sindicatos correspondem às dos níveis anteriores de representação, exceto as relacionadas com a participação institucional e a transmissão temporária de bens públicos.

Em matéria de composição, a representação unitária varia juridicamente em decorrência do tamanho da firma. Empresas com menos de 50 e mais de 10 trabalhadores, contam com delegado de pessoal (art. 62 do ET). Da mesma forma, pode haver um delegado de pessoal nas empresas ou centros de trabalho que tenham entre 6 e 10 trabalhadores, se assim os trabalhadores decidirem por maioria. O número de delegados de pessoal eleito também varia em função do tamanho da empresa: de 11 a 29 trabalhadores, 1 representante é eleito; de 30 a 49 empregados, 3 representantes devem ser eleitos. Já as empresas ou centros de trabalho com 50 ou mais trabalhadores dispõem dos comitês de empresa (art. 63 do ET), do qual falaremos mais detalhadamente na seção organização no local de trabalho. Firmas que possuem de 6 a 29 trabalhadores têm direito a um delegado de pessoal; enquanto as empresas com um volume de pessoal entre 30 e 49 trabalhadores, três delegados de pessoal. A negociação coletiva tem a capacidade de melhorar esta área.

No âmbito da representação institucional/sindical, as seções sindicais, que nada mais são do que divisões sindicais criadas nos locais de trabalho, são estabelecidas em empresas ou centros de trabalho com 250 empregados ou mais, (cf. Quadro 12), mas que pode ser ampliado se a empresa e os representantes dos trabalhadores ou o acordo coletivo de trabalho assim o estipular. São os trabalhadores que elegem seus representantes sindicais (delegados sindicais) por e entre os empregados filiados a um sindicato.

Quadro 12 – Número de delegados sindicais por número de empregados na empresa

Número de Empregados na Empresa	Número de Delegados Sindicais para cada Seção
Acima de 250	1
250 a 750	1
751 a 2000	2
2001 a 5000	3
Mais de 5000	4

Fonte: Baker & McKenzie, 2009, p. 252.

Nesse sentido, o sistema dual de representação (associativo e eletivo) opera em três níveis (Jódar *et.al.*, 2018):

- 1) *Empresa* – a negociação e diálogo com a gestão corresponde à representação unitária dos trabalhadores, embora em grandes empresas a LOLS regule direitos correspondentes aos sindicatos/seções sindicais na empresa (representação associativa). Embora os dois tipos de representação não sejam excludentes, a coexistência entre os dois canais nem sempre é fácil e gera problemas e debates sobre definição de interesse (*free riders*), isso sem mencionar que são regulados por regime jurídico diferente.
- 2) *Setor* – a legitimidade dos sindicatos para negociar coletivamente é vinculada à sua representatividade eleitoral, definida com base em um critério geral, em função do número de delegados que cada sindicato obtenha em relação à representação dos trabalhadores nas empresas do ramo (setor, território) de referência.
- 3) *Institucional* - os sindicatos que atestam eleitoralmente a sua representação majoritária (mínimo de 10% de representação na área de referência ou 15% no caso de organizações regionais) são reconhecidos para participar em órgãos de consulta pública (Conselho Económico e Social, Segurança Social, Fundação Tripartite para Formação etc.) e nos processos de diálogo social.

Esse mesmo modelo (dual de representação) permite a coexistência de diversas seções sindicais no mesmo local de trabalho, produto de opções sindicais expressas pelos trabalhadores através da filiação. Esta convivência, (cf. Trillo, 2017), no entanto, possui tratamento diferenciado em relação às funções e garantias e à implantação do referido sindicato na empresa. Por exemplo, seções sindicais que contam com presença na representação unitária, ou pertencem a sindicatos mais representativos (princípio da irradiação), monopolizam funções e possuem garantias adicionais em relação às demais seções sindicais, cuja existência só se explica pela presença de trabalhador filiado a essa opção sindical. São reconhecidos pela LOLS os seguintes direitos adicionais às seções sindicais mais representativas – em nível nacional e de Comunidade Autônoma – e com

implementação em representação unitária: 1) a quadro de avisos no local de trabalho, de fácil acesso a todos os trabalhadores, que pode ser revista em virtude de novas tecnologias de informação; 2) a um local adequado para o desenvolvimento das suas atividades em empresas com mais de 250 trabalhadores (art. 8.2.c LOLS), o que não significa de uso exclusivo de cada uma das seções sindicais, mas sim como compartilhado por todas as seções sindicais; 3) à negociação coletiva estatutária, de eficácia normativa e *erga omnes*, desde que as representações sindicais representem, no mínimo, a maioria da representação unitária; 4) a delegado sindical em empresas com mais de 250 trabalhadores, escolhido dentre os trabalhadores que compõem a seção sindical (filiados) (art. 10.1 LOLS), cuja função não se limita a promoção e defesa dos interesses dos filiados, mas ao conjunto de trabalhadores da empresa. Em relação ao número de delegados sindicais a que tem direito a seção sindical, este é composto em relação ao quadro de trabalhadores da empresa.

Mesmo com direitos adicionais dados a algumas seções sindicais, todas gozam de uma série de direitos e garantias mínimas, que são: 1) de constituir a seção sindical; 2) de realizar de reuniões, com notificação prévia ao empregador, fora do horário de trabalho e sem perturbar a atividade normal da empresa; 3) de recolher a contribuição sindical, fora do horário de trabalho, com a possibilidade do desconto salarial em folha; 4) de distribuir e receber informações sindicais para fins de reforço de afiliação; 5) de convocar uma greve; 5) de apresentar candidaturas a eleições para os órgãos de representação unitária; e 6) direito estatutário genérico à negociação coletiva.

Quanto às funções e papéis dos delegados sindicais, o art. 10.3 da LOLS delimita quais são elas e que em linhas gerais se assemelham aos dos representantes unitários. Os delegados sindicais são dotados dos direitos de acesso à informação e documentação, nas mesmas condições de sigilo que foram indicadas para os delegados do pessoal e membros do comitê de empresa; da participação de reuniões do comitê da empresa sobre prevenção de acidentes no trabalho, com voz mas sem voto; de emitir relatórios antes da adoção pelo empregador de medidas coletivas que afetem os trabalhadores; e de ser ouvido em todos os casos em que haja interesse dos trabalhadores filiados, especialmente quando se trata de sanções ou dispensas. Segundo Trillo (2017) esta última não é uma função trivial, uma vez que a Lei de Jurisdição Social (art. 115) anula sanções praticadas pelo empregador que não tenha observado esse procedimento. No caso de demissão, a inobservância desta função do delegado sindical equivale a declarar inadmissível o ato empresarial de dispensa. Sobre as proteções para o exercício da função de delegado

sindical, aplica-se os mesmos dispositivos dos representantes unitários dos trabalhadores presentes no art. 68 do ET, mesmo se ele não fizer parte do comitê de empresa (art. 10.3 LOLS).

4.4 Organização no local de trabalho

Como mencionado anteriormente, como parte do sistema de representação unitário na Espanha, empresas com 50 trabalhadores ou mais devem estabelecer um comitê de empresa para representar os trabalhadores e para negociar com a gestão. O número de membros do comitê de empresa, todavia, depende do número de empregados na firma, como segue:

Quadro 13 – Número de representantes dos comitês de empresa

Número de Empregados na Empresa	Número de representantes
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1000	21
Mais de 1000	Adicional de 2 para cada 1000 (limitado ao máximo de 75 membros)

Fonte: Baker & McKenzie, 2009, p. 253.

Uma vez constituído os comitês de empresa, bem como os delegados de pessoal, seus membros possuem os seguintes direitos (art. 64 do ET): 1) receber informações, trimestralmente, sobre a evolução do setor de atividade econômica a que pertence a empresa; da produção e seus objetivos, das vendas e das previsões para a celebração de novos contratos na empresa; 2) receber, ao menos, anualmente, informações sobre a aplicação na empresa de medidas de promoção à igualdade de gênero; 3) receber uma cópia de todos os contratos de trabalho por escrito no prazo de 10 dias após sua celebração, bem como extensões e modificações desses contratos (contratos de gestão

sênior estão excluídos desta obrigação de divulgação); 3) conhecer o balanço, lucros e perdas, o relatório anual, e quaisquer outros documentos a serem fornecidos aos acionistas ou sócios ; 4) emitir um relatório quando a empresa toma decisões em relação a: (i) reestruturações da força de trabalho e as dispensas totais ou parciais, permanentes ou temporárias, dos primeiros; (ii) redução da jornada de trabalho, (iii) transferência total ou parcial das instalações, (iv) processos de fusão, incorporação ou modificação do estatuto jurídico da sociedade que envolvam qualquer incidente que possa afetar o volume de trabalho; (v) programas de treinamento profissional, (vi) implementação e revisão de sistemas de organização e controle do trabalho, estudos de tempo, estabelecimento de sistemas de bônus e incentivos e avaliação de desempenho; e 5) receber informações sobre os contratos de trabalho utilizados pela empresa e os documentos relativos à rescisão.

Entre as atribuições dos representantes de um comitê de empresa constam: 1) fiscalizar o cumprimento das normas laborais, previdenciárias e dos acordos, e tomar medidas judiciais perante o empregador quando for o caso; 2) controlar as condições de saúde e segurança no desenvolvimento dos trabalhos na empresa; 3) zelar pela aplicação do princípio da igualdade de gênero, especialmente em matéria salarial ; 4) participar, nos termos do acordo coletivo, na gestão das obras sociais estabelecidas na empresa em benefício dos trabalhadores ou de suas famílias; 5) colaborar com a gestão da empresa para alcançar o estabelecimento de quaisquer medidas que visem a manutenção e o aumento da produtividade, bem como a sustentabilidade ambiental da empresa, se assim for acordado nos acordos coletivos; 6) colaborar com a direção da empresa no estabelecimento e implementação de medidas de conciliação; e 7) informar os trabalhadores sobre todas as questões mencionadas anteriormente, especialmente aquelas que os afetem direta ou indiretamente.

Há outras possibilidades de organizações no local de trabalho quando a empresa possui vários centros de trabalho na mesma província ou em municípios vizinhos, mas nenhuma delas atinge sozinha o número de 50 trabalhadores para formar um comitê de empresa. Uma delas é a comissão paritária que pode ser constituída desde que a soma dos trabalhadores dos diferentes centros de trabalho alcance ou exceda esse número de trabalhadores. À esta forma de representação soma-se a de *Prevenção e Riscos Laborais* (Lei 31/1995, doravante, LPRL), com participação do patronato e dos representantes dos trabalhadores. É uma espécie de comitê que contempla a participação de delegados de

prevenção para representar os trabalhadores nesta matéria específica. De forma geral, esse comitê foi concebido para que os mesmos representantes unitários desempenhem essa tarefa, de tal modo que o art. 35 da LPRL especifica que os Delegados de Prevenção serão eleitos por e entre os representantes unitários. Assim, empresas que devido ao seu porte possuem apenas um delegado de pessoal, este também desempenhará as funções de delegado de prevenção. Semelhante ao processo de escolha e composição da representação unitária, o número de delegados de prevenção é determinado em relação ao volume da força de trabalho. A negociação coletiva, também neste caso, pode modificar o número de delegados de prevenção, bem como o sistema de designação.

Por fim, há ainda a possibilidade de montar uma representação conjunta entre trabalhadores quando a empresa possui dois ou mais centros de trabalho através do *Comitê Intercentros* (art. 63.3 do ET). Como sua constituição e funcionamento é regulada por meio de acordo coletivo, em que se estipula o máximo de 13 membros que serão nomeados entre os componentes dos diferentes comitês centrais, geralmente a uma resistência empresarial à criação desse tipo de representação segundo Trillo (2017). Mesmo assim, pode-se dizer que ele segue as mesmas regras de composição para a eleição de delegados de pessoal e comitês de empresa. Ou seja, na constituição desse comitê, deve-se seguir a regra da proporcionalidade dos sindicatos obtida por meio de eleições globais. Mas como não há eleição direta, a distribuição dos cargos do referido Comitê não é baseada no número de votos, mas no número de representantes obtidos por cada sindicato. Outro ponto a ser destacado é que tais comitês intercentros não podem assumir outras funções para além das expressamente atribuídas a eles no acordo coletivo em que sua constituição for acordada.

4.5 Fontes de financiamento

As receitas dos sindicatos provêm, em primeiro lugar, das mensalidades de seus sócios, que representam 70% de todos os seus recursos (cf. Otero, 2014). O art.11 (2) da LOLS permite que as mensalidades sejam descontadas diretamente na folha de pagamento sem a necessidade de prévia autorização do trabalhador e a recusa injustificada do desconto pelo empregador configura prática antissindical. Como os

sindicatos não são obrigados a declarar os rendimentos decorrentes das quotas de seus afiliados, e tampouco é possível saber a taxa de filiação a não ser que o sindicato divulgue, estimar com exatidão o montante dessas receitas é muito difícil. Tomando como base dados divulgados por sindicatos como CCOO e UGT, pode-se dizer que existem dois tipos de taxas de cobrança dos filiados: uma geral em torno de 11 euros para pessoas com renda ou benefícios acima do salário mínimo, e uma cota reduzida de 6 a 7 euros para pessoas com rendimento inferiores a um salário mínimo. Há ainda alguns que aplicam taxas especiais para desempregados e aposentados, com a UGT.

Compõe em segundo lugar parte das receitas as modalidades de contribuição estipuladas em acordos coletivos, os *canon económicos* (art. 11, LOLS) ou *canon de negociación*, descontada de todos os trabalhadores, espécie de *agency shop*. Diferente da *cuota sindical*, o *canon económico* depende de anuência do trabalhador e destina-se aos custos decorrentes da negociação coletiva realizada pelo sindicato, não sendo possível a utilização desse recurso para outras atividades desenvolvidas pelo sindicato (OLIVEIRA NETO, 2019)

Terceiro, compõe parte das receitas, as subvenções públicas concedidas pelo Estado ou pelas Comunidades Autônomas aos sindicatos que obtiveram status de mais representativos em decorrência das eleições, que podem ser de dois tipos: os diretos e os indiretos. Os subsídios diretos, articulado através de recursos previstos nas leis orçamentárias do Estado, destinam-se ao financiamento da atividade sindical com base na defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores. Para o ano de 2021, foram destinados 40 milhões de euros, 10% a mais que 2020, em forma de subsídio diretos aos sindicatos. Em princípio, esses subsídios eram fornecidos apenas para as organizações sindicais mais representativas de acordo com o art. 6 da LOLS. Mas devido à declaração de inconstitucionalidade na forma de distribuição do recurso, interpretada pelo Supremo Tribunal Federal como discriminatória e desproporcional à finalidade perseguida por destinar subsídios exclusivamente aos sindicatos mais representativos, ficou decidido através de Sentença 147/2001¹⁷¹ tratamento preferencial, mas não exclusivo, das organizações sindicais mais representativas em subsídios genéricos. Isso significa que o financiamento deve ser direcionado a todos os sindicatos de forma proporcional (*subvenciones por representatividad o por delegados*). A CCOO e UGT, por exemplo, por serem considerados os sindicatos com maior número de associados e, portanto, com

¹⁷¹ Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2001-14532.

mais votos, receberam na última década 75% dos recursos direcionados ao financiamento de atividades sindicais. Concretamente, as duas organizações mencionadas receberam 73,94 dos 97,93 milhões de euros que foram distribuídos entre 2011 e 2020. No mesmo período, 103 sindicatos foram beneficiados com esta linha de subsídios, em que prevalece o critério da representatividade para a sua distribuição. No final de 2019, o CCOO tinha mais de 97.000 delegados, quase 10.000 a mais do que UGT e 85.500 a mais do USO, a terceira organização (SALVADOR, 2021). Já os subsídios indiretos consistem na transferência de imóveis públicos expressamente previstas no art. 6 (3) da LOLS para os sindicais mais representativos. Da mesma forma que os diretos, o STF interpretou desde o início que o artigo 6(3) da LOLS não atribui monopólio aos sindicatos mais representativos quanto à cessão temporária de bens imóveis públicos e estendeu a transferência de bens imóveis públicos a sindicatos não apenas aos mais representativos.

Há ainda o *subsídio público por participação institucional* (Real Decreto 1971/2008) destinado aos sindicatos, e associações de empregadores. Sua principal função é compensar as despesas operacionais causadas pela participação sindical nos órgãos consultivos do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, de seus órgãos autônomos e entidades gestoras da Segurança Social¹⁷². O mesmo ocorre com a participação nas Mesas Gerais de Negociação (Lei 7/2007) estabelecidas no Estatuto do Emprego Público (*Estatuto Básico del Empleado Público* – EBEP) e com itens “ad hoc” destinados a custear os gastos gerados nos programas ou ações que envolvem sindicatos em missões específicas como de assessoria social e trabalhista para imigrantes ou para a prevenção de saúde e segurança Ocupacional (GARCÍA, 2017).

4.6 Negociação coletiva

Na Espanha, o sistema de negociação coletiva emergiu formalmente durante os anos 1970 e é caracterizado por uma estrutura multinível (nacional, regional, setorial ou industrial e por empresa) e altas taxas de cobertura na negociação (Tabela 33). O último

¹⁷² Tais como: Função Pública Estadual (SPEE); Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Instituto Nacional de Segurança e Higiene Trabalho, Fundo de Garantia Salarial (FOGASA), Instituto Social da Marinha, Instituto do Idoso e Serviços Sociais, Comissão Consultiva Nacional de Acordos Coletivos, Comissão Tripartite de Trabalho da Imigração, Comitê Consultivo do Patrimônio Sindical, Comitê Consultivo Tripartite do Fiscalização e assessoria trabalhista e previdenciária Geral do Sistema Nacional de Emprego.

é resultado do princípio *erga omnes* de extensão das convenções coletivas a todos os trabalhadores, independente da filiação. Além disso, os acordos coletivos têm força normativa e sua implementação pode ser observada pelas autoridades trabalhistas. Embora as negociações geralmente ocorram entre sindicatos e associações de empregadores, em casos específicos, às vezes o Estado participa para dar um elemento a mais de legitimidade. Os acordos coletivos são considerados “pobre”, (cf. Molina, 2019), em termos de questões negociadas devido à detalhada regulamentação das condições de trabalho no Estatuto do Trabalhador, que reduz os espaços de negociação coletiva. Na maioria dos casos, as principais questões discutidas na negociação coletiva são salários e jornada.

Tabela 33 – Cobertura da negociação na Espanha 1998-2016 (em %)

Ano	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016
Taxa de cobertura	92,0	90,9	85,5	82,9	87,2	92,2	83,6

Fonte: OCDE stats

A extensão dos acordos coletivos ocorre também por meio da lei (art. 92.2 do Estatuto do Trabalhador e Decreto Real 718/2005) com o objetivo de evitar prejuízos aos trabalhadores e às empresas na impossibilidade da celebração de convenções coletivas. Neste caso, a instituição competente para resolver a questão é o Ministério do Trabalho e Segurança Social (quando a convenção coletiva é de nível nacional ou convenção coletiva que afete mais de uma Comunidade Autônoma) ou a Comunidade Autônoma. É uma medida definida pelo arcabouço legal para determinados casos, e não voluntariamente pelas partes. No entanto, a reforma trabalhista de 2012, como já mencionada, introduziu a possibilidade das empresas optarem por não participar dos acordos coletivos superiores devido a circunstâncias econômicas, técnicas ou organizacionais. Portanto, as empresas, sob algumas condições, podem decidir sobre a prorrogação do acordo coletivo.

Em termos de estrutura, desde o final dos anos 1990, (cf. Molina, 2019), pode-se dizer que ela permaneceu de certa forma constante. Na maioria dos setores, a negociação coletiva é multinível, com acordos coletivos celebrados a nível nacional, setorial, provincial e/ou por empresa. Geralmente os acordos nacionais estabelecem referências

básicas do trabalho, especialmente sobre questões salariais, como pagamento mínimo e aumentos. Nesse aspecto, (cf. Fernández Rodríguez *et.al.*, 2019), os acordos dos químicos são vistos como o melhor exemplo de negociação coordenada de alto nível por abranger mais de 3.000 empresas. Além disso, a evolução da negociação depende do setor. Por exemplo, os químicos e o setor de serviços financeiros celebram acordos a nível nacional, enquanto a construção civil celebra, na maioria dos casos, acordos em nível provincial. Em alguns casos, acordos coletivos em nível de indústria provincial, nos quais uma indústria é coberta por um acordo local regional, podem se tornar um ponto de referência para a indústria como um todo, representando quase um acordo-marco de nível macro. Em muitos casos, os acordos coletivos no nível da empresa devem exceder as condições estabelecidas nos níveis superiores. Entre os químicos existem os chamados “pactos de aplicação”, que são acordos que, em geral, se aplicam aos níveis mais elevados, ao contrário dos acordos coletivos tradicionais que podem estender o conteúdo principal de um acordo superior. A Tabela 34 apresenta um resumo do número de acordos celebrados no âmbito da empresa e em quais setores, bem como os trabalhadores abrangidos.

Tabela 34 – Acordos Coletivos celebrados e trabalhadores abrangidos segundo âmbito e setor na Espanha, 2019-2015.

	Acordos						TRABALHADORES					
	Total		Empresa		Nível superior ao da empresa		Total		Empresa		Nível superior ao da empresa	
	2019 (*)	2015	2019 (*)	2015	2019 (*)	2015	2019 (*)	2015	2019 (*)	2015	2019	2015
Total	1.585	1.502	1.236	1.184	349	318	2.933.042	3.429.608	247.332	163.184	2.685.710	3.266.424
Setores												
Agrário	26	27	10	10	16	17	152.591	102.806	1126	1134	151.465	101.672
Indústria	570	576	474	467	96	109	685.283	1.253.505	84.302	77.563	600.981	1.175.942
Construção	37	50	26	45	11	5	348.894	86.690	3.664	3.410	345.230	83.280
Serviços	952	849	726	662	226	187	1.746.274	1.986.607	158.240	81.077	1.588.034	1.905.530

Fonte: elaboração própria, baseado em Estadísticas, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, diversos anos¹⁷³.

No geral, desde 2002, exceto 2009, foram estabelecidos na Espanha acordos multissetoriais bipartites de cúpula apenas sobre jornada de trabalho e remuneração, que não são juridicamente vinculativos. No que diz respeito ao número de contratos registrados por atividade econômica, observa-se maior preponderância de contratos empresariais. Os segundos mais numerosos são os acordos setoriais provinciais, seguidos dos acordos setoriais nacionais e regionais. Em contraste, a maioria dos trabalhadores é coberta por acordos setoriais provinciais e acordos setoriais nacionais. Ademais, é importante salientar que os modelos de negociação multinível são bastante comuns. Assim, em alguns setores, o nível setorial estabelece a estrutura do sistema salarial e os níveis inferiores estabelecem o montante dos salários.

Quadro 14 - Níveis de Negociação Coletiva, 2018.

	Nível Nacional (intersectorial)		Nível Setorial		Nível de empresa	
	Salários	Jornada	Salários	Jornada	Salários	Jornadas
Nível dominante ou principal			X	X		
Nível importante, mas não dominante					X	X
Nível existente	X	X				

Fonte: Molina, 2019.

O mecanismo de articulação entre os diferentes níveis de fixação coletiva de salários até 2012 eram acordados ao nível setorial e prevaleciam sobre os de nível de empresas. Como tal, os níveis de negociação mais baixos só poderiam melhorar os padrões salariais acordados em níveis mais altos. Depois das duas reformas operadas pelo Partido Socialista (PSOE) e pelo Partido Popular (PP), essa regra foi alterada dando prioridade aos acordos a nível de empresa sobre os acordos muliempregadores setoriais

¹⁷³ Disponível em: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>.

(sejam nacionais, regional ou provincial) em questões como pagamento básico e suplementos salariais, mesmo que os atores sociais decidam estabelecer uma estrutura alternativa de negociação coletiva. Diferentes modelos de articulação dos componentes da fixação de salários foram observados nos anos anteriores à entrada dessas nova regulamentações. Em alguns setores, como as artes gráficas, o nível setorial estabeleceu a estrutura do sistema salarial e os níveis mais baixos (nível setorial regional e provincial ou nível de empresa) estabeleceram o valor dos salários. Em outros setores, como a fabricação de gesso ou o setor químico, o nível setorial regulava exclusivamente alguns aspectos do nível salarial (principalmente salários mínimos vinculados a grupos ou categorias profissionais), permitindo que o nível da empresa regulasse outros elementos salariais (pagamentos extras, etc.). Segundo Molina (2019), esses modelos ainda existem.

As negociações coletivas ocorrem mediante *ciclos*, no período mínimo de um ano¹⁷⁴, em que os sindicatos realizam várias reuniões multiníveis para discutir as demandas básicas a serem apresentadas na próxima rodada de negociação, normalmente com contribuições oriundas das bases. Depois de firmados, os acordos tendem a durar dois anos ou mais, quase sempre a partir do início do ano, embora as negociações possam começar a qualquer momento e cláusulas de paz podem ser negociadas e aplicadas durante a vigência do acordo. Quando expiram, os acordos permanecem em vigor enquanto um novo não for assinado (regra da *ultra-atividade*). Em virtude da crise de 2008, muitos acordos não foram renegociados, mas renovados automaticamente. Isso desembocou no aumento de críticas já feitas por parte da direita e de setores empresariais às relações de trabalho espanholas, consideradas rígidas e demandantes de reformas. Como resultado, novos regulamentos foram postos em prática em 2012 que prevêm a prorrogação automática de um ano dos acordos coletivos, enquanto um novo acordo é negociado. Na ausência de um novo após um ano, o acordo atual deixa de existir e, em vez disso, um acordo de nível superior ou o próprio Estatuto se tornam a estrutura para as relações de trabalho (FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, et. al., 2019).

Grande parte do escopo dos acordos negociados é orientada por salários e condições de trabalho específicas, como jornada de trabalho, turnos, esquemas de benefícios sociais, saúde e segurança, especialmente em estruturas de negociação multi-

¹⁷⁴ Não implica dizer que as negociações possam levar vários anos. Em qualquer caso, para dar início às negociações e, portanto, ao ciclo, uma das partes, sejam sindicatos ou associações patronais, renuncia ao acordo coletivo em vigor.

empregador¹⁷⁵. Existem também componentes especiais estipulados nos acordos como processos de aposentadoria e redundância. Embora, ao abrigo da legislação sobre igualdade, as empresas com mais de 250 empregados sejam obrigadas a desenvolver planos de igualdade, em alguns casos esse conteúdo ainda é bastante simbólico. Questões sobre assédio, treinamento e meio ambiente têm feito cada vez mais parte da negociação coletiva, mas sua aplicação ainda é muito desigual e geralmente focada em grandes empresas. Portanto, o principal desafio consiste em estender esses novos conteúdos em um ambiente que tem sido constantemente desafiado. Por exemplo, a supressão da cláusula de ultra-atividade implica efetivamente que os sindicatos tenham que começar as negociações do zero. Sustentar novas iniciativas em relação à igualdade torna-se difícil em contextos de reestruturações. Terceirização e trabalho temporário têm deixado de ser alvo de regulamentação rígida no âmbito da negociação coletiva. O descumprimento de acordos em nível de indústria e multiempregadores tem levado à derrogações materializadas em acordos coletivos locais por meio das cláusulas de abertura, regulamentadas desde 1994. É possível observar também a emergência de “acordos híbridos” entre diversos setores e atividades dentro das empresas para reduzir a influência de um acordo de nível superior. Estruturas abrangentes, como as comissões paritárias, mais amplas também tem sido sistematicamente minadas e em alguns setores, como turismo e rede hoteleira eles são praticamente inexistentes ou fracos. Embora haja orientações gerais sobre salários e condições de trabalho, tem havido uma necessidade cada vez maior de flexibilidade para acomodar estratégias específicas para sustentar o emprego no contexto de alto desemprego.

Uma das formas de controle das negociações ocorre em nível nacional, entre empregadores e confederações sindicais majoritárias, que fornecem política abrangente e um conjunto de compromissos sobre aspectos de negociação. Outro dá-se no nível da empresa, esse controle é exercido por comissões, sejam elas paritárias ou mistas, que amparadas pela legislação têm como papel fiscalizar a implementação dos acordos. Antes de publicados em boletins estaduais, os acordos são revisados por agentes públicos, que procuram certificar se o conteúdo está em conformidade com a lei. Na existência de divergências, os governos autônomos regionais intervêm para auxiliar na aplicação dos acordos. Outro recurso utilizado no controle dos acordos coletivos é o uso dos tribunais

¹⁷⁵ Em indústrias com tradições de negociação multiempregadores mais fortes e coordenadas ainda existe espaço para abordar questões de flexibilidade, sistemas de turnos e sistema de banco de horas, (cf. Fernández Rodríguez et.al., 2019), de uma perspectiva amigável ao trabalhador.

trabalhistas pelos sindicatos em resposta ao enfraquecimento do sistema de negociação coletiva e às falhas na sua implementação. Segundo Fernández Rodríguez et.al, (2019), os níveis de conflito permanecem bastante elevados em relação à aplicação e, ocasionalmente, suspensão de acordos. Os cortes salariais sistemáticos e o aumento da precariedade do emprego contribuíram para o uso crescente deste com o Estado, e os tribunais, assumindo mais do que nunca um papel ativo em muitos aspectos.

4.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários

Embora não seja um fenômeno novo (cf. Sola; Campillo, 2017), pois data do período franquista, a precarização do trabalho na Espanha ganhou dimensão de debate público apenas no final dos anos 1980 em virtude da mobilização dos sindicatos durante esses anos. O principal centro de contestação foi os efeitos da reforma trabalhista de 1984 que, ao eliminar todos os entraves ao uso da contratação temporária, se traduziram, cinco anos depois da reforma, em taxas de emprego temporário que chegaram a 30%. Assim como outros países europeus, o principal argumento utilizado por governos, no caso o PSOE, e por grupos empresariais, para justificar os níveis de desemprego era rigidez do mercado de trabalho, logo, sua solução passava pela flexibilização. Os sindicatos reagiram com três greves gerais (1988, 1992 e 1994) e embora tenham conseguido tornar visível a precariedade do emprego (nesse período o termo *contrato basura* se populariza) e transformá-lo em problema político, não tiveram força para barrar as políticas de desregulamentação do governo.

Com a expansão do emprego temporário (cerca de 33% desde 1992) e uma redução progressiva do desemprego (de 21% em 1994 para 10% em 2001) nos anos 1990, isso encetou uma mudança de perspectiva. O problema não consistia mais nas altas demandas por emprego temporário, mas na excessiva proteção dos trabalhadores estáveis. A análise era baseada em um diagnóstico de que existia um estoque fixo de precariedade ou proteção que deveria ser distribuído entre o conjunto dos trabalhadores. Então a saída foi reduzir a diferença de proteção entre contratos temporários e permanentes, ou seja, aproximar os segundos do primeiro e não o contrário. As reformas no mercado de trabalho aplicadas durante o crescimento econômico foram nessa direção com propostas,

inclusive, de um “contrato único”, defendido por economistas da fundação privada de estudos de economia aplicada (*Fundación de Estudios de Economía Aplicada* - FEDEA). Mesmo num contexto de governos socialistas, os sindicatos não tiveram condições de se contraporem às novas mudanças seja com mobilizações ou com propostas contrárias ao contrato único e por isso adotaram posturas voltadas para a parceria (SOLA; CAMPILLO, 2017). Com a reforma de 1997, inclusive, os sindicatos aceitaram regras menos rígidas nas condições de demissão por meio do novo tipo de contrato permanente com menor indenização por rescisão em troca de ganhar algum terreno perdido com a descentralização da negociação coletiva com a reforma de 1984. Apesar da última reforma visar a redução da taxa de emprego temporário, ela não se alterou substancialmente. Para Dolado *et al.*, (2002), a resiliência do emprego temporário é explicada pelo fato de que a diminuição da utilização de contratos temporários pelo setor privado, impulsionada pela reforma de 1997, foi compensada pelo aumento da utilização de empregos temporários pelo setor público, desencadeada por dois fatores. Um pela consolidação fiscal perseguida pelo governo espanhol após o Tratado de Maastricht e das novas restrições de contratação impostas pelo Pacto de Estabilidade e Crescimento. E outro, pela grande proporção dos fundos estruturais da Comunidade Europeia recebidos pelas administrações locais para a promoção de políticas ativas do mercado de trabalho (PAMTs) para para contratar grupos alvos (jovens, mulheres, anos desempregados a prazo, etc.) com contratos temporários.

Na avaliação de especialistas no campo do movimento sindical, os sindicatos espanhóis não reagiram efetivamente para organizar os trabalhadores temporários que começaram a se tornar preponderantes. Ao invés de investirem na organização, reagiram de forma semelhante a outros desafios enfrentados ao longo das décadas de 1980 e 1990, isto é, preferiram lidar com o problema de forma política. Isso implicou apoio e participação tanto da UGT quanto da CCOO, com algumas distinções, em políticas de desregulamentação do emprego temporário. Enquanto a UGT apoiou a desregulamentação introduzida pelo PSOE, a CCOO se opôs, de início, fortemente, argumentando que prejudicaria a segurança no emprego que os trabalhadores espanhóis tinham desfrutado até então. No entanto, mais tarde acabou aceitando essa desregulamentação como um “mal” menor. Como os trabalhadores permanentes eram o núcleo da filiação sindical, os sindicatos espanhóis reagiram de acordo e colocaram como linha de frente na luta sindical a defesa do emprego estável (*por un empleo estable*). Para

isso convocaram greves, como a de 1988¹⁷⁶, em reação ao Plano de Emprego Juvenil (*Plan de Empleo Juvenil*) e se opuseram à introdução de agências de emprego privadas (*Empresas de Trabajo Temporal* - ETTs), que serviram para gerar outros tipos de empregos atípicos. Essas e outras questões incorporadas, como a garantia de oportunidade e treinamento para os jovens, indicam que os sindicatos não foram totalmente insensíveis a algumas demandas dos jovens. Mesmo assim, pode-se dizer que foram os jovens os mais atingidos pelas escolhas políticas feitas pelos sindicatos. Esse preço é observável com o aumento maciço da participação de jovens nas modalidades de emprego temporário no período considerado (Tabela 35). Há quem relacione esses desdobramentos, como Pulignano *et. al.*, 2015, ao surgimento do movimento *Juventud sin Futuro*, que visa denunciar a precariedade do emprego juvenil e que com o lema “eles não nos representam” procuram se dissociar de qualquer partido político ou confederação sindical.

Tabela 35 – Incidência de emprego temporário entre os jovens de 15 a 24 anos, sem distinção de sexo, 1987 a 1999 (em %)

Ano	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Permanente	63.8	46.6	39.7	34.0	29.8	26.1	26.1	25.6	23.5	24.5	24.8	26.9	29.9
temporário	36.2	53.4	60.3	66.0	70.2	73.9	73.9	74.4	76.5	75.5	75.2	73.1	70.1

Fonte: OECD. Stat, elaboração própria

Mesmo que a reforma de 1997 tenha reduzido os custos de despedimento entre trabalhadores temporários e permanentes, e isso possa ser interpretado como um sinal de compromisso dos sindicatos espanhóis com os trabalhadores temporários, o fato é que a luta contra o emprego temporário nunca cruzou os limites da convergência das condições de emprego entre temporários e permanentes. As recentes reformas dos mercados de trabalho na Espanha reduziram a diferença de proteção entre contratos permanentes e

¹⁷⁶ A greve geral de 14 de dezembro de 1988 é considerada a primeira aposta estratégica da luta sindical contra a precariedade do trabalho juvenil, em que a CCOO e a UGT protestaram contra a tentativa do PSOE de aprovar o contrato de trabalho juvenil (*contrato basura*) que continha mecanismos que permitiam aos empregadores contratar jovens trabalhadores com salários e benefícios reduzidos (ANTON, 2007).

temporários e foram fortemente contestadas pelos sindicatos, que tentaram defender os direitos associados aos contratos por tempo indeterminado. Os anos 2000 e os de 2010, especialmente após as reformas de 2010 pelo governo socialista e a 2012, com o governo popular, mostram que essa situação não apenas se consolidou como até agravou a precariedade do regime de trabalho espanhol. As taxas de desemprego não diminuíram durante esse período, a despeito das defesas de que isso geraria emprego, beirando a média geral de 17% (cf. Tabela 36), sendo maior entre as mulheres, e entre homens mais jovens com idade entre 15 e 24 anos (35.2% em 2018 *versus* 33.3% entre as mulheres no mesmo ano, cf. Tabela 37).

Tabela 36 – Taxa de desemprego na Espanha em número total e por sexo entre 2000-2020 (em %)*

Ano	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018	2020
Por sexo								
Total (sem distinção de sexo)	13.9	11.5	8.5	17.9	24.8	22.1	15.3	15.5
Homens	9.6	8.5	6.4	17.7	24.6	20.8	13.7	13.9
Mulheres	20.5	15.8	11.4	18.1	25.1	23.6	17.0	17.4

Fonte: Eurostat¹⁷⁷, elaboração própria.

*Foram considerados a população entre 15 e 74 anos idade.

Tabela 37 – Taxa de desemprego na Espanha em número total, por sexo e idade, entre 2000-2020 (em %)

Ano	2000	2003	2006	2009	2010	2012	2015	2018	2020
Sexo/Idade									
Total (sem distinção de sexo)									
15 a 24 anos	26.0	22.7	17.9	37.7	41.5	52.9	48.3	34.3	38.3
25 a 54 anos	12.3	10.3	7.5	16.3	18.4	23.3	20.6	14.0	14.5
55 a 74 anos	9.0	6.8	5.5	11.6	13.6	17.3	18.0	13.3	12.1
Homens									

¹⁷⁷ Disponível em: <https://ec.europa.eu>

15 a 24 anos	28.4	19.5	15.0	39.1	43.1	54.1	48.6	35.2	37.1
25 a 54 anos	7.9	7.2	5.4	16.1	17.9	23.0	18.9	12.1	12.6
55 a 74 anos	8.3	5.9	4.8	10.9	13.9	17.4	17.9	12.3	11.0
Mulheres									
15 a 24 anos	32.9	26.9	21.5	36.1	39.6	51.4	48.0	33.3	39.7
25 a 54 anos	18.8	14.6	10.3	16.6	18.9	23.6	22.4	16.2	16.6
55 a 74 anos	10.8	9.0	7.1	12.7	13.2	17.2	18.1	14.6	13.4

Fonte: Eurostat, elaboração própria.

A dualidade tampouco foi resolvida, haja vista que o número de empregos com contrato de trabalho temporário têm sido uma característica na Espanha, com exceção pontual nos períodos de recessão. Esses dados ainda são mais contrastantes quando se observa que a população mais atingida é ainda os jovens de 15 a 24 anos, que respondem a uma média de 65.5% entre os homens (Tabela 6) e 66.5% entre as mulheres (Tabela 7) dos empregos temporários, em comparação com os empregos permanentes, 34,6% e 33.5% respectivamente (Tabelas 38 e 39).

Tabela 38 – Tipos de contrato de trabalho por idade, do sexo masculino, 2000 a 2019 (em %)

Ano	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018	2019
Tipo de contrato/Idade								
Permanente								
15 a 24 anos	30.8	35.9	34.9	46.3	37.6	29.7	29.6	31.6
25 a 54 anos	73.3	72.8	70.4	77.5	78.4	75.3	74.7	75.4
55 a 64 anos	87.6	87.8	86.8	90.3	92.1	89.6	87.1	87.4
65+	93.1	88.7	80.5	89.0	85.4	91.0	88.1	86.8
Temporário								
15 a 24 anos	69.2	64.1	65.1	53.7	62.4	70.3	70.4	68.4

25 a 54 anos	26.7	27.2	29.6	22.5	21.6	24.8	25.3	24.6
55 a 64 anos	12.4	12.2	13.2	9.7	7.9	10.5	12.9	12.6
65+	6.9	11.3	19.5	11.0	14.6	9.0	12.0	13.2

Fonte: OECD.Stat, elaboração própria

Tabela 39 – Tipos de contrato de trabalho por idade, do sexo feminino, 2000 a 2019 (em %)

Ano	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018	2019
Tipo de contrato								
Permanente								
15 a 24 anos	33.1	35.2	33.0	42.1	38.0	29.5	27.9	29.2
25 a 54 anos	70.6	68.6	66.1	74.3	75.7	75.1	72.5	73.1
55 a 64 anos	84.6	85.5	82.8	88.4	89.0	89.9	87.4	86.3
65+	83.1	73.5	82.9	84.9	82.6	85.5	90.4	87.8
Temporário								
15 a 24 anos	66.9	64.8	67.0	57.9	62.0	70.5	72.1	70.8
25 a 54 anos	29.4	31.4	33.9	25.7	24.3	24.9	27.5	27.0
55 a 64 anos	15.4	14.5	17.6	11.6	11.0	10.2	12.6	13.8
65+	16.9	26.5	17.2	15.1	17.4	14.6	9.7	12.2

Fonte: OECD.Stat, elaboração própria

Mesmo que tímido, o sindicalismo espanhol tem ensaiado algumas experiências de organização de trabalhadores temporários. Duas tem ligações com o movimento de jovens e se desenvolveram na região da Catalunha, que se mostrou pioneira dentro do sindicalismo espanhol (PULIGNANO; ORTIZ; FRANCESCHI, 2015). Uma delas é a *Avalot*, ligada a UGT, que se apresenta como a primeira associação sindical juvenil. A *Avalot* foi criada em 1998 no X Congresso da UGT e seu nome foi inspirado nas revoltas

contra as ondas militares lideradas por jovens recrutados no século XIX. A outra é a *Acció Jove*, da CCOO, recentemente criada em comparação com a primeira. Em ambos os casos, todos os sindicalizados da UGT e CCOO com menos de 30 anos de idade na Catalunha pertencem automaticamente à *Avalot* e à *Acció Jove*, respectivamente. O objetivo geral dessas associações é aconselhar os jovens sindicalizados sobre as diversas questões que os afetam devido à sua idade (moradia, licença maternidade, etc.) e também discutir sobre as dificuldades do mercado de trabalho. A *Avalot*, por exemplo, teve como proposta nos primórdios de sua organização, (cf. Casero, 1999), a redução da jornada de trabalho para 32 horas semanais e o combate às agências de trabalho temporário (ETT), pois as consideram como desnecessárias.

Embora com objetivos similares, a estratégia e a prioridade dessas associações são diferentes entre as duas confederações. No nível nacional, a UGT coloca ênfase na melhoria da posição organizacional dos jovens dentro da confederação. Em contraste, a CCOO confere maior importância à melhoria da comunicação com os jovens. No plano regional, a principal diferença observada refere-se às esferas de atuação. No caso da *Avalot*-UGT, parecem mais voltados à necessidade de se mover para além do local de trabalho para alcançar os jovens. Nesse sentido, eles se mostraram mais sensíveis às ligações com os movimentos sociais durante a crise, o que denota um modelo de atuação de sindicalismo de movimento social. Em contraste, *Acció Jove* defende fortemente o local de trabalho como locus central da ação sindical (MOLINA; ALÓS, 2014). As campanhas foram outras estratégias utilizadas por ambas as confederações sindicais para atingir os jovens e melhorar a comunicação com eles, descritas a seguir.

Em 2008-2009, a UGT publicou em um documento, em parceria com a CCOO, intitulado *Guia sociolaboral para jóvenes*¹⁷⁸ com o intuito de fornecer informações para jovens sobre formas de contratação, condições de trabalho, funcionamento das relações industriais espanholas, sindicalização, acidentes de trabalho e migrações. Em 2010, a UGT de Castilla y León, através da Secretaria para a Igualdade, apresentou a campanha *Más reformas, más recortes, Que no te pisen +*, com a qual se pretendia informar sobre o impacto da reforma trabalhista sobre os jovens, cuja taxa de desemprego na Espanha era a mais alta da União Europeia (41,5% entre 15 a 24 anos em 2010, cf. Tabela 5)¹⁷⁹. A

¹⁷⁸ Disponível em: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/guiasociolaboral20082009.pdf. Acesso em: 17/05/2021.

¹⁷⁹ Disponível em: <https://ugtcyl.es/web/%E2%80%9C-reformas-recortes-que-no-te-pisen-%E2%80%9D>. Acesso em: 17/05/2021.

campanha foi organizada para impulsionar os jovens a participarem da Greve Geral de 29 de setembro, data que coincidiu com a celebração do Dia Internacional da Juventude, contra as diferentes políticas de ajustamento e contenção de gastos desenvolvidas pelo Governo. Em 2013, desenvolveu a campanha *Trabajar en Tiempos de Crisis*¹⁸⁰ com fim de fornecer algumas ideias, conhecimentos e recomendações para os jovens encontrarem trabalho em tempos de crise. No ano de 2014, lançaram a campanha nacional *Vitaljob: por um trabajo digno*, que se iniciou face à greve geral de 14 de novembro do mesmo ano. Embora a proposta visasse o fornecimento de uma brochura que continha informações sobre as condições de trabalho em uma perspectiva que ressaltasse o que significa um trabalho digno, o seu principal objetivo era explicitar as adversidades que os jovens trabalhadores enfrentam hoje (temporalidade, rotatividade, empregos submersos, baixos salários, instabilidade e incerteza). Em 7 de dezembro de 2016, editaram a campanha *Un trabajo de calidad es posible* para denunciar a precariedade laboral dos jovens e sensibilizar a sociedade e o Estado sobre as condições de entrada no mercado de trabalho desse contingente, ou seja, uma entrada marcada pela via da precariedade¹⁸¹.

Como pode se notar, a maioria das campanhas da UGT, conduzidas a nível setorial ou regional, direcionadas aos jovens é mais de cunho informativa do que voltadas prioritariamente ao esforço de filiação. A justificativa dessa disparidade por parte de lideranças da confederação dá-se por meio da relação estabelecida entre as campanhas informativas e de filiação, ou seja, ao informar os sindicatos incentivam a adesão de novos membros, neste caso de jovens. Por exemplo, em 2004, mais uma vez a UGT e CCOO lançaram uma campanha conjunta, *Que no te Engañen. Trabaja por lo Justo*, a fim de denunciar empregadores que não respeitem a legislação trabalhista e a campanha incluía recomendações de associação aos sindicatos como um mecanismo para aumentar a proteção no local de trabalho. Em 2013, a campanha *Tenlo Claro Acude a UGT* foi posta em prática em primeiro lugar para conhecer as necessidades dos jovens, e para isso utilizaram um questionário online, e em segundo, apresentar esses dados aos representantes sindicais para levantar meios de solucionar esses problemas (MOLINA; ALÓS, 2014). Em 2018, a UGT criou uma campanha de filiação voltada para jovens, em forma de vídeo e inspirado em histórias de quadrinhos de super-heróis, *UGT Te Defiende*,

¹⁸⁰ Disponível em: <http://portal.ugt.org/juventud/Juventud Trabajar en tiempos de crisis UGT.pdf>. Acesso em: 17/05/2021

¹⁸¹ Disponível em: <https://www.ugt.es/ugt-lanza-una-campana-para-denunciar-la-precariedad-laboral-de-los-jovenes>. Acesso em: 17/05/2021

e depois um site inteiro foi criado utilizando essa estética como estratégia de filiação permanente¹⁸².

Em comparação com a UGT, a CCOO tem conduzido suas campanhas mais para o aumento das afiliações do que informações. De 24 de setembro de 2011, a campanha *La resignación no es una opción: lucha* foi lançada em Madri, como demonstração de força da CCOO. No evento, que contou com a presença de mais de 20.000 delegados e membros do CCOO, foram apresentadas as principais linhas de ação do sindicato, centradas na proposta de um grande Pacto pelo Emprego e na constituição de uma Plataforma Cidadã de Defesa dos Serviços Públicos, tudo para que “as pessoas e não as estatísticas, sejam as primeiras prioridades” das ações governamentais. O Pacto para o Emprego incluía um pacto de renda, uma reforma tributária, uma reforma do sistema financeiro e um acordo para regular os preços da alimentação básica, transporte, habitação, eletricidade e gás. Também se fez um apelo para canalizar a *Iniciativa Legislativa Popular* e assim modificar a reforma trabalhista levada a cabo pelo governo Socialista. Essa campanha foi apresentada pelo sindicato como ambiciosa, ofensiva em nível confederado, cujo horizonte era o fortalecimento e a renovação do sindicato. Em primeiro lugar, queriam promover a organização e mobilização dos jovens e, em segundo, o aumento do número de membros¹⁸³. Campanhas de denúncia e protesto também são conduzidas pela CCOO, como a *En verano, la precariedad no toma vacaciones*, de 2019, direcionada para os trabalhadores jovens, do setor de turismo, e para denunciar a insegurança e precarização das relações de trabalho, principalmente dos trabalhadores sem contratos. A CCOO buscou demonstrar que conta com as ferramentas jurídicas e sindicais para normalizar essas situações e lidar com o problema.

As campanhas estratégicas da CCOO, vale ressaltar, sejam elas informativas e/ou de filiação, estão em consonância com as políticas e as ações desenvolvidas pela secretaria de jovens da CCOO, criada em meados dos anos 1980. Segundo Toro (2013), as linhas estratégicas de trabalho do Secretariado são estabelecidas em torno de oito eixos, de acordo com o disposto no Programa de Ação aprovado no 9º Congresso da CCOO em 2008. São eles: a promoção da filiação dos jovens, a capacitação e formação dos jovens delegados, a ação sindical, a emancipação, a coordenação e criação de Secretarias Juvenis

¹⁸² Disponível em: <http://www.ugtedefiende.es/>. Acesso em: 17/05/2021

¹⁸³ Disponível em: <https://www.ccoo.es/fcc2972c66d28af3a21c7a2e0aad6671000001.pdf>. Acesso em: 17/05/2021.

nos Territórios e Federações, as relações institucionais e internacionais, bem como a comunicação e as novas tecnologias.

Outro grupo alvo de organização por parte da CCOO e UGT é de trabalhadores autônomos. Em 2000, a CCOO estabeleceu pela primeira vez em seu VII Congresso na Catalunha a necessidade de criar um organismo que elevasse a representação dos trabalhadores autônomos ao nível nacional e estimular mudanças semelhantes no regional. A FS TRADE (*Trabajadores Autónomos Dependientes*) surge com esse objetivo, mas centrada nos trabalhadores autônomos cuja atividade se concentrasse principalmente na prestação de serviços, de pelo menos 75%, a um único cliente. Esse recorte deve-se à tentativa da confederação de combater as relações assalariadas disfarças de trabalho autônomo (*bogus*). Um ano depois, por meio de um protocolo, passa-se a utilizar a denominação FS TRADE CCOO, sendo confederada na Comissão, com personalidade jurídica própria baseada em setores e/ou profissionais. Semelhante a CCOO, a UGT criou em 2001 a Confederação dos Trabalhadores por Conta Própria da Catalunha (*Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya - CTAC*) depois da avaliação sobre a necessidade de organizar esses trabalhadores “face às lacunas legislativas tanto a nível fiscal quanto de proteção social”. A CTAC nasceu como uma pequena associação composta por vários membros e com uma estrutura técnica mínima da UGT da Catalunha. Desde a sua criação, cresceu em número de parceiros, de entidades representadas, em estrutura técnica e territorial. Estima-se que a CTA conta com 25.000 profissionais integrados que participam direta ou indiretamente das associações setoriais e/ou associações profissionais que os integram. A UGT formou, em seu último congresso, uma nova secretaria de trabalho autônomo para atrair associados e focar em aspectos como o falso trabalho autônomo dado o seu crescimento e da precariedade¹⁸⁴. Esse esforço, vale assinalar, tem relação com a disputa de representação com a CCOO, que se constitui como a primeira central em número de filiados. Mesmo assim, em ambos os casos, tanto a FS-TRADE quanto a CTA representam 547 mil trabalhadores

¹⁸⁴ Em 29 de janeiro de 2021, a CTA-UGT denunciou o aumento do trabalho autônomo disfarçado na Catalunha em 2020. Com base nos dados da EPA (*Encuesta de Población Activa*), em 2020 houve um crescimento dos trabalhadores por conta própria, especificamente 2885 pessoas, em contraste com a diminuição do número de pessoas ocupadas em alguns setores. Essa mudança levou o sindicato a concluir que se trata de falsos trabalhadores por conta própria. Dos 2.885 cadastros autônomos, os setores de transportes contribuem com 1.090, construção outros 942 e comunicação com 533. A CTA argumenta que na verdade houve uma alteração nas formas de contratação desses trabalhadores em cargos que antes ocupavam no regime geral. Fonte: La Vanguardia, 29 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.lavanguardia.com/vida/20210129/6208750/ugt-denuncia-crecimiento-falsos-autonomos-cataluna-2020.html>. Acesso em: 16/05/2021.

autônomos, dos quais 300 mil são autônomos dependentes. Focam o fornecimento de serviços jurídicos e os canais de negociação dos interesses do setor.

Ainda no campo da representação de trabalhadores autônomos há experiências não vinculadas as duas confederações. Uma delas é o Sindicato dos Agricultores (*Unió de Pagesos* - UP), profissional e majoritário da região da Catalunha, formado em 1974, que se propõe a organizar e representar também os trabalhadores autônomos do campo. Outra é a Federação Nacional das Associações de Trabalhadores Autônomos (*Federación Nacional Asociaciones de Trabajadores Autónomos* – ATA), de 1995, que surgiu para organizar trabalhadores autônomos do ramo do transporte. De âmbito nacional e composta por mais de 250.000 *freelancers* que, somados aos da transferência de representação, levam a ATA a agregar mais de 450.000 *freelancers*. Similar a ATA, outras organizações que representam trabalhadores autônomos a nível nacional são: a Federação das Organizações de Profissionais, Autônomos e Empreendedores (*Federación de Organizaciones de Profesionales, Autónomos y Emprendedores* - FOPAE), o Sindicato das Associações de Trabalhadores Autônomos e Empresários (*Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores* - UATAE) e a Federação Espanhola de Autônomos (*Federación Española de Autónomos* - CEAT). Por fim, a Associação de Transportadores de Condal (*Asociación de Transportistas Asociados Condal* - ASTAC), surgiu em 1996, inicialmente sem vocação definida, mas depois se desenhou nas linhas da representação dos trabalhadores dos transportes rodoviários de mercadorias de pequenas e médias empresas, nacional e internacional.

Por fim, vale mencionar as experiências de organização dos trabalhadores indocumentados, considerados um dos grupos mais precários e vulneráveis no mercado de trabalho. São considerados precários devido principalmente aos baixos salários, nenhum seguro contra acidentes, jornadas de trabalho longas, sem contratos de trabalho e assédio sexual. Devido a essas características estruturais são grupos difíceis de organizar ou de envolver em ações coletivas lideradas por sindicatos. Entre os obstáculos para organizar trabalhadores indocumentados apontados pela literatura constam: 1) a percepção generalizada entre os sindicatos de que se envolver com migrantes indocumentados é ilegal; 2) a dificuldade dos sindicatos em aceitar a imigração irregular em tempos de crise ou alto desemprego; 3) a visão de que os trabalhadores indocumentados são responsáveis, ou contribuem, pela erosão dos padrões de emprego e salários nacionais, uma vez que são mais propensos a serem oferecidos/aceitarem más

condições de trabalho, resultando assim em em conflito de interesses com o núcleo de filiados dos sindicatos; 4) a generalização entre membros sindicais do racismo, o darwinismo social e chauvinismo, como estudos conduzidos na Alemanha apontam; 5) dificuldade de acesso e filiação aos trabalhadores indocumentados devido ao seu status (muitos escondem ele) e a alta rotatividade, pois frequentemente trocam de lugar, emprego e setor; e 6) a relutância desses trabalhadores em denunciar a sua situação ou aceitar a mediação sindical, principalmente devido as pressões dos empregadores para não se filiarem aos sindicatos; (AĞTAŞ *et al*, 2007; IZCARA PALACIOS, 2009; PENNINX; ROOSBLAD, 2002; MOLINA; GUARDIANCICH, 2017).

Apesar dessas dificuldades, os sindicatos espanhóis têm atuado para garantir algum nível de proteção e organização de trabalhadores indocumentados. As experiências sindicais mais importantes têm ocorrido com trabalhadores agrícolas, setor que concentra 25% da força de trabalho total de trabalhadores imigrantes documentados e 35% de todos os imigrantes indocumentados, estimados em cerca de um milhão segundo Molina & Guardiancich (2017), e devido às suas características, (cf. Izcará Palacios, 2009), é de difícil inspeção e regularização. O Sindicato dos Trabalhadores do Campo (*Sindicato de Obreros Del Campo - SOC*)¹⁸⁵ é um dos sindicatos que se preocupa em denunciar as péssimas condições de trabalho e de vida de trabalhadores imigrantes, sobretudo, indocumentados, na região de Andalucía. Realiza conferências, seminários, fornece informações, participa de demonstrações e tenta obter cobertura da mídia para informar a população sobre a questão da exploração massiva desses imigrantes. Semelhante ao SOC, a CCOO e UGT também desenvolveram estratégias nesse sentido para tentar melhorar as condições dos trabalhadores imigrantes indocumentados através da informação e assistência, ajuda na obtenção de autorização de residência e vistos de trabalho, orientação sobre procedimentos de regularização e apoio jurídico na justiça do trabalho.

¹⁸⁵ Formado em 1976, o SOC é um sindicato pequeno, mas combativo e formado exclusivamente por trabalhadores diaristas que lutam até hoje pelo direito à terra. Ao mesmo tempo, o sindicato tem como frente de ação o combate à xenofobia, orquestrada por gangues (*cuadrillas mixtas*) compostas de nativos e migrantes, à redução de salários e ao descumprimento de acordos provinciais. Com raízes históricas nas províncias do norte da Andaluzia, onde a estrutura fundiária se caracterizava pela presença de grandes fazendas, esse sindicato conseguiu posteriormente estender-se às zonas costeiras onde as pequenas propriedades eram mais comuns. Desde os seus anos de fundação, a sua prática e linha ideológica chocaram-se com as políticas moderadas das principais organizações trabalhistas e favoreceu a ação direta, especialmente a ocupação de grandes propriedades que ainda estavam nas mãos da “aristocracia”. Nas últimas três décadas, o SOC ocupou milhares de hectares de latifúndios improdutivos, em particular no distrito de Baixo *Guadalquivir* e no sul da província de Sevilha. Entre as várias lutas está o famoso caso dos diaristas da vila de Marinaleda na província de Sevilha, que conquistou 1.000 acres do duque do Infantado (CARUSO, 2017).

Fora as linhas de atuação assinaladas anteriormente, o SOC se desloca até os locais de residência desses trabalhadores para dar-lhes informações diretas. O trabalho de campo é considerado vital para a atuação do sindicato, porque para eles existem diversos obstáculos que impedem os trabalhadores de irem até o escritório de Almeria, dificuldades que vão desde a possibilidade de faltar um dia no trabalho até poder pagar uma viagem simples. Grande parte do trabalho do sindicato é dedicado a auxiliar os trabalhadores na regularização de sua situação, informando-os sobre as formas de regularização e acompanhando-os ao Ministério das Relações Exteriores para a formalização do pedido de regularização. Além dos posicionamentos contra leis contrárias à imigração, o SOC se envolveu em um episódio considerado exitoso dentro das demandas dos imigrantes. Por ocasião de manifestações racistas e violentas contra trabalhadores da África Subsariana e de Marrocos na cidade de El Ejido entre 6 e 9 de fevereiro de 2000, que longe de isoladas, (cf. Caruso, 2017), são o culminar de uma longa série de episódios de violência racial contra trabalhadores magrebinos, o SOC, em conjunto com associações de empregadores e trabalhadores imigrantes, (cf. Picum, 2017), firmaram um acordo listando onze pontos para melhorar a situação, um deles resultou em um programa de construção de moradias. Essas ações acarretaram também a decisão de estabelecer um escritório na região para apoiar e fomentar a organização desses trabalhadores em situação irregular. Vale destacar que a conclusão desse acordo e a formação do sindicato na região se deve principalmente à ação organizada desses trabalhadores migrantes. Embora a primeira reação deles durante os motins tenha sido se esconder em fazendas isoladas, logo perceberam que não poderiam voltar ao trabalho sem tomar uma posição. Como resultado, os trabalhadores marroquinos começaram a se reunir em assembleias espontâneas e auto-organizadas e discutir sobre a perspectiva de entrar em greve. Organizaram protestos e piquetes com paralisação do trabalho, duramente reprimidas pela polícia, em um período importante para a agricultura de Almería, que causou um prejuízo estimado em 6 milhões de euros. Para Caruso (2017), a ação, obteve uma vitória importante ao destacar o poder produtivo e o papel indispensável do trabalho imigrante na sustentação a economia de Almería.

O trabalho sindical que visa a assistência social implica (cf. Ağtaş *et al*, 2007), estratégias diferentes, como o estabelecimento de comitês de imigração dentro ou fora da estrutura sindical, fornecimento de alimentos e roupas, programas de treinamento e cursos de língua e a criação de núcleos/centros de trabalhadores para aumentar a conscientização

dos trabalhadores imigrantes sobre seus direitos e sindicalismo. Em 1986, o CCOO abriu o seu primeiro Centro de Informação para Trabalhadores Estrangeiros (*Centro de Información Al Trabajador/a Extranjero/a* - CITE) para fornecer serviços educacionais, legais e de assistência social aos migrantes. O CITE também promove a publicação, divulgação e discussão de temas como xenofobia, violência e gênero. Atualmente há mais de 200 CITEs espalhados pela Espanha. O CC.OO também organiza cursos de sensibilização para trabalhadores espanhóis, principalmente aqueles que têm contato com imigrantes, como policiais e funcionários do judiciário. A UGT, por sua vez, criou o *Centro Guias para Inmigrantes y Refugiados* em regiões notadamente ocupadas por imigrantes. Tanto o CITE quanto o Centros Guias, (cf. Watts, 2002), conduzem campanhas no nível local para promover os direitos dos imigrantes, como as de 1991 e 1996.

Apesar desses esforços em organizar e recrutar trabalhadores imigrantes, indocumentados ou não, estudos revelam que há demanda por serviços fornecidos pelos CITEs e Centro Guias, mas que não resulta necessariamente em aumento do interesse e da filiação. Em 1994 havia 101,977 trabalhadores imigrantes legamente empregados na Espanha, dos quais 25,857 buscaram serviços no CITE e apenas 8,856 se filiaram ao CCOO. Em 1995, o CCOO estimou 11 mil imigrantes como membros. Os níveis de filiação na UGT também são baixos e lideranças sindicais atribuem isso ao status ilegal, precário e de curta duração dos empregos realizados por imigrantes e à irregularidade institucionalizada do sistema de emprego de curta duração na legislação espanhola. Mas, como salientado por Watts (2002), a filiação de imigrantes não é o principal objetivo dessas lideranças sindicais, mas melhorar a segurança e a estabilidade dos imigrantes para não erodir as condições de trabalho dos nativos.

Por fim, a construção de coalizões com ONGs, partidos políticos e organizações comunitárias têm sido outra estratégia advogada por alguns sindicatos para defender os direitos dos imigrantes indocumentados e organizá-los. Em associação com a CGT da Espanha, com uma organização pelos direitos dos imigrantes (*Organización Democrática de Inmigrantes e Trabajadores Extranjeros* – ODITE), entre outros, o SOC organizou em 2001 ocupações de igrejas e manifestações com 200 indocumentados, maioria magrebins, para exigir autorizações de residência e trabalho para indocumentados em Huelva, bem como para protestar contra as condições de trabalho. No final (cf. Ağtaş *et al*, 2007), conseguiram obter autorizações de trabalho que, no entanto, se limitaram à

província espanhola de Huelva. Em 2002, apoiaram outra manifestação e ocupação de 400 trabalhadores indocumentados, junto com a ODITE e CGT, que demandam regularização imediata da sua situação jurídica. Justamente devido às suas formas de atuação e alianças como movimento sociais, o SOC é interpretado como um sindicato de movimento social¹⁸⁶.

4.8 Taxa de sindicalização

Com exceção de 1978 e 1979, a adesão aos sindicatos na Espanha permaneceu relativamente estável entre 13-18% desde o início dos anos 1980 (cf. Tabela 40). O principal critério para determinar a representatividade sindical é a audiência eleitoral, que é determinada pelo número de delegados de pessoal e membros do comitê de empresa obtidos nas eleições. Isso, junto com a extensão automática dos acordos coletivos, explica as baixas taxas de densidade na Espanha, já que os trabalhadores têm incentivos limitados para se associarem aos sindicatos.

TABELA 40 - Taxas de filiação na Espanha entre 1977-2018 em %

Ano	1977	1978	1979	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	18.0	44.5	31.2	13.3	12.4	13.7	18.2	17.4	15.9	18.3	15.2	13.6*

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos

* dado extraída da OECD. Stat.

A filiação sindical varia muito, dependendo do setor, ocupação, geografia, sexo, raça e idade. Em 2013, mais de um terço (38%) dos trabalhadores do setor público eram sindicalizados (cf. Tabela 41) enquanto os do setor privado representaram apenas 14 % (Tabela 42).

¹⁸⁶ Disponível em: <https://www.elmundo.es/elmundo/2001/06/03/sociedad/991573952.html>; https://sevilla.abc.es/sevilla/sevi-cuatrocientos-ilegales-encierran-sevilla-visperas-cumbre-inmigracion-200206110300-51786_noticia.html. Acesso em: 21/05/2021. e

TABELA 41 - Taxas de filiação sindical no setor público 1999–2013 em %

Ano	1999	2006	2009	2013
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	31.2	33.1	32.4	38

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos

TABELA 42 - Taxas de filiação sindical no setor privado 1999–2013 em %

Ano	1999	2006	2009	2013
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	15.0	15.3	15.1	14

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos

No nível setorial, os empregos com as maiores taxas de sindicalização estão concentrados nos serviços e finanças, seguidos da indústria e comércio. Em contrapartida, os trabalhadores da agricultura são os com as mais baixa taxas de filiação sindical (entre 5 e 2%).

TABELA 43 - Taxas de filiação sindical por setor entre 1981-2016, em %

Ano	1981	1985	1991	1995	2002	2010	2016
<i>Agricultura</i>	5.0	5.0	8.8	11.0	5.7	2.2	2.0
<i>Indústria</i>	11.0	15.2	18.2	18.8	15.0	18.4	12.1
<i>Construção</i>	8.8	n.i	9.6	11.5	n.i	12.5	n.i
<i>Serviços</i>	13.4	12.8	16.7	18.5	19.0	19.6	15.4
<i>Transportes</i>	n.i	n.i	31.9	34.6	n.i	22.0	n.i
<i>Comércio</i>	n.i	n.i	15.7	16.3	13.0	13.6	12.1
<i>Finanças</i>	n.i	n.i	20.0	21.0	n.i	29.0	n.i

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos

Em termos de sexo, os dados de 2014 levantados pela base ICTWS demonstram que sindicalização foi maior entre os homens (18, 5%) do que entre as mulheres (15%)

apesar de ter diminuído em comparação com dados de 1993, quando as taxas para homens e mulheres eram de 21,6% e 17%, respectivamente. Por idade, em 2012, as taxas foram mais altas entre os trabalhadores de 55 a 64 anos, representando 30%, quando comparado aos trabalhadores entre 25 e 54 anos, com 18%. A taxa de sindicalização entre 15 e 24 anos foi de 4%. Os dados também apresentam contrastes quando se leva em consideração os tipos de contratos. Em 2014, entre os trabalhadores de tempo integral, a taxa de filiação sindical foi cerca de duas vezes maior (18,6%) em relação aos trabalhadores de tempo parcial (9,8%). Para contratos permanentes e temporários, o percentual foi de 18,7% e 5%, respectivamente em 2016.

REFERÊNCIAS

- AĞTAŞ, Ö. B., AMLER, B., & SAUVIAT, L. *Between Organising and Exclusion: Trade Union Strategies and Undocumented Migrant Workers. Leben in Der Illegalität: Ein Dossier*, 73-76, 2007. Disponível em: <https://documentation.lastradainternational.org/lisidocs/Dokument.pdf>. Acesso em: 18. Mai. 2021.
- ALFONSO, L. C. Introducción. El impacto de la ley reguladora de la jurisdicción social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional y tutela frente al acoso. In: ALFONSO, M.L. C; MONFORT, F.G; BELTRÁN, S.C; TORMO, B.M; GARCÍA, M.A. *Ley Reguladora de La Jurisdicción Social: El impacto de la LJS en la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Goaprint, 2011. Disponível em: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_valencia2/publication.pdf. Acesso em: 16. Abr. 2021.
- ANTÓN, A. *Jóvenes Trabajadores y Sindicalismo en España: Análisis de un Desencuentro*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2007. Disponível em: <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis/cps/ucm-t29662.pdf>. Acesso em: 15. Mai. 2021.
- APARICIO, D.M. Revisión de las reformas laborales: un camino sin final. 2016. Disponível em: <http://dspace.umh.es/handle/11000/2762>. Acesso em: 03. Jun. 2021.
- BAKER & MCKENZIE. Amendments to the Act for Stabilization of Employment of Older Persons: Mandated Employment until Age 65. Jan. 2013. Disponível em: https://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf. Acesso em: 19. Fev. 2021.

BENTOLILA, S; DOLADO, J.J; JIMENO, J.F. Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA J Labor Stud* 1, 4 (2012). Disponível em: <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-4>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

CARUSO, S. F. Unionism of migrant farm workers The Sindicato Obreros del Campo (SOC) in Andalusia, Spain. In: CORRADO, A; CASTRO, C; PERROTA, D (eds.). *Migration and Agriculture Mobility and change in the Mediterranean área*. London and New York: Routledge, 2017.

CASERO, A. Avalot, un nuevo sindicato para los más jóvenes. *El País*. Barcelona, 08 Jun.1999. Disponível em: https://elpais.com/diario/1999/06/09/catalunya/928890459_850215.html. Acesso em 14. Mai. 2021.

DEL RIO LOIRA P, FENGER M. Spanish trade unions against labour market reforms: strategic choices and outcomes. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2019;25(4):421-435. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258918818267>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

DOLADO J.J; GARCÍA-SERRANO, C; JIMENO J.F. Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain. *The Economic Journal* 112(480): 270-295. 2001. Disponível em: <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2001/dt-2001-11.pdf>. Acesso em 14. Mai. 2021.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ C.J; IBÁÑEZ ROJO R; MARTÍNEZ LUCIO. M. Spain: challenges to legitimacy and representation in a context of fragmentation and neoliberal reform. In: MÜLLER, T.; VANDAELE, K. AND WADDINGTON, J. (eds.): *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels, ETUI, 2019.

GARCÍA, M. A. La falácia de las subvenciones sindicales. NÚM. 36-37, JUNY-DESEMBRE 2017. Disponível em: <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66733/6431791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26. abr. 2021.

GALVÃO, A. **Participação e fragmentação**: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. 1996. 165f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281703>. Acesso em: 25 ago. 2021.

GOMÉZ, S; CONTRERAS, I; GRACIA, M.D. Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales – IESE, 2008. Disponível em: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-82.pdf>. Acesso em: 03. Jun. 2021.

HERNÁNDEZ, J.G. Spain's 2006 labour reform. *International labour review*. Notes, documents and communications. Vol. 146, no. 1-2 (2007) Oxford: Wiley-Blackwell. Disponível em:

https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994013573402676/41ILO_INST:411LO_V2. Acesso em: 02. Jun. 2021.

HORWITZ, L; MYANT, M. Spain's labour market reforms: the road to employment – or to unemployment? *Working Paper* 2015.03. ETUI. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/spain-s-labour-market-reforms-the-road-to-employment-or-to-unemployment>. Acesso em: 03. Jun. 2021.

IZCARA PALACIOS, Simón Pedro. La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social. *Estud. soc.* 2009, vol.17, n.33. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572009000100003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 18. Mai. 2021.

JÓDAR, P; ALÓS, R; BENEYTO, P; VIDAL, S. La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1) 2018. Disponível em: https://ced.uab.cat/wp-content/uploads/2018/06/Cuadernos-de-Relaciones-Laborales_2018_36_1_Jodar_Vidal-et-al.pdf. Acesso em: 27. abr. 2021.

KARANASSOU, M; SALA, H. The Rise and Fall of Spanish Unemployment: A Chain Reaction Theory Perspective. *IZA Discussion Paper* No. 3712 September 2008. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp657.pdf>. Acesso em: 25.mai. 2021.

KÖHLER, H-D; JIMÉNEZ, P.J. Trade Unions in Spain Organisation, Environment, Challenges. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10187.pdf>. Acesso em: 16. Abr. 2021.

KUGLER, A; JIMENO, J.F; HERNANZ, V. Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms. *IZA Discussion Paper* No. 657 November 2002. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/657/employment-consequences-of-restrictive-permanent-contracts-evidence-from-spanish-labor-market-reforms>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

MARTÍN, G.S. An overview of Spanish labour market reforms, 1985-2002. *Working Paper* 02-17. European University Institute, 2002. Disponível em: https://digital.csic.es/bitstream/10261/1539/1/Spanish_labour_market.pdf. Acesso em: 31. Mai. 2021.

MOLINA, O. Working life in Spain. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona – UAB. Eurofund, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain>. Acesso em: 13.abr. 2021.

MOLINA, O. Situaciones de mayor precariedad: desempleo de larga duración, inactividad y empleo informal. In: MIGUELEZ *et al.* Crisis, empleo e inmigración en España: un análisis de las trayectorias laborales. Barcelona: La Caixa, 2014.

MOLINA, O; GUARDIANCICH, I. Organising and representing hard-to-organise workers: Implications for Turkey. *Improving Social Dialogue in Working Life*. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_629899/lang--en/index.htm. Acesso em: 18. Mai.2021.

MOLINA, O; ALÓS, R. *Youth and Trade Unions in Spain: Re-building Links in Turbulent Times*. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2014. Disponível em: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2014/129187/Younion_project_Final_report_spain_a2014.pdf. Acesso em: 14. Mai. 2021.

OLIVEIRA NETO, E. A. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical. São Paulo: LTr, 2019.

OTERO, S.S. Introducción a los sindicatos em Españã: financiación, afiliación y sindicatos más representativos. Grado En Administración y Dirección de Empresas. Segovia, 2014. Disponível em: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5391>. Acesso em: 26. abr. 2021.

MARTÍN PITARCH, J.M. El derecho de libertad sindical. La Representación Sindical en el marco de la Ley de Participación Institucional de la Comunidad Valenciana. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10234/176409>. Acesso em: 25. Ago. 2021. Universitat Jaume I, 2018.

PICUM. Diez Maneras de Proteger a los Trabajadores Inmigrantes en Situación Irregular. 2012. Disponível em: http://picum.org/Documents/Publi/2005/10_Ways_ES.pdf. Acesso em: 20.mai. 2021.

PULIGNANO, V; ORTIZ, L; FRANCESCHI, F. Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. *European Journal of Industrial Relations*, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0959680115621410>. Acesso em: 14. Mai. 2021.

RAMÓN ALARCÓN, M. The 1997 labour reform in Spain: the April agreement. Eurofound, 1997. Disponible em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-1997-labour-reform-in-spain-the-april-agreements>. Acceso em: 01. Jun. 2021.

SALVADOR, A. CCOO y UGT acaparan 74 de los 98 millones repartidos por el Gobierno en la última década. *El Independiente*. 04.abri. 2021. Disponible em: <https://www.elindependiente.com/espana/2021/04/04/ccoo-y-ugt-acaparan-74-de-los-98-millones-repartidos-por-el-gobierno-en-la-ultima-decada/>. Acceso em: 26. abr.2021.

SOLA, J. CAMPILLO, I. La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. N. 140/2017. Disponible em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312611>. Acceso em: 10. Mai. 2021.

TORO, B. C. Jóvenes y renovación sindical em comisiones obreras. IV Libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2013. Disponible em: <http://www.relats.org/documentos/ORGBermejo.pdf>. Acceso em: 17.mai. 2021.

TRILLO, F. Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo en España. RELATS - FORO RLT 2017. Disponible em: <http://www.relats.org/documentos/11.UE.Espa%C3%B1aTrillo.pdf>. Acceso em: 04. Mai. 2021.

WATTS, R. J. *Immigration Policy and the Challenge of Globalization: Unions and Employers in Unlike alliance*. Ithaca and London: Cornell University Press, 2002.

5 ARGENTINA

INTRODUÇÃO

A Argentina ratificou a Convenção 87 (CO87) em 1960 e a Convenção sobre Negociação Coletiva (CO98) em 1956. Apesar dessas ratificações existem inúmeras denúncias direcionadas ao Comitê sobre Liberdade de Associação (*Committee on Freedom of Association - CFA*)¹⁸⁷ quanto às violações de direitos de organização, negociação coletiva e greve.

No que concerne o direito de organização, apesar das garantias constitucionais e da regulação da *Lei n. 23.551*, apenas sindicatos dotados de *personeria* sindical, isto é, mais representativos em um setor específico ou região geográfica, podem negociar e cobrar taxas sindicais. Este tipo de exigência é incompatível e contradiz a CO87, pois na prática restringe os direitos dos sindicatos ao status de mais representativo e dão tratamento preferencial às organizações existentes. Outras dificuldades resultantes da falta de status sindical incluem a incapacidade de realizar os descontos das quotas sindicais nas mesmas condições que os sindicatos com *personeria* sindical e a falta de proteção no emprego (proteção sindical) para os representantes sindicais.

Segundo a OIT, esses dispositivos constituem práticas de discriminação antissindicais ao garantir privilégios a apenas alguns sindicatos. Há vários exemplos nesse sentido. Em 2018 na província de Santa Cruz (caso 3320), o Conselho Provincial de Educação (CPE) violou sistematicamente os direitos sindicais e de negociação coletiva da Associação dos Professores de Santa Cruz (ADOSAC) ao reter contribuições sindicais, restringir o direito à greve, elaborar listas negras, atrasar a concessão de licença sindical e modificar unilateralmente os acordos coletivos. Em 2017, a Associação Nacional de Funcionários e Funcionários do Judiciário (AEFPJN) denunciou a recusa do desconto das quotas sindicais de seus associados (caso 3302). O sindicato alega que o Supremo Tribunal Federal, como empregador, não acatou ou mesmo considerou o pedido de desconto e essa recusa foi dada utilizando o art. 8 da Lei dos Sindicatos (n.º 23551) que concede esta prerrogativa aos sindicatos com *personeria* sindical. A base do argumento

¹⁸⁷ O CFA é um órgão tripartite criado em 1951 pelo Conselho de Administração da OIT com o principal papel de examinar alegadas violações dos princípios de liberdade de associação e do direito à negociação coletiva.

para a recusa do desconto, e conseqüentemente da negociação, é que AEFPJN é uma organização de nível primário “meramente registrada” (*simplemente inscripta*) no setor judiciário. Em 2013, o Sindicato dos Trabalhadores da Luz e da Energia Elétrica da Zárate – CTA (SLFZ – CTA) denunciou práticas antissindicais materializadas por demissões de dois trabalhadores (Christian Altamirano e Roberto Funes) por conta da filiação ao sindicato; da suspensão de trabalhadores que participaram de medidas de ação direta para protestar contra essas demissões; da agressão física de sindicalista (Ricardo Rossi) nas instalações da empresa e da ameaça de morte de membro do sindicato (Oscar Martínez) que tentou prestar algum auxílio ao sindicalista que estava sendo agredido. Episódios semelhantes ocorreram em 2003, (cf. ITUC, 2007), com 5 engenheiros da Telefónica, membros do Ce.PE.Tel, que foram assediados pelo gerente da empresa para deixarem o sindicato com ameaças de não aumento salarial. O caso resultou no espancamento de 1 dos engenheiros por dois “bandidos”, levando-os a moverem uma ação judicial contra empresa. Em 2005, a Pizza Libre ordenou várias demissões e criou um clima de perseguição e repressão enquanto seus trabalhadores marcavam uma data para eleger um delegado sindical. Em 2006 uma fábrica de pneus de competição (Neumáticos de Avanzada – NA) de Córdoba passou a dispensar empregados que se filiaram ao *Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino* (SUTNA). Os sindicalistas foram perseguidos e intimidados, assim como seus familiares, representantes sindicais da SUTNA e o advogado do sindicato. NA recusou-se a participar dos esforços de reconciliação obrigatórios, recusando qualquer possibilidade de diálogo. A polícia de Córdoba recusou-se a investigar qualquer uma das denúncias feitas sobre a intimidação

Sobre a negociação coletiva, as principais queixas de violação consistem na obrigatoriedade de ratificação dos acordos coletivos pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (*MTEySS*). De acordo com a lei, os sindicatos têm o direito de negociar os acordos e recorrer à conciliação e arbitragem, mas devem submeter os acordos para apreciação do Ministério do Trabalho. Para a OIT, esse processo de ratificação impede a livre negociação coletiva porque o *MTEySS* considera não apenas se um acordo coletivo de trabalho contém cláusulas que violam as normas de ordem pública, mas também se o acordo obedece a critérios de produtividade, investimento, tecnologia e formação profissional.

Em relação às greves, as violações estão ligadas aos impedimentos do direito de greve de algumas categorias profissionais consideradas como serviços essenciais. O

Decreto nº 272/06 especifica uma série de restrições ao direito de greve em áreas consideradas serviços essenciais, amplia o poder discricionário da autoridade administrativa, permitindo-lhe decidir unilateralmente o que constitui um serviço básico; estende os poderes dos gerentes para punir os trabalhadores por não cumprirem suas funções; e reduz a competência do Comitê de Garantias ao de órgão meramente consultivo e subordinado. Em 2005, devido à demissão de 50 diretores de escolas da província de Neuquén por participarem de uma greve, a “Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén” (ATEN) e a confederação nacional “Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina ”(CTERA) apresentou uma denúncia contra esta violação do direito de greve junto à OIT. Não há leis especiais ou isenções de leis trabalhistas regulares nas três zonas de processamento de exportação em funcionamento da Argentina. Outra preocupação - apontada pelo CEACR - é a pendência do pedido de *personeria* sindical pela CTA

Este relatório parcial foi organizado para apontar os principais achados da pesquisa. Procuramos apresentar alguns dados preliminares sobre as relações de emprego, como enquadramento legal e a organização sindical a fim de aprofundar o debate sobre Liberdade Sindical.

5.1 Enquadramento legal

As relações de trabalho na Argentina são reguladas pelas seguintes leis:

Constituição (1853)

Reformada pela última vez em 1994, reconhece a liberdade de associação (art. 14) a um sindicato como um direito fundamental. A negociação coletiva e o direito de greve também estão garantidos pela Constituição em seu artigo 14bis, incluído com a reforma de 1957.

Lei Marco de Convenções Coletivas do Trabalho N° 14.250 (*Convenciones Colectivas de Trabajo*, 1953)

Revisada pela última vez em 2004 (Decreto 1135), estabelece regulamentos sobre assuntos da negociação, a relação entre acordos de diferentes âmbitos (ramo de atividade, profissionais, empresa), a sucessão de acordos ao longo do tempo, os efeitos das cláusulas ali negociadas tanto em termos de validade pessoal e temporária. Quando promulgada determinou a ultratividade nos acordos coletivos.

Lei sobre procedimentos para Negociações Coletivas N° 23.546 (1988)

Revisada pela última vez em 2004 (Decreto 1135), trata das regras processuais para a negociação de acordos coletivos de trabalho. Entre outras questões, aqui as obrigações das partes são reguladas durante o processo de negociação dos acordos.

Lei de Associações Sindicais N° 23.551 (*Ley de Asociaciones Sindicales – LAS*, 1988)

Emendada pela última vez em 2008, a LAS estabelece que todos os trabalhadores têm o direito de se sindicalizar livremente e sem autorização prévia, de aderir, não aderir ou sair de sindicatos, de se reunir e desenvolver atividades sindicais, escolher livremente seus representantes, ser eleitos e indicar candidatos. Seus vários títulos tratam dos seguintes assuntos: a proteção da liberdade sindical, filiação e desfiliação, estatutos, gestão e administração, assembleias e congressos, o registro de associações, os direitos e obrigações dos sindicatos, federações e confederações, patrimônio sindical, representação sindical na empresa, proteção sindical, práticas desleais. Revoga a lei N°22.105, de 15 nov. 1979 dos sindicatos de trabalhadores

Lei de Convenções Coletiva do Trabalho para Funcionários Públicos N°. 24.185 (*Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado*, 1992)

Permite a celebração de acordos coletivos de trabalho para os funcionários públicos e estabelece o critério da pluri-representatividade nas negociações. Em 1998 foi fechado o primeiro Acordo Coletivo do Setor Público.

Lei de Regulamento do Trabalho N° 25.877 (*Ley de Ordenamiento Laboral* – LOL, 1998)

Modifica aspectos da regulação da Lei de Contrato de Trabalho e das Leis do Emprego (N° 24.013), da Lei de Fomento ao Emprego (N° 24.465) e do Regime Laboral par Pequeñas e Médias Empresas (N° 24.467), como também a norma vigente em matéria de Convenções Coletivas de Trabalho

Lei de Contrato de Trabalho N° 20.744 (*Ley de Contrato de Trabajo* – LCT, 1974)

Regula as relações individuais de trabalho no setor privado, estabelecendo um nível básico de direitos. Dispõe de um regulamento muito detalhado (300 seções) e trata dos seguintes assuntos: contrato de trabalho, direitos e obrigações dos empregados e empregadores, contratos de trabalho especiais (como contratos a tempo parcial, contratos de longo prazo emprego sazonal), remuneração e proteção salarial, jornada de trabalho, feriados oficiais e licenças remuneradas, proteção à maternidade, idade mínima e proteção dos jovens trabalhadores, suspensão e rescisão do contrato de trabalho, transferência de empresa. É suplementado pelos estatutos profissionais aplicáveis a algumas atividades, pelos Acordos Coletivos de Trabalho e pelas Leis da Segurança Social e do Acidente de Trabalho. As disposições do LCT não se aplicam aos trabalhadores dependentes da administração pública nacional, provincial ou municipal, salvo que por ato expreso se incluam nesta ou no regime dos acordos coletivos de trabalho; nem aos trabalhadores domésticos; nem aos trabalhadores agrícolas. Esses grupos excluídos do LCT. contam com um regulamento específico. A LCT foi alterada em várias ocasiões, sendo as emendas de maior alcance as de 1991, que deram um quadro jurídico a muitos contratos de trabalho atípicos (ou promovidos) em 1995, 1998 e 2000.

Leis Suplementares

Lei da Jornada de Trabalho N° 11.544 (*Ley de Jornada de Trabajo* – LJT, 1929)

Regulamenta a jornada de trabalho em repartições públicas e privadas, ainda que sem fins lucrativos. As disposições não são válidas para trabalhadores agrícolas, pecuários e domésticos, nem os estabelecimentos em que trabalhem apenas os membros da família do chefe, proprietário, empresário, gerente, diretor ou titular autorizado. A limitação estabelecida pela lei é máxima e não impede uma duração de trabalho inferior a 8 horas diárias ou 48 horas semanais para as instalações indicadas. No entanto, o Decreto 16115, artigo 1, permite que se exceda em 1 hora a jornada de trabalho diária de 8 horas e de 13 horas os trabalhos aos sábados.

Lei de Atos Discriminatórios N° 23.592 (*Ley de Actos Discriminatorios* – LAD, 1988)

Prevê que quem arbitrariamente impedir, obstruir, restringir ou prejudicar o pleno exercício dos direitos e garantias fundamentais reconhecidos na Constituição, será obrigado, a pedido do lesado, a praticar o ato discriminatório sem efeito ou cessar a sua execução e reparar os danos morais e materiais causados. Considera particularmente atos discriminatórios ou omissões determinadas por motivos raciais, religiosos, nacionalidade, ideologia, opinião política ou sindical, sexo, posição econômica, condição social ou características físicas. Prevê sanções.

Lei Nacional do Emprego N° 24.013 (*Ley Nacional de Empleo* – LNE, 1991)

Modifica e revoga disposições da Lei de Contratos de Trabalho. Cria um sistema único de registro de mão de obra; introduz novas formas de contrato de trabalho: a termo certo como medida de promoção do emprego; de tempo determinado pelo lançamento de

uma nova atividade; prática de trabalho para jovens; treinamento para o trabalho; trabalho temporário; de trabalho temporário. Estão previstos programas de emprego para categorias especiais de trabalhadores (jovens desempregados, trabalhadores desempregados com difícil reinserção ocupacional), programas de emergência ocupacional e procedimento preventivo em caso de cessação da relação laboral em empresas em crise. Estabelece um sistema abrangente de benefícios de desemprego. Define novas atribuições do Ministério do Trabalho e Segurança Social em relação aos serviços de formação, emprego e estatística. Cria o Conselho Nacional de Emprego, Produtividade e Salário-Mínimo, Vital e Móvel – comissão tripartite encarregada, entre outras matérias, de formular recomendações para a elaboração de políticas e programas de emprego e formação profissional; bem como propor medidas para aumentar a produção e a produtividade. Revoga-se a proibição do trabalho noturno para as mulheres.

Lei de Fomento ao Emprego N° 24.465 (*Ley de Fomento al Empleo* – LFE, 1995)

Introduziu modificações na Lei de Contrato do Trabalho no que diz respeito à incorporação de um período de experiência e eliminou o aviso prévio nesse período; contrato de tempo parcial e novas modalidades temporárias de relação laboral; contrato de aprendizagem entre 14 e 25 anos, com duração mínima de 3 meses e máxima de 24 meses e com jornada de 6 a 36 horas semanais; contrato de promoção de emprego para maiores de 40 anos, mulheres, ex-combatentes e pessoas com deficiência. Foram medidas que reforçaram as tendências de contratação atípicas já postas em 1991 com a Lei Nacional do Emprego

Lei de Regime Laboral para Pequenas e Médias Empresas N°24.467 (*Pequeña y Mediana Empresa* – PYMES, 1995).

Permitiu as empresas utilizarem essas formas de contratação sem prévia habilitação em acordos coletivos, eliminou as indenizações ao final do período os valores de indenizações podem ser modificados em contratos permanentes por acordos coletivos.

Lei de Incremento de Indenizações N° 25.323 (*Ley Incrementos Indemnizatorios – LII, 2000*)

Estabelece um incremento nas indenizações previstas na Lei n° 20.744 (1976) para combater a evasão previdenciária, o trabalho informal e as relações de trabalho assalariadas disfarçadas.

Lei de Trabalho Agrário N° 26.727 (*Ley de Trabajo Agrario – LTA, 2011*)

Institui o Regime do Trabalhador Agrário, que altera parcialmente a Lei 25.191 da Caderneta do Trabalhador Rural, revoga a Lei 22.248, de 1980, que instituiu o Regime Nacional do Trabalho Agrário e com ele o seu decreto regulamentar 563/1981. A Lei 26.727 está dividida em quatorze títulos, perfazendo um total de 110 artigos.

Lei de Trabalhadores Domésticos N° 26.844 (*Ley de Trabajadores de casas particulares – LTCP, 2013*)

Rege as relações de trabalho que se estabelecem com trabalhadores que prestem serviços em domicílio ou no domínio da vida familiar e que não interessa ao lucro patronal ou ao benefício económico direto. Estão excluídos da lei: contratados por pessoas jurídicas; relacionados com o dono da casa (pai, filhos, netos, etc.); que desempenham funções de cuidado e assistência a enfermos ou deficientes, de natureza exclusivamente terapêutica ou que requeiram aptidões profissionais específicas; contratados apenas para

dirigir veículos particulares da família e / ou da casa; residam em alojamento com o pessoal de residências particulares e que não prestam serviços da mesma natureza para o mesmo empregador; que prestem outros serviços fora do domicílio particular ou familiar, com eventual periodicidade nas atividades ou empresas do seu empregador; e empregado por consórcios de proprietários, clubes de campo, condomínios fechados ou outros sistemas de condomínio.

5.1.1 Mudanças na legislação

A crise econômica e social deflagrada na Argentina após o período de restauração da Democracia conduziu a um programa de reformas neoliberais promovidas desde os anos 1990 no campo das relações individuais e coletivas do trabalho. As alterações nas relações individuais ocorreram entre 1991 e 1995, enquanto que nas coletivas – menos sucedidas – começaram em 1994. No primeiro domínio, um dos objetos de reforma¹⁸⁸ foi o estímulo à implementação de contratos atípicos (*modalidades contractuales promovidas*) com o fim de desregulamentar os contratos de prazo indeterminado para torná-los mais flexíveis. Já no segundo houve uma promoção da descentralização da negociação coletiva e alterações na gestão das Obras Sociais¹⁸⁹, culminando no debilitamento do poder sindical.

No que tange as relações individuais, a flexibilização via contratos atípicos de emprego teve como ponto de partida a Lei Nacional de Emprego (LNE) de 1991. Com essa lei estabeleceu-se quatro “novas” formas de contrato de trabalho, celebrados em

¹⁸⁸ Novick *et. al.*, (2009) ressaltam que além do mencionado, outros dois objetos foram alvo da reforma: mudanças nos benefícios familiares e no sistema de indenização por acidentes de trabalho. No primeiro caso, o aspecto mais significativo da reforma foi a transferência de direitos para trabalhadores de baixa remuneração. No entanto, para os autores isso não resolveu o problema principal: apenas os trabalhadores do setor formal poderiam se qualificar para benefícios familiares, enquanto uma proporção considerável dos pobres, que geralmente trabalham na economia informal sem cobertura de seguridade social, foram deixados de fora. Já as alterações no sistema de indenização por acidentes de trabalho foram implementadas para eliminar o conceito de responsabilidade que antes permitia indenizar os empregadores. Os empregadores também eram obrigados a fazer um seguro com uma agência de seguros de riscos do trabalho (*Aseguradoras de Riesgos del Trabajo*, ART), que funcionava de forma semelhante aos fundos de aposentadoria e pensão

¹⁸⁹ As Obras Sociais são autarquias destinadas a prover ações de saúde e de assistência recreativa aos empregados formais na sociedade argentina. Seu financiamento ocorre por meio de uma contribuição social, (cf. Médici, 2002, p. 268), que incide sobre a folha de salários com duas alíquotas: uma paga pelos empregadores (na época, 6%) e outra pelos empregados (3%).

acordos coletivos¹⁹⁰, com objetos legalmente definidos: de fomento ao emprego¹⁹¹, de início de atividade¹⁹², de prática de trabalho para os jovens e de trabalho-formação¹⁹³. Essas novas modalidades adotadas reduziram ou dispensaram as contribuições patronais para a seguridade social (50% para os primeiros e 100% para os segundos), introduziram mudanças nos métodos de reajuste salarial por meio de cláusulas de produtividade e diminuíram os valores de indenizações em caso de despedimentos (reduzidas para as primeiras e inexistentes para as segundas). Além dos contratos promovidos manteve-se outras formas de contrato não promovidos que retiraram direitos trabalhistas ou fugiram ao princípio dos contratos indeterminados previstos na LCT, tais como: a) contrato de trabalho sazonal (art. 96 da LCT) e b) contrato de trabalho temporário. Desde então, (cf. Cardelli *et. al.*, 2005), a flexibilidade tem sido experimentada de várias maneiras: via contratos a termo certo; por meio de atividades de trabalho que não adotam as modalidades de trabalho real (estágios, bolsas, planos de trabalho de natureza administrativa, etc.); pela modificação (prorrogação) do período de experiência; pelo estabelecimento de um regime paralelo de contratação de mão-de-obra, temporários ou ocasionais; e pela modificação do regime de indenização, para torná-lo menos burocrático e menos oneroso. Para reduzir o custo das contribuições patronais e das contribuições que afetavam o salário, nas modalidades “promovidas” foram eliminados itens do salário sujeitos à contribuições (benefícios sociais, benefícios complementares, etc.) e os percentuais de contribuições.

¹⁹⁰ As contratações promovidas devem ser viabilizadas por acordos de negociação coletiva no prazo de 90 dias a partir de sua convocação e estão sujeitos à aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTEySS). No entanto, os arts. 106 a 110 garantem ao MTEySS a competência para autorizar, pelo prazo de pelo menos três meses, renováveis por igual período, essas modalidades de contratação pelo Estado sem a necessidade de acordo coletivo quando declarado em caráter de emergência ocupacional de setores produtivos ou regiões geográficas (CARDELLI *et. al.*, 2005)

¹⁹¹ É firmado entre o empregador e o trabalhador inscrito como desempregado na Rede de Serviços de Emprego ou que deixou de prestar serviço no sector público por razões de racionalização administrativa. O prazo mínimo desses contratos é de 6 meses e não pode ultrapassar 18 meses, mas após o vencimento poderão ser renovados por um período mínimo de mais 6 meses. Os cargos vagos do estabelecimento nos últimos 6 meses não poderão ser preenchidos com esta modalidade contratual, a menos que haja acordo coletivo ou autorização da autoridade administrativa para o efeito (CARDELLI *et. al.*, 2005).

¹⁹² Esse tipo de contrato é celebrado em novo estabelecimento ou nova linha de produção em estabelecimento já existente. Sua validade é de no mínimo 6 meses e máximo de 24 meses, podendo ser renovado por períodos de no mínimo 6 meses. Qualquer que seja a data de celebração do contrato, a sua validade cessará 4 anos após o início da nova atividade (Idem).

¹⁹³ Os contratos de prática de trabalho são celebrados entre empregador e jovens de até 24 anos, mediante acordo prévio para aplicar e aperfeiçoar os seus conhecimentos. Sua validade é de 1 ano, sem prazo mínimo ou máximo. A certificação da formação técnica é concedida pelo Ministério do Trabalho e é uma condição imprescindível para a sua realização, o que implica a efetiva ocupação do trabalhador em tarefas adequadas à sua qualificação técnica. Já os contratos de trabalho-formação são firmados com jovens de até 24 anos sem formação prévia, em procura do primeiro emprego e com vista à obtenção de uma formação teórica e prática para o trabalho. A duração mínima do contrato é de 4 meses e máxima de 2 anos. Cabe ao Ministério do Trabalho formular os planos de alternância de formação e trabalho (teórico-prático) que serão aplicados a estes contratos (Ibidem).

Em 1995, no marco do Acordo Marco para a Produtividade e Emprego celebrado em 1994 entre governo, empresários e a Confederação Geral do Trabalho (CGT), novas leis flexibilizadoras foram utilizadas sob o argumento de que ajudaria a criar empregos. Uma delas foi a Lei de Fomento ao Emprego (LFE), conhecida como Flexibilidade Laboral, que aprofundou o sistema de contratações promovidas estabelecido pela LNE ao acrescentar duas novas formas de contratação, a de *Promoção Especial de Emprego* e o *Regime de Contratos de Aprendizagem*¹⁹⁴. Esses novos tipos de contratos reduziram ainda mais as contribuições patronais, resultando no desfinanciamento paulatino do sistema de seguridade social (cf. Tabela 1), retiraram ou isentaram o direito ao aviso prévio e à indenização, e dispensaram o cadastramento dos trabalhadores no Sistema Único de Registros Laborais (SUR)¹⁹⁵. Outra importante medida incorporada para “criar novos empregos” foi a Lei de Pequenas e Médias Empresas (PyMES). Com essa Lei as empresas foram autorizadas a utilizarem essas formas de contratação promovidas sem prévia habilitação em acordos coletivos; a eliminaram as indenizações ao final do período dos contratos; e a modificarem por acordos coletivos valores de indenizações de contratos permanentes.

Tabela 44 - Impacto fiscal das reduções nas contribuições patronais e modalidades contratuais promovidas de acordo com a Lei nº 24.013 e Lei nº 24.465

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Impacto fiscal devido à redução das contribuições patronais (em milhões de pesos)	1.377	1.639	3.439	3.606	3.762	5.075	5.793
Cargos preenchidos por modalidades contratuais promovidas (médias mensais)	47.194	58.035	127.571	199.002	228.747	83.284	—

Fonte: Salvia & Ensignia (2002, p. 18).

¹⁹⁴ Com redução de 50% das contribuições patronais, sem direito a aviso prévio e indenização, o contrato de Promoção Especial de Emprego é voltado para trabalhadores que enfrentam problemas de acesso ao mercado de trabalho, como pessoas com mais de 40 anos, com deficiência, mulheres e ex-combatentes das Malvinas. O de Aprendizagem, embora legalmente definido como um não contrato de trabalho, é interpretado como uma relação contratual especial que visa a promoção do emprego de jovens desempregados e por isso empregador e aprendiz são isentos das contribuições que integram a Contribuição Unificada para a Segurança Social (que inclui o Sistema Integrado de Aposentadoria e Pensões, o Instituto Nacional de Serviços Sociais para Aposentados e Pensionistas, a Administração Nacional do Seguro de Saúde, o Fundo Nacional de Emprego e o Regime Nacional de Obras Sociais).

¹⁹⁵ O SUR foi criado pelo Decreto 2284/91 e articulado ao Sistema Único de Previdência Social (SUSS) e a Contribuição Única de Previdência Social (CUSS), consiste em um sistema de registro que concentra informações sobre o cadastro de empregadores, trabalhadores ativos, desempregados beneficiários da seguridade social, abonos de família e Obras Sociais.

Entre 1996 e 1999, no quadro de recomposição do poder governamental, o processo de flexibilização continuou com a promulgação de duas outras leis: a Lei da Reforma Trabalhista No. 25.013 em 1998 e a Lei de Estágios No. 25.165 em 1999. Bastante controversas, apesar de terem revogado alguns aspectos das reformas anteriores¹⁹⁶, as novas leis mantiveram e regulamentaram os contratos de aprendizagem e de estágio (*régimen de pasantía laboral*, art. 2 da Lei 25.013) e flexibilizaram o escopo de empregados submetidos às novas regras. Em outras palavras, apenas os empregados que começaram a trabalhar a partir da entrada em vigor da Lei tiveram o período probatório e o valor das verbas rescisórias reduzidos em caso de demissão por motivos econômicos. Sem mencionar a instituição da disponibilidade coletiva¹⁹⁷ para indenizações por falta de aviso prévio e por tempo de serviço em caso de despedimento (redução em 50%). Vale mencionar que a anulação das diretrizes de flexibilização desenvolvidas até 1995 foram promovidas pela Lei No. 25.013 num contexto de desemprego alto (algo em torno de 20%, cf. Fernando, 2014), demonstrando o fracasso dos chamados “contratos *basura*” como medida de promoção de empregos. Além disso, essas ações foram instituídas pelo governo de Carlos Menem para melhorar o relacionamento com setores sindicais oficiais, especialmente a CGT que logo o apoiou, com vistas a reeleição, mas posteriormente sofreu rejeição de setores políticos e sindicais do *establishment* e da oposição (SALVIA; ENSIGNIA, 2002).

Nos anos 2000, no governo de Fernando De la Rúa (Alianza), em um contexto econômico problemático, uma nova Reforma Trabalhista (Lei 25.250, também conhecida como Lei Banelco) foi aprovada e com isso novas propostas de reduções das contribuições patronais, prorrogação do período de experiência e outras medidas de flexibilidade contratual. Além disso, o novo regimento habilitou a *disponibilidade coletiva*, permitindo que por acordo coletivo os períodos de experiência possam ser duplicados. Pesquisas indicaram que com apenas três anos da reforma houve um aumento

¹⁹⁶ Além da anulação de contratos precários (*basura*) alterações mais significativas da lei são: 1) eliminação das modalidades de contratação atípicas (promovidas); 2) redução do período de experiência para 30 dias, com a possibilidade de prorrogação (6 meses) por meio de negociação coletiva; 3) alteração da rescisão contratual com redução das indenizações por despedimento sem justa causa e caso de força maior e eliminação do pré-aviso; 4) expiração dos acordos coletivos não negociados após 1º de janeiro de 1988 (eliminação da ultra-atividade); e 5) imposição de representação dos trabalhadores em negociações coletivas ao sindicato de grau superior, que poderá delegar o poder de negociação em estruturas próprias descentralizadas (BATTISTINI; MONTES CATÓ; 2000).

¹⁹⁷ Disponibilidade coletiva consiste em técnica, autorizada por lei própria, na possibilidade de instituir por meio de negociação coletiva condições menos favoráveis aos trabalhadores do que as previstas em normas ou leis (GOLDÍN, 2012).

avassalador do trabalho informal, do subemprego e de trabalhos precários em geral (14,3% para 18,9%), queda do rendimento médio dos trabalhadores e das contribuições para a seguridade social (38,5 para 45,5%), além de um expressivo crescimento do índice de acidentes de trabalho (de 9% para 17%) e, em particular, de acidentes fatais (DELLATORRE, 2004). Ao contrário do que foi postulado pelos promotores da reforma, a redução das contribuições patronais e o alargamento do período experimental não resultaram no aumento do emprego e na melhoria das condições dos trabalhadores. Dado o fracasso dessas medidas, em 2004, sob gestão de Nestor a lei foi revogada através da aprovação de uma nova: a Lei 25.877/2004. Contudo, as modificações foram apenas superficiais,(cf. Harari & Bil, 2021), mantendo-se muitos elementos centrais da flexibilidade das reformas de Menem como as modalidades de empregos precários que não foram mantidas e até mesmo expandidas através das contratações temporárias a termo (9% entre os trabalhadores formais; e no funcionalismo público, 6% em 2003 para 19% em 2015). No que se refere à promoção do emprego e à formalização, as contribuições para o registro de trabalhadores em PMEs e grandes empresas foram reduzidas. Também permitiu a assinatura de acordos de corresponsabilidade sindical (Lei 26.940/2014, art. 33 e 34)¹⁹⁸, que implicou na redução das contribuições patronais em todos os ramos. Já as indenizações, o teto foi mantido, mas o piso imposto por Menem reduzido de 2 salários para 1. Quanto à jornada de trabalho, manteve-se a possibilidade de pactuar o banco de horas em acordos, avalizadas junto ao Ministério do Trabalho, e permitiu que as horas extras fossem compensadas com horas não trabalhadas em vez de adicional.

No final de 2017, Maurício Macri tentou promover uma extensa reforma trabalhista (145 artigos) que mexia em aspectos substanciais da LCT. O projeto abordava temas centrais como a regularização do trabalho sem carteira, o combate à evasão na seguridade social e o registro do trabalho; as formas de subcontratação, delegação e solidariedade, os regimes de licenciamento e indenizações; a criação do fundo de cessação do trabalho e do Sistema Nacional de Formação Contínua do Trabalho, bem como o regime dos acordos coletivos de trabalho, entre outras questões (MEDINA, 2016). Dada a oposição de diversos setores, inclusive do movimento sindical, o projeto não foi aprovado e Maurício Macri conseguiu mexer apenas em aspectos pontuais da LCT com a introdução de um parágrafo (III) ao art. 147(Lei 27.320/2016).

¹⁹⁸ São acordos firmados entre o sindicato e as associações patronais que permitem a substituição dos encargos normais do empregador por um mecanismo de pagamento diferente (*taxas substitutivas*). Essas taxas substitutivas são negociadas entre o sindicato e a câmara patronal de cada setor e atualizada periodicamente.

Quadro 15 – Resumo das principais mudanças nos contratos de trabalho (contratos promovidos e de aprendizagem) e partidos políticos no poder no ano de implementação

Lei	Conteúdo/Modificações	Partido no Poder
Lei 24.03/1991	introduziu os contratos promovidos por tempo determinado não justificados por atividade, mas por características da empresa ou o trabalhador ((lançamento de atividade, experiência profissional para jovens, formação profissional). Introduziu os contratos promovidos de prática de trabalho para jovens e qualificação profissional até 24 anos, sem indenização	Partido Justicialista (Carlos Menem)
Decreto 340/1992	instituiu estágios para alunos e professores maiores de 16 anos, com duração de até 4 anos. Jornada de 2 a 8 horas. Não é considerada relação de trabalho e o estagiário não recebe salário, mas ajuda de custo com com despesas de viagens.	Partido Justicialista (Carlos Menem)
Lei 24.465/1995	manteve os contratos promovidos já existentes e incorporou o período de experiência; o contrato de tempo parcial; o contrato de aprendizagem; o contrato de promoção do emprego para maiores de 40 anos, mulheres, ex-combatentes e pessoas com deficiência. Estipulou os contratos de aprendizagem para pessoas entre os 14 e os 25 anos, com duração mínima de 3 meses e máxima de 24 e com limite diário de 6 horas e máximo de 36 horas semanais. Não considerou que exista contrato de trabalho na ausência de contribuições.	Partido Justicialista (Carlos Menem)
Lei 24.467/1995	introduziu o período experimental com disponibilidade coletiva e sem encargos sociais e outro contrato promovido	Partido Justicialista (Carlos Menem)
Lei 25.013/1998	revogou as modalidades promovidas de <i>início de atividades</i> e <i>fomento ao emprego</i> . Reduziu o piso de indenizações. Eliminou o mês de integração de dispensa e reduziu o piso das indenizações (art. 6 e 7). Reduziu os estágios para 6 meses, embora com possibilidade de renovação. Limitou o contrato de aprendizagem a jovens desempregados entre 15 e 28 anos, com duração mínima de três meses e	Partido Justicialista (Carlos Menem)

	máxima de 1 ano, sem renovação. Criou a disponibilidade coletiva (art. 3) para indenização por falta de aviso prévio e por antiguidade no desligamento sem justa causa será de até cinquenta por cento (50%) do regime geral	
Lei 25.250/2000	aumentou o período de experiência para 3 meses em todos os casos, podendo ser prorrogado para até 6 meses no caso de PMEs. Habilitou a “disponibilidade coletiva” permitindo que esses prazos sejam duplicados por acordo coletivo, podendo o período experimental ser aumentado para 12 meses.	União Cívica Radical (Fernando de La Rúa)
Decreto 487/2000	estabeleceu os prazos de duração dos estágios (mínimo 2 meses e máximo de 4 anos) e a jornada (não superior a 5 dias e de 6 horas diárias)	União Cívica Radical (Fernando de La Rúa)
Decreto 1173/2000	estabeleceu que o Ministério do Trabalho concederá subsídio aos empregadores incluídos nos termos da Lei nº 24.467, que contratem por tempo indeterminado e efetivem desempregados homens com idade igual ou superior a 45 anos, e mulheres chefes de família de qualquer idade.	União Cívica Radical (Fernando de La Rúa)
Lei 25.877/2004	derrogou a Lei 25.250 e suas normas regulamentares. Tornou sem efeito a "disponibilidade coletiva" em matéria de contrato de trabalho experimental (fixado em 3 meses) recuperou o “mês de integração do despedimento” no caso em que a notificação não foi concedida; e restabeleceu o cálculo da remuneração por antiguidade com base no salário mensal	Partido Justicialista (Néstor Kirchner)
Lei 26.476/2008	instituiu o regime de regularização impositiva do trabalho não registrado ou precariamente registrado para promover a proteção do emprego registrado	Partido Justicialista (Cristina Kirchner)
Lei 26.940/2014	criou o Registro Público de Empregadores com Sanções Trabalhistas (REPSAL), no âmbito do Ministério do Trabalho, para promover o trabalho formal e prevenir as fraudes do trabalho. Institui sanções em caso de fraudes aplicadas pelo Ministério do Trabalho, pela Administração Federal da Receita	Partido Justicialista (Cristina Kirchner)

	Pública, pelas autoridades provinciais e da Cidade Autônoma de Buenos Aires, pelo Cadastro Nacional de Trabalhadores e Empregadores na Agricultura (RENATEA) e pela Superintendência de Riscos do Trabalho (SRT). A lei foi regulamentada pelo Decreto 1714/2014. Autorizou a celebração de acordos de corresponsabilidade sindical para os empregadores incluídos no regime de substituição de contribuições e contribuições emergentes dispostos na Lei 26.377.	
Lei 27.320/2016	incorporou um terceiro parágrafo ao art. 147 da LCT. Tal parágrafo trata dos processos de embargos de salários dos trabalhadores.	Proposta Republicana (Mauricio Macri)
Lei 27555/2020	estabeleceu os pressupostos mínimos legais para a regulamentação do regime de teletrabalho	Partido Justicialista (Alberto Fernández)

No âmbito das relações coletivas, as principais alterações ocorreram no fomento à descentralização da negociação coletiva, embora suas características definidoras tenham sido formalmente mantidas, o conteúdo e o âmbito foram modificados. A primeira reforma (LNE de 1991) sancionou os contratos flexíveis e incentivou a flexibilidade dentro das empresas nas negociações no que concerne as condições de emprego. Com a nova lei, as cláusulas de indexação salarial foram eliminadas e aumentos salariais estariam sujeitos aos ganhos de produtividade, o que na prática proibiu a compensação desses aumentos aos preços mais elevados. Além disso, a negociação salarial foi limitada a alguns setores, enquanto outros focaram nas cláusulas de flexibilização do trabalho¹⁹⁹. O novo sistema também alterou os níveis de negociação, incentivando, a partir de 1992, a descentralização no nível da empresa. O estímulo ocorreu por meio do Decreto 470 de 1993 (regulamenta a Lei 24.185), que estabeleceu aos “signatários de convenções coletivas de trabalho, no exercício da sua autonomia coletiva”, a opção pelo nível de negociação inferior desde que solicitada 30 dias antes do final do prazo do acordo ou 60

¹⁹⁹ Segundo Novick et. al., (2009), as questões discutidas nas cláusulas de flexibilização incluíram flexibilidade externa (contratos de trabalho precários); jornada de trabalho (anualização, bancos de hora etc.); salários (remuneração por desempenho) e organização do trabalho (polivalência, mobilidade funcional, etc.).

dias a partir da data de vigência do decreto para acordos previamente expirados²⁰⁰. Também eliminou a obrigatoriedade da homologação dos acordos coletivos pelo Ministério do Trabalho quando intermediados por sindicatos com *personeria sindical*, limitando o controle estatal ao cumprimento das cláusulas de fixação de preços e produtividade. Simultaneamente, e em contradição, os acordos coletivos mais importantes concluídos na rodada de negociação de 1975 – a última grande rodada de negociação coletiva (cf. Novick et.al., 2009) – permaneceram em vigor²⁰¹.

Com a Reforma Trabalhista de 1998 (No. 25.013), a descentralização avançou com o reconhecimento (parágrafo segundo do art. 15) da possibilidade de prevalência do acordo de menor escopo sobre o de maior, desde que prevista sua articulação e que as partes em negociação sejam as mesmas. A Lei 25.013 também decretou o fim da ultratividade (principal fonte de poder de veto para os sindicatos) até dois anos a partir da solicitação por uma das partes negociadoras e a ratificação dos acordos por sindicatos com *personeria sindical* de grau superior, que poderá delegar o poder de negociação em suas estruturas descentralizadas. O saldo dessas alterações na negociação coletiva foi a diminuição do número total de acordos coletivos assinados a cada ano e desse montante diminuíram os acordos de ramo e aumentaram os de nível de empresa. A maior parte deles, (cf. Cardelli, et. al., 2005), foram firmados na manufatura (30,9%); no ramo de transportes, armazenamento e comunicação (25,6%); serviços comunitários e pessoais (13,6%); e comércio, restaurantes e hotéis (10,9%).

Em 2000, com aprovação de outra reforma trabalhista (No. 25.250), a Lei 25.013 foi derrogada e com isso: 1) suprimiu-se a ultratividade dos acordos coletivos; 2) descentralizou-se a negociação coletiva (o acordo coletivo da empresa prevalece sobre o do ramo ou atividade); 3) reduziu-se novamente as contribuições patronais; e 4) autorizou-se entidades menos representativas a assinar acordos, na ausência ou relutância da entidade de nível superior. Posteriormente, o Decreto 1172/00 regulamentou a Lei 25.250 e assim definiu quais as condições necessárias para que os empregadores e

²⁰⁰ De acordo com Decreto, os signatários de convenções coletivas de trabalho, no exercício da sua autonomia coletiva, podem optar pelo nível de negociação que considerem adequado, de acordo com a seguinte tipologia: convenção coletiva de atividade, convenção coletiva de um ou mais sectores ou ramos de atividade, convenção coletiva de comércio ou profissão, convenção coletiva de empresa, convenção coletiva de empresa estatal, sociedade com participação maioritária do Estado, entidade financeira estatal ou mista incluída na lei das entidades financeiras.

²⁰¹ Após um período de 2 anos de interrupção, a negociação coletiva foi restabelecida em 1975 com a Lei 14.250. É considerada a última grande rodada de negociação por ter envolvido mais de 623 empresas e mais de 7 milhões de trabalhadores. A título de comparação, a rodada de 1988 contou apenas com um pouco mais de 260 acordos coletivos, com abrangência de apenas 2 milhões 300 mil trabalhadores, ou seja, 30% do universo histórico de trabalhadores contratados (GOLDIN, 1996; MONTES CATÓ; STOLLER, 2004).

sindicatos possam ser considerados mais representativos em uma negociação e determinou o alcance funcional e territorial do acordo coletivo. Pela mesma regra, estão suspensas todas as convocações feitas anteriormente pelo Ministério do Trabalho para renegociação de acordos coletivos de prioridade para entidades de nível superior, bem como se cria a *Comissão Bilateral de Acompanhamento da Negociação Coletiva*. Entre 2001-2002, com a aprovação da Lei de Emergência Pública (No. 25.561) inaugura-se um período de negociações coletivas de “crise” ao possibilitar aos empregadores recorrerem a procedimentos preventivos concebidos para facilitar a negociação em casos de falência, redução de efetivos ou grave dificuldade econômica. O número de acordos alcançados por meio de tais mecanismos triplicou em 2002 (cf. Novick et.al., 2009). Entretanto, com uma nova reforma laboral (No. 25.877) promovida em 2004, a Lei 25.250 foi revogada com o objetivo de restabelecer a centralização da negociação coletiva e com ele os princípios fundamentais de proteção tanto ao nível do contrato individual quanto da negociação coletiva²⁰². Em se tratando da negociação coletiva, em linhas gerais, as principais mudanças foram (Cardelli, et.al., 2005):

- 1) restabelecimento do sistema de ultratividade
- 2) centralização do poder de negociação do sindicato de maior grau de sindicalização, com representação de delegados de empresa em até quatro;
- 3) primazia do acordo de maior alcance no sistema de articulação, salvo delegação expressa, assuntos não tratados, organização empresarial ou regulamentação mais favorável;
- 4) modificação de acordos posteriores ao pré-existente somente quando se estabelecem condições mais favoráveis para o trabalhador; acordos do mesmo nível ou escopo se sucedem;
- 6) saída de empresas em crise das convenções coletivas desde que acordado com as partes signatárias do acordo e por meio do procedimento de crise da Lei 24.013 e correlatos

²⁰² Foram derogadas também as leis 17.183/1967, o artigo 92 da Lei 24.467 (PyMES) e os artigos 4,5, 7.8, 10, 11 e 13 da Lei 25.013 e o Decreto 105/00.

Quadro 16 – Resumo das principais mudanças na negociação coletiva

Lei 24.013/1991	habilitou os contratos promovidos apenas por acordos coletivos
Decreto 2284/1991	modificou o art. 1 do Decreto 200/1988 e estabeleceu que as partes em negociação possam eleger o nível da negociação em que consideram adequados
Lei 24.185/1992	estabeleceu as disposições que irão reger a negociação coletiva entre a Administração Pública Nacional e os seus trabalhadores.
Decreto 470/1993	regulamentou a Lei 24.185; flexibilizou as negociações em matéria salarial e condições de trabalho, reduzindo o nível da negociação a petição de qualquer uma das partes
Lei 24.467/1995	estabeleceu o fim da ultratividade para PMEs; convenções coletivas expiram 3 meses após a denúncia; as PMEs não precisam modificar os acordos para usar os contratos promovidos; e se a empresa iniciar uma conversão, pode propor a modificação do contrato
Decreto 1553/1996	propôs eliminar a ultratividade dos acordos coletivos, mas por ser declarada inconstitucional, foi invalidada pela justiça.
Decreto 1554/1996	autorizou o Ministro do Trabalho a descentralizar a negociação coletiva, fixando seu escopo, visando contornar os sindicatos. Foi declarado inconstitucional.
Decreto 1555/1996	autorizou empresas com até 40 pessoas a negociar salários e condições de trabalho com suas comissões internas
Lei 25.013/1998	promoveu a descentralização da negociação coletiva por meio do reconhecimento da possibilidade de prevalência do acordo de menor escopo sobre o de maior, desde que prevista sua articulação e que as partes em negociação sejam as mesmas. Decretou o fim da ultratividade até dois anos a partir da solicitação por uma das partes negociadoras e a ratificação dos acordos por sindicatos com <i>personeria sindical</i> de grau superior, que poderá delegar o poder de negociação em suas estruturas descentralizadas
Decreto 146/1999	regulamentou o título III da Lei 24.467, para fins de cálculo dos estabelecimentos de empresa, no que se refere à negociação coletiva. Estipulou que a negociação de nível superior ao da empresa pode estabelecer que o pessoal da pequena empresa, para cada um dos ramos ou setores de atividade, exceda

	40 trabalhadores, desde que em nenhum caso ultrapasse o número de 80.
Lei 25.250/2000	suprimiu a ultratividade dos acordos coletivos no prazo de 2 anos a partir de sua denúncia (para os posteriores aos de 1988) ou a pedido do Ministério do Trabalho para sua substituição (para as anteriores a 1988). Descentralizou a negociação coletiva (acordos coletivo de empresa prevalece sobre o de ramo ou atividade. Autorizou entidades menos representativas a assinar acordos, na ausência ou relutância da entidade de nível superior.
Decreto 1172/2000	regulamentou a Lei 25.250; definiu quais características os empregadores e sindicatos devem ter para serem representativos em uma negociação; determina o alcance funcional e territorial dos acordos coletivos.
Lei 25.561/2002	abriu um período de negociações coletivas de “crise” ao possibilitar aos empregadores recorrerem a procedimentos preventivos concebidos para facilitar a negociação em casos de falência, redução de efetivos ou grave dificuldade econômica
Lei 25.877/2004	revogou a Lei nº 25.250 e seus regulamentos. Restabeleceu o sistema de ultratividade. Centralizou o poder de negociação do sindicato de maior grau de sindicalização, com representação de delegados de empresa em até quatro. Deu primazia ao acordo de maior alcance no sistema de articulação, salvo delegação expressa, assuntos não tratados, organização empresarial ou regulamentação mais favorável. Permitiu a modificação de acordos posteriores ao pré-existente somente quando se estabelecem condições mais favoráveis para o trabalhador; acordos do mesmo nível ou escopo se sucedem. Possibilitou a saída de empresas em crise do processo de convenções coletivas desde que acordado com as partes signatárias do acordo e por meio do procedimento de crise da Lei 24.013 e correlatos.
Decreto 1135/2004	ordenou os textos das Leis 14.250 e 23.546 e seus respectivos aditamentos sobre negociação coletiva para dar segurança jurídica. Revogou o Decreto nº 108, de 27 de janeiro de 1988. Lei nº 14250 (t.o. 2004) rege os acordos coletivos de trabalho celebrados entre uma associação profissional de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores e uma associação sindical de trabalhadores com estatuto sindical. A Lei nº 23546 (t.o. 2004) regulamenta o procedimento de negociação coletiva.

Fonte: elaboração própria, baseada em Salvia & Ensignia (2002) e Infoleg

Assim como a negociação coletiva, as Obras Sociais foram objeto de sucessivas leis e decretos (cf. Quadro 16) com o fim de desregulamentá-las e assim eliminar a natureza cativa da população beneficiária²⁰³. Um dos eixos da desregulamentação das Obras Sociais, decretada desde 1993 (Decreto 9) mas implementada parcialmente apenas em 1997²⁰⁴, foi a imposição da livre escolha de filiados com o argumento de que a liberdade de escolha aumentaria a competição entre as Obras Sociais e, conseqüentemente, a eficiência do sistema. Não será o Estado, mas os próprios indivíduos que se encarregarão de punir os prestadores e Obras Sociais ineficientes, estimulando o uso racional na utilização dos serviços (FINDLING, *et.al*, 2002). Ainda que a avaliação seja de que a imposição da livre escolha de filiados não tenha desregulamentado o sistema de assistência social propriamente dito, (cf. Jaimarena Brion, 2017), não se pode dizer o mesmo sobre o regime jurídico que os regia, que foi modificado ao substituir algumas regras por outras. A referida mudança de paradigma em relação ao sistema “cativo”, em que não havia possibilidade de transferência, baseou-se nos princípios da “liberdade de escolha dos beneficiários” e “liberdade de concorrência entre as obras sociais”. O impacto dessa alteração jurídica levou a uma competição entre sindicatos pela filiação de trabalhadores de outros ramos às suas Obras Sociais, uma vez que se estabeleceu que os afiliados que escolherem outra Obra Social levarão consigo o percentual de seu salário destinado a financiá-la. Entre 1997 e 1999 estima-se que 345.000 associados titulares (que junto com seus familiares somam 862.500 pessoas) decidiram mudar de Obra Social, correspondentes a 7,5% do total de inscritos no sistema de Obras Sociais e 8,2% do total de beneficiários. Na avaliação de Findling *et.al.*, (2002), os mais afetados foram as grandes entidades (mais de 100.000 filiados), enquanto as menores teriam se beneficiado com as migrações de filiados por privilegiarem, como estratégia de sobrevivência, acordos informais com empresas privadas (em 2000 foram celebrados 53 acordos de repasse de contribuições). Esse cenário, e as pressões de setores empresariais ligados a

²⁰³ Cada Obra Social tem sua “população cativa”, isto é, cada trabalhador filiado está vinculado até que mude de emprego e ainda, sua filiação a mesma Obra Social era “mantida” se o novo emprego correspondesse à mesma atividade de trabalho

²⁰⁴ O Decreto 1141/96 fixou a data de 30 de junho de 1997 a partir da qual passaria a vigorar a possibilidade de escolha entre diferentes Obras Sociais. Findling *et. al.*, (2002) destaca outros objetos alvo da desregulamentação, como modificações no Fundo Solidário de Redistribuição (FSR) para compensar as lacunas de receita entre as entidades [isso é o que levou às retenções por parte do governo e à dívida que vc menciona a seguir?]; criação de um Programa Médico Obrigatório (PMO) para filiados das Obras Sociais de empresas privadas; e criação de um Fundo de Reconversão para Obras Sociais (FROS) financiado pelo Banco Mundial

bancos e hospitais privados, contribuiu para o progressivo desfinanciamento do sistema, principalmente entre as Obras Sociais com menos recursos, que sofreram com a “perda da nata” de filiados com altos salários, visão inclusive defendida por sindicalistas.

Devido à essas avaliações e para aliviar as tensões com parte do movimento sindical, principalmente em virtude da pressão financeira pela perda de filiados, em 2019, Maurício Macri sinalizou por meio do Decreto 700 destravar parte da dívida e dos recursos aprisionados que o executivo mantinha com as prestadoras de saúde dos sindicatos por meio do FSR. Em tese, esses recursos deveriam ter sido integralmente pagos em 2016, dívida de 30 bilhões de pesos acumulada desde o kirchnerismo, e que Macri não havia cumprido até a data mencionada. Já Alberto Fernández, em julho de 2021, como resposta aos anseios do movimento sindical e em especial da CGT, publicou medida que retoma o “espírito da redação original” do Decreto 504/1998 que permite aos afiliados que ingressem no Sistema de Saúde o fazerem através da Obra Social da sua atividade para, posteriormente, exercerem o direito de livre escolha. A partir da substituição da redação de alguns artigos (art. 3 e 13), a referida lei estipula que a partir do novo decreto os trabalhadores que iniciam uma nova relação de trabalho devem obrigatoriamente permanecer um ano na Obra Social da sua atividade de origem, enquanto os demais empregados em regime de dependência só podem mudar uma vez por ano, o que põe fim à possibilidade de realizar transferências sem limitações, como acontecia antes do novo decreto presidencial. De acordo com os números divulgados pela Superintendência de Serviços de Saúde (SSS), (cf. Peger, 2021), somente no último mês de junho havia 42.075 opções de regime e estima-se que cerca de 500 mil transferências se acumulem anualmente. A maioria deles são trabalhadores que optam por deixar a Obra Social de sua atividade e se transferir para outra operadora sindical que presta serviços de saúde por meio de convênios com redes pré-pagas. Se a contribuição de saúde por trabalhador for considerada com base no salário médio do setor privado (9% do salário bruto), as transferências anuais implicariam em um montante próximo a US \$ 4 bilhões.

Quadro 17 – Resumo das principais mudanças na gestão das Obras Sociais

Leis/Decretos	Conteúdo
---------------	----------

Lei 23.660/1989 e 23.661/1989	criaram o Sistema de Obras Sociais, o Sistema Nacional de Seguro Saúde (ANSSAL) e o Fundo Solidário de Redistribuição (FSR)
Decreto 358/1990	regulamentou as leis 23.660 e 23.661
Decreto 9/1993	permite aos beneficiários incluídos nos arts. 8º e 9º da Lei nº 23.660 a livre escolha da sua Obra Social dentro dos incluídos nos incs. a), b), c), d) e f) do art. 1º da referida lei; permite também a fusão de Obras Sociais e a livre contratação de prestadores de assistência médica (vigora apenas a partir de 1997)
Decreto 292/1995	tratou da distribuição automática do FSR (30 pesos por membro, quando os aportes de contribuição de cada empregado forem inferiores). Reduziu as contribuições do empregador. Eliminou as coberturas múltiplas e unificou as contribuições para as Obras Sociais. Permitiu a liberdade de escolha de sua Obra Social para aposentados e pensionistas
Decreto 492/1995	aumentou para 6% a contribuição patronal para as Obras Sociais
Decreto 495/1995	reduziu para 5% as contribuições patronais para o financiamento do sistema. Definiu a remuneração do capital em 40 pesos por membro. Estabeleceu um mecanismo de fusão de Obras Sociais para quem não atinja 10.000 associados ou que não consiga cumprir o pacote de benefícios básicos comuns.
Decreto 1141/1996	fixou a data de 30 de junho de 1997 para vigorar a possibilidade de escolha entre Obras Sociais
Decreto 1560/1996	ratificou a resolução 633/1996 do Ministério da Saúde e Ação Social, que complementa as normas para exercer a opção de mudança por parte dos beneficiários. Entre elas, a obrigatoriedade de permanecer no mínimo 1 ano em uma Obra Social correspondente em seu ramo ou atividade antes de poder exercer o direito de opção de mudança.
Decreto 1615/1996	criou a Superintendência de Serviços de Saúde, responsável, entre outras coisas, por fiscalizar a livre escolha dos beneficiários, a administração e a contabilidade das Obras Sociais.
Decreto 263/1996	extinguiu as Obras Sociais tripartites, ou seja, com participação estatal, sindical e patronal. Implementou o Plano de Reconversão das Obras Sociais, financiado pelo FMI.
Decreto 1301/1997	exclui do regime de desregulamentação das Obras Sociais constituídas por acordos com empresas privadas ou públicas (inciso f, do art.1 da Lei 23660), sem prejuízo dos beneficiários das

	referidas Obras Sociais poderem exercer o direito à opção de liberdade.
Decreto 504/1998	regulamentou a forma de exercício do direito de livre eleição, com base nos princípios de solidariedade e equidade do Sistema. Derrogou os Decretos 1560/96 e 84/1997. Estabeleceu que a opção de troca deve ser exercida pessoalmente perante a Obra Social escolhida (art. 3), que deve enviar semanalmente os formulários e a folha de pagamento das opções recebidas, em meio magnético, a Superintendência dos Serviços de Saúde.
Decreto 1215/1999	exclui do orçamento nacional o FSR das Obras Sociais a partir de janeiro de 2000
Decreto 446/2000	abriu a possibilidade das Obras Sociais concorrerem com as empresas de saúde privadas que aderiram ao regime da Lei 23.661 e que tenham por finalidade específica a prestação de serviços de saúde.
Decreto 1305/2000	regulamentou alguns artigos do Decreto 446/2000 e sua alteração, 1140/2000, com o objetivo de sistematizar mecanismos de incorporação das novas entidades como agentes vinculados ao Sistema Nacional de Seguro de Saúde. Procedeu à opção de mudança, a partir de 1º de janeiro de 2001, dos beneficiários do sistema Sistema Nacional de Seguro de Saúde entre as diversas entidades, qualquer das Obras Sociais indicadas no art. 1º da Lei nº 23.660, as quais teriam aderido ao sistema da Lei nº 23.661 e suas alterações e as entidades que tenham por objeto específico a prestação de serviços de saúde.
Decreto 1400/2001	substituiu a redação original da Resolução 633/1996, permitindo que o direito de opção fosse exercido a partir do início da relação de trabalho (art. 15).
Decreto 741/2003	impõe às obras sociais a constituição de um fundo solidário de redistribuição. A distribuição é automática, a partir da lista de beneficiários do referido sistema, elaborada pela Superintendência de Serviços de Saúde.
Decreto 1901/2006	regulamentou a Distribuição por Ajuste de Risco do FSR para evitar a seleção de risco, uma vez que a fixação de valores relacionados ao gasto do benefício desestimula a discriminação e garante acessibilidade ao Sistema, além de ser um incentivo para fortalecer a concorrência entre os diferentes fornecedores.

Lei 26.377/2008	facultou associações de trabalhadores rurais com <i>personeria sindical</i> , filiadas ou não ao Registro Nacional de Trabalhadores e Empregados Rurais (RENATRE), a celebrar entre si acordos de corresponsabilidade sindical em matéria de seguridade social. O principal objetivo desses acordos é induzir a formalização das relações de trabalho, facilitar o acesso dos trabalhadores e de suas famílias aos benefícios da Previdência Social e alcançar o aprimoramento das formas de arrecadação e controle dos recursos da Previdência Social.
Decreto 1370/2008	regulamentou a Lei 26.377/2008
Decreto 700/2019	estabeleceu o reembolso de recursos do FSR no valor de 3 bilhões para o pagamento de benefícios médicos “altamente complexos”.
Decreto 438/2021	retoma o “espírito da redação original” do Decreto 504/1998 que permite aos afiliados que ingressem no Sistema o fazerem através da Obra Social da sua atividade para, posteriormente, exercerem o direito de livre escolha. A partir da substituição da redação de alguns artigos (art. 3 e 13) da referida lei estipula: 1) que a opção de troca poderá ser exercida apenas UMA (1) vez por ano durante todo o ano civil e entrará em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte à formalização do pedido (art. 2); que os trabalhadores que iniciarem relação de trabalho deverão permanecer UM (1) ano na Obra Social correspondente ao ramo de sua atividade antes de poderem exercer o direito de opção de troca (art. 13).

Fonte: Elaboração própria baseada em Salvia & Ensignia (2002), Cardelli et.al., (2005) e Información Legislativa (infoleg)

Por fim, vale destacar que, semelhante a legislação sindical brasileira, a Lei de Associações Sindicais (LAS) tem sofrido pressões por mudanças principalmente no que tange o aspecto da unicidade sindical (*unicato* sindical). Setores dissidentes do movimento sindical, por exemplo, (cf. Ventrici, 2016), não reivindicam a pluralidade como um fim em si, mas como a única ferramenta possível para abrir espaço para um processo de renovação de um aparelho sindical estagnado, centralizado e que, especialmente nos últimos anos, tem se encarregado de desenhar mecanismos institucionais para perpetuar suas cúpulas no poder. Já parte do movimento sindical tradicional acredita que a força do modelo argentino reside justamente na exclusividade de

representação por ramo, aspecto herdado do peronismo e que qualquer modificação neste esquema é interpretada como um ataque encoberto à classe trabalhadora.

Essas divergências alcançaram os níveis institucionais através das sucessivas decisões da Suprema Corte que passou a questionar os pilares da unicidade sindical (cf. Delfini & Ventrici, 2016; Ventrici, 2016) e com isso considerou alguns artigos da LAS como inconstitucionais. Em 2008 por meio da decisão *Asociación Trabajadores del Estado c/M de Trabajo*, o art. 41 foi dado como inconstitucional devido a obrigatoriedade de filiação para o exercício das funções de delegado de pessoal ou de membro de comissões. Segundo a corte, o artigo fere o direito constitucional (art. 14 bis) de associação sindical e diversos tratados internacionais assinados pela Argentina. A partir desta interpretação, que ataca o monopólio de representação, os delegados podem ser eleitos no local de trabalho que não pertençam a associação sindical com *personeria* sindical. Um ano depois, em 2009, outro artigo considerado inconstitucional foi o 52, pois considerado contrário ao princípio da liberdade sindical. Com a decisão Rossi, a proteção no emprego foi estendida a todos os delegados sindicais, com *personeria* sindical ou registro simples, de modo a protegê-los contra práticas antissindicais. Pouco tempo depois, em 2013, o art. 31 foi declarado igualmente inconstitucional (art. 14 bis da Constituição) e contrário a CO87 por garantir direito exclusivo de representação e defesa de interesses (individuais e coletivos) perante o Estado e empregadores apenas às associações sindicais com *personería gremial*²⁰⁵. Em 2014, duas outras decisões dadas (*Codina, Héctor c/Roca Argentina* e *Piñero, Héctor Ramón c / Subpga s.a*) revogaram decisões de instâncias inferiores referentes à tutela especial²⁰⁶ contra a demissão de dirigentes sindicais de associações simplesmente registradas.

A mais recente decisão ocorreu em 4 de março de 2021²⁰⁷, (cf. Sojo, 2021) e considerou o art. 38 inconstitucional, e contrária à CO87, na medida em que estabelece que o empregador somente deve recolher as contribuições sindicais de sindicatos com

²⁰⁵ Essa decisão foi utilizada para avaliar o caso da associação dos trabalhadores municipais de Salta (Associação dos Trabalhadores do Estado – ATE) que demandaram perante a corte a inconstitucionalidade de um decreto que previa a redução de salários. O tribunal provincial deu sentença contrária a ATE por entender que ela não tinha o direito de representar os interesses coletivos dos trabalhadores por haver outro sindicato com *personeria* sindical dentro do Município de Salta (Sindicato dos Trabalhadores Municipais de Salta). Contrária a essa decisão, os juízes do Supremo foram favoráveis a ATE (*ATE s. Acción de Inconstitucionalidad*) e invocaram o direito da associação de representarem os interesses coletivos dos trabalhadores municipais e que este direito era inequivocamente reconhecido pelas normas da hierarquia constitucional (VENTRICI, 2016). Para mais detalhar do caso, ver Etala (2008)

²⁰⁶ A tutela especial é o direito que os representantes sindicais possuem de não serem despedidos, suspensos ou terem suas condições de trabalho alteradas sem prévia autorização judicial (CAMPOS; GIANIBELLI, 2013).

²⁰⁷ Decisão *Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI c/ Autopistas del Sol S.A. s/ Acción de amparo*, disponível em: http://www.saij.gob.ar/FA21000011?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal. Acesso em: 12/07/2021.

personeria sindical, excluindo-se os sindicatos com inscrições simples. Na avaliação da corte superior, a exclusão de tais sindicatos do regime de retenção da contribuição sindical reduz a capacidade dessas entidades de exercer suas funções ligadas principalmente à defesa de interesses sindicais legítimos e prejudica a liberdade de associação, uma vez que ao encontrarem maiores entraves ao ingresso, a sustentabilidade e a capacidade de ação ficam comprometidas e, com ela, a possibilidade de representar os trabalhadores e agregar novos membros que lhes permitam, eventualmente, disputar a condição sindical. Em compensação, em 2020, o Supremo reverteu uma decisão da Câmara Federal de Salta sobre a inconstitucionalidade da LAS de permitir apenas aos sindicatos com *personeria* sindical o direito de celebrem acordos de negociação coletiva. Para os juízes do caso, a doutrina em matéria de liberdade sindical instituída há vários anos sobre a validade constitucional do art. 31 é inquestionável e por isso mesmo a resolução que homologou o acordo coletivo da esfera municipal de Salta, celebrado apenas com o sindicato com *personeria* sindical, ou seja, sem a participação de outro sindicato com inscrição simples, não merecia censura.

No nível legislativo, as tensões em torno da unicidade sindical levaram a diversos projetos legislativos de alterações da LAS, 53 projetos entre 2008-2014, apresentados pela Câmara dos Deputados. Desse montante, 40 estão localizados no campo das propostas que envolviam mudanças, sendo 8 propostas complementares de questões específicas e 32 reformas específicas para alguns artigos da lei. Outros 9 projetos não apresentaram modificações específicas, mas sim uma lei. E por fim, 4 projetos estiveram ligados a questões que excediam o âmbito sindical, como igualdade de gênero e participação de mulheres na negociação coletiva. Apesar de aparentemente distintos, no geral, esses projetos tocaram no diagnóstico de que o modelo sindical argentino estava em crise e, portanto, carecia de reformas. No entanto diferiram nas razões e nas características dessa crise, bem como nas estratégias empregadas para superá-la. A oposição, por exemplo, ao compreender que o cerne da crise e da deslegitimação dos sindicatos argentinos está centrada na persistência da unicidade sindical, propôs que o esquema sindical de dupla *personeria* (jurídica e sindical) ao invés de abolido, continuasse a existir, mas com redução dos benefícios exclusivos do último. Outros setores, numa confluência de forças, colocaram peso na democratização interna de cada sindicato no âmbito do sistema atual. Longe de questionar a lógica do modelo, postulou-se a necessidade de ditar normas que garantissem um melhor desenvolvimento da

competição política dentro dos sindicatos. Logo, não se trata de questionar o monopólio da representação em si, mas os mecanismos de competição para acesso a esse status que estariam viciados pela ilegitimidade e distorcidas a partir de estatutos proibitivos impostos e reproduzidas pelas lideranças no poder (VENTRICI, 2016).

Quadro 18 – Resumo das principais mudanças na Lei de Associações Sindicais (LAS)

Leis/Decretos	Conteúdo
Decreto 467/1988	regulamentou a Lei 23.551 de Associações Sindicais
Decreto 1183/1996	autorizou as associações sindicais com personeria sindical a colaborar com a fiscalização do trabalho não registrado
Decreto 1096/2000	criou a comissão tripartite mista na jurisdição do departamento de Estado com o objetivo de analisar as observações feitas pelos peritos da OIT quanto ao regime da Lei de Associações Sindicais
Decreto 757/2001	estabeleceu que as entidades sindicais que gozam de registo simples têm o direito de defender e representar os interesses individuais dos seus associados, nos mesmos termos que o disposto no artigo 22.º do Decreto n.º 467/88, perante o Estado e o patronato
Decreto 1040/2001	regulamentou a aplicação do procedimento para solução de questões de enquadramento sindical estabelecido no artigo 59.
Lei 25.674/2002	Dispôs sobre a participação feminina em unidades de negociação coletiva em função do número de trabalhadores do ramo ou atividade em causa. Integração de mulheres em cargos eletivos e representativos em associações sindicais. Porcentagens dessa representação.
Decreto 504/2003	regulamentou a LAS, modificada pela Lei 25.674, sobre participação proporcional de mulheres nas unidades de negociação.
Lei 26.390/2008	modificou a LAS e as leis 20.744, 22.248, 25.013 e Decreto-Lei n.º 326/56 e com isso proibiu-se o trabalho infantil e se instituiu a proteção ao adolescente

Fonte: Elaboração própria, baseada em Informação Legislativa (infoleg)

5.2 Atores e Instituições

Sindicatos, organizações de empregadores e instituições públicas desempenham um papel fundamental nas relações industriais para regular as questões relacionadas ao emprego, as condições de trabalho e estruturas de relações laborais, descritas a seguir.

5.2.1 Instituições públicas

O Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social (MTEySS) é o principal órgão promotor, regulador e fiscalizador do cumprimento dos direitos dos trabalhadores, especialmente a liberdade de associação e negociação coletiva, igualdade de oportunidades, formação de mão de obra e seguridad social. Intervém em negociações coletivas e acordos coletivos de trabalho e, em caso de conflitos individuais, exerce poderes de conciliação, mediação e arbitragem por meio do Serviço de Conciliação Trabalhista Obrigatório (SECCLO) e assistência jurídica gratuita com o programa ASSISTIR. Em 2018, com o decreto de necessidade e urgência (DNU 801/2018), foi extinto por Mauricio Macri, que redistribuiu suas funções entre os diversos ministérios como parte da estratégia de centralização das funções executivas em 10 ministérios, anteriormente distribuídos entre 22²⁰⁸. Em 2019, as funções do MTEySS anteriores ao decreto foram reestabelecidas com Alberto Fernández, incluindo a Administración Nacional da Previdência Social (ANSES).

Como autoridade central, o MTEySS exerce poder de polícia em questões relacionadas ao trabalho e atua através de:

- 1) Superintendência da Inspeção do Trabalho – coordena as políticas e planos de controle nacional, especialmente aqueles relacionados ao controle do emprego não registrado.

²⁰⁸ As funções de trabalho e emprego passaram a ser de competência de dois Ministérios, o da Produção, que passou a se chamar Ministério da Produção e Trabalho, integrou a secretaria de trabalho; e da Saúde e Desenvolvimento Social, que incorporou como dependente as funções de seguridad social. Fonte: Infobae, 2018. Disponível em: <https://www.infobae.com/politica/2018/09/03/asi-queda-el-nuevo-gabinete-de-cambiamos-con-10-ministerios/>. Acesso em: 19/07/2021.

- 2) Tribunal do Trabalho Doméstico - funciona como um tribunal ordinário embora esteja na sede administrativa e não pertença ao Poder Judiciário. É responsável por processar todas as ações irregulares sobre o trabalho doméstico, regulado pela Lei 26.844, que tenham ocorrido na cidade de Buenos Aires.
- 3) Superintendência de riscos de trabalho (SRT) – garante o cumprimento do direito à saúde e segurança dos trabalhadores, principalmente através do controle das Asseguradoras de Riscos do Trabalho (ART) e da garantia de concessão dos benefícios de assistência médica e pecuniária em caso de acidente ou doença ocupacional. Foi criado pela Lei 24.557.
- 4) Promoção da Empregabilidade dos Trabalhadores com Deficiência – promove ações para que as pessoas com deficiência possam encontrar trabalho, melhorar a sua formação e alcançar oportunidades iguais para todos os trabalhadores.

Outras instituições importantes nas relações de trabalho argentinas são o Conselho Nacional do Salário (Decreto 1095/2004), esfera institucional de diálogo permanente entre representantes dos trabalhadores, empregadores, o Estado e o Conselho Federal do Trabalho (governos provinciais) para avaliar questões relacionadas às relações de trabalho como redistribuição de renda, assistência aos desempregados, geração de empregos e combate ao trabalho não registrado. Outro é a Administração Nacional de Previdência Social (ANSES) órgão descentralizado, criado em 1991, que se encarrega da administração de benefícios e serviços nacionais de previdência social.

5.2.2 Associações de Empregadores

Diferente dos sindicatos, as associações de empregadores na Argentina não contam com uma lei específica que possa reger o seu funcionamento e atividade e por isso são consideradas associações civis, o que em outras palavras implica na falta de limites especiais para a sua constituição. As associações patronais também são referidas como câmaras ou associações empresariais e são equivalentes às CEOE e e as

Associações de setor espanholas no sentido de representar os interesses de seus sócios e de atuarem como a contrapartida dos sindicatos em uma negociação coletiva. Algumas delas focam o aspecto do *lobby* empresarial enquanto outras funcionam apenas como um fórum para a divulgação dos interesses comerciais. Não contam com recursos públicos para seu funcionamento, logo a única fonte de financiamento provém das taxas de seus afiliados. O próprio MTEySS define as câmaras empresariais como

[...]entidades sindicais do setor patronal que reúnem empresas da mesma atividade. Por sua vez, são agrupados em câmaras ou federações, por setor ou região; o último pode ser articulado por meio da formação de entidades sindicais de terceiros. Eles são a contrapartida dos sindicatos na negociação coletiva.

Devido ao reconhecimento das associações patronais como contrapartidas dos sindicatos na negociação coletiva, a única regulamentação a que estão submetidas está disposta na alteração da Lei 14.250 de 2004 sobre acordos de negociação coletiva, que trata da representatividade da associação empresarial e amplia a esfera de influência do Estado. Segundo o art. 2 dessa lei, em casos que a associação patronal que tenham negociado acordo coletivo anterior tenha deixado de existir, em que a existente não seja suficientemente representativa ou na ausência de uma, a autoridade de execução, seguindo as diretrizes estabelecidas no regulamento, atribuirá a representação do setor empregador ao conjunto sobre os quais a convenção coletiva deve operar. Entretanto, ao não especificar os critérios que determinam a representatividade de uma associação empresarial, o Estado assume o poder de declarar se uma associação é representativa ou não e, assim, excluí-la do sistema de relações coletivas de trabalho. Na ausência de regras definidoras é comum que essa representatividade seja medida através do número de acordos de trabalho assinados desde 1974 pelas associações de empregadores. A lógica por trás desse indicador é que normalmente as organizações mais envolvidas na assinatura de acordos são as que possuem um maior número de sócios e são compostas em sua maioria por empresas de médio e/ou pequeno porte, a exemplo da Câmara de Construção, que participou da assinatura de 200 acordos de trabalho. No caso das associações setoriais, essa aferição não é tão nítida assim, pois há casos extremos, como o da Associação dos Fabricantes de Veículos Automotores (ADEFA) que não possui registros de assinatura de nenhum acordo coletivo de trabalho, pois no setor automotivo as próprias

empresas são as responsáveis pela condução das negociações trabalhistas; e o setor público, em que nenhuma câmara participa do sistema de negociação coletiva. Já o setor siderúrgico, a Câmara participou da assinatura de 97 acordos de trabalho (GOMEZ DE LA TORRE, 2019).

Em 2019 foram registradas 910 associações de empregadores cadastradas em diversos setores da economia, com sobreposições nos planos setorial, regional e de produto. O setor de alimentos, por exemplo, registrou 56 câmaras, o setor têxtil 40, e o farmacêutico 37. As mais representativas são (cf. Gomez de la Torre, 2019):

1) Associação Industrial Argentina (*Unión Industrial Argentina* - UIA), com 2 milhões de sócios;

2) Câmaras do Setor Agropecuário, com 4 entidades reconhecidas como interlocutoras pelo Estado, a Sociedade Rural Argentina (SRA), a Confederação Rural Argentina (CRA), a Confederação Intercooperativa Agropecuária Limitada (CONINAGRO) e a Federação Agrária Argentina (FAA);

3) Câmara Argentina da Construção (CAMARCO), que conta com mais 1.600 empresas associadas ativas, a maioria PME do interior do país;

4) Associação de Bancos da Argentina (ABA) e da Associação de Bancos Argentinos (ADEBA), do setor financeiro. Associação de Bancos Públicos e Privados (ABAPPRA), que inclui serviços bancários públicos.

Representativas, mas menores em termos de sócios e poderosas pelas empresas que representam:

1) Associação de Fabricantes de Automóveis (ADEFSA), do setor automotivo, reúne 11 as 12 empresas, que em conjunto somam 94,24 % das vendas totais do setor. É integrada a UIA

2) Câmara de Empresas de Produção de Hidrocarbonetos (CEPH), do setor de petróleo, onde 5 de seus 25 parceiros representam 80% investimento e produção de petróleo no país. É independente.

3) Câmara Argentina do Aço (CAA), da siderurgia, cujos 6 sócios são responsáveis por toda a produção de aço bruto do país que ultrapassa 5 milhões de toneladas por ano. Também integrada a UIA

4) Bolsa de Valores de Buenos Aires e a Câmara Argentina de Comércio (CAC), não pertencem a nenhum setor específico, mas exercem forte pressão para negociar com o governo e estabelecer relações com outros. atores privados.

Com estruturas de associações de negócios mencionadas, mas com o objetivo de influenciar na arena política:

1) Instituto de Desenvolvimento Empresarial da Argentina (IDEA), não setorial, é composto por mais de 470 das maiores empresas da Argentina. Seu objetivo é contribuir para o progresso econômico e social, influenciando diretamente por meio do debate e execução de propostas para melhorar a competitividade das empresas.

2) Associação Empresarial Argentina (AEA), os membros não são empresas, mas presidentes ou CEOs, que se juntaram para promover o desenvolvimento econômico e social da Argentina a partir da perspectiva de negócios privados, com especial ênfase no fortalecimento das instituições necessárias para esse fim

3) Associação Cristã de Líderes Empresariais (ACDE), de caráter confessional, não tem como objetivo defender os interesses setoriais dos empresários, mas sim ajudar os gestores das empresas a viverem de forma consistente a sua vocação empreendedora e a sua fé.

4) Grupo de Líderes Empresariais da Argentina (LIDE), associação empresarial, que conecta CEOs e presidentes de grandes empresas, por isso às vezes é considerado mais um clube privado do que uma associação. Sua origem está no Brasil, onde reúne mais de 1200 empresas que somam mais de 50% do PIB do Brasil e onde se estabeleceu com a ideia de criar um fórum multinacional e multilatinho, capaz de representar os interesses comerciais comuns das principais empresas internacionais.

5.2.3 Sindicatos

Existem atualmente na Argentina 3.419 mil sindicatos (3.290 são sindicatos locais, 110 federações e 19 confederações) que agrupam mais 3 milhões de trabalhadores

argentinos. Desse montante, 1.681 têm *personeria* sindical e 1.738 inscrição simples²⁰⁹. Abaixo estão listados os maiores sindicatos a nível nacional, ou seja, centrais sindicais, ou por setor, empresa, atividade.

5.2.3.1 Os maiores sindicatos na Argentina

Abaixo segue a lista dos maiores sindicatos na Argentina

1. Confederação Geral do Trabalho (*Confederación General del Trabajo de la República Argentina* - CGT)

Fundada em 1930, a CGT é uma central sindical que conta com 2 milhões e 500 mil filiados distribuídos em 14 sindicatos nacionais ou federações. Internacionalmente é filiada à Confederação Sindical Internacional (CSI), à Confederação Sindical das Américas e à Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) (Mercosul).

2. Central dos Trabalhadores da Argentina (*Central de Trabajadores de la Argentina* - CTA)

Criado em 1992 em virtude da cisão com a CGT, possui 1 milhão 413 mil filiados distribuídos em 24 sindicatos nacionais ou federações. Se proclama autônomo em relação aos partidos políticos. No âmbito internacional, é filiada à CCSCS e à Confederação Sindical das Américas (CSA), e à CSI. O setor que se autodenominava CTA *de los Trabajadores* anunciou em 2011 sua reincorporação na CGT. A CTA Autônoma, por sua vez, mantém sua identidade de CTA.

3. Federação Argentina de Empregados do Comércio e Serviços (*Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios* - FAECyS)

²⁰⁹ Fonte: <https://www.infobae.com/politica/2020/01/25/crece-la-tension-por-la-autorizacion-del-gobierno-a-nuevos-sindicatos-que-compiten-con-los-de-moyano-y-palazzo/>. Acesso em: 20/07/2021

Fundada em 1932, agrupa os trabalhadores das atividades comerciais e de serviços, mas também de atividades bancárias, meios de comunicação, organizações sem fins lucrativos etc. Conta com mais de 1 milhão de afiliados (cf. Beliera & Longo, 2012) e por isso é considerado um dos maiores sindicatos da Argentina. Atualmente é filiado a CGT.

4. Sindicato dos Trabalhadores da Construção da Argentina (*Unión Obrera de la Construcción de la Argentina* – UOCRA)

Fundado em 1944, no âmbito da CGT, com o objetivo de agrupar várias profissões relacionadas à indústria da construção antes separadas: pintores, pedreiros, estucadores, operários de parquet, marmoristas, escultores, modeladores, carpinteiros, serradores, montadores de mosaico, craqueadores de vidro, eletricitas, aquecedores, cortadores de pedra, entre outros. Atualmente conta com 800 mil filiados. O UOCRA é filiado ao *International Building and Wood Workers* (ICM)

5. Sindicato do Pessoal Civil da Nação (*Unión del Personal Civil de la Nación* –UPCN)

Criado em 1948, conta com 360 mil filiados ligados a distintos setores da administração pública nacional, provincial e municipal. Vinculado à CGT, possui uma Obra Social própria, pertencente ao *Grupo Unión Personal*, que reúne 750 mil beneficiários e Planos de União Pessoal, Filiação e Superação de Sindicatos Empresariais (*Planes Superadores Unión Personal, de Adherentes y de Empresas*), que hoje representam quase 40% da população total.

6. Associação dos Trabalhadores do Estado (*Asociación de Trabajadores del Estado* – ATE)

Fundada em 1925, a ATE é um sindicato nacional que reúne mais de 300.000 trabalhadores do Estado²¹⁰. Ligada à CTA, representa um dos mais importantes sindicatos

²¹⁰ Fonte: <https://ate.org.ar/ate-supero-los-300-000-afiliados/>. Acesso em 17/08/2021.

da central, (cf. Beliera & Longo, 2012) foi um sindicato fundamental na articulação de ações coletivas contra a implementação de políticas neoliberais na década de 1990.

7. Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos (*Unión Obrera Metalúrgica* - UOM)

Formado em 1943 é um sindicato nacional que possui 185 mil filiados dentro do setor metalúrgico argentino. Possui a Obra Social OSUOMRA. É filiada à CGT.

8. Federação Nacional de Caminhoneiros (*Federación Nacional de Trabajadores Camioneros* – FEDCAM)

Agrupa 24 sindicatos de primeiro grau (20 com *personeria* e 4 sem ou em vias de obtenção); representa 140 mil trabalhadores formais, dos quais 90% são filiados.

9. Confederação de Trabalhadores da Educação da República Argentina (*Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina* – CTERA)

Fundada em 1973, a CTERA é uma entidade sindical de segundo grau (Federação) que filia sindicatos de professores de todas as jurisdições educacionais do país (públicas e privadas). Possui aproximadamente 100 mil filiados e conta com a participação de 143 entidades de base. É a maior organização sindical de professores e uma das maiores organizações sindicais de qualquer atividade. Pertence organicamente à CTA.

10. Sindicato dos trabalhadores rurais e estivadores (*Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores* – UATRE)

Fundado em 1947, conta com 117 mil afiliados entre os trabalhadores ligados às atividades rurais. Conta com uma Obra Social (OSPRERA), e é filiado nacionalmente à CGT e internacionalmente à UITA.

11. Sindicato de Mecânicos e Afins do Transporte Automotivo (*Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor* – SMATA)

Fundado em 1945, reúne os trabalhadores da indústria automotiva e é considerado um dos sindicatos mais importantes do movimento sindical argentino. Conta com 89 mil filiados (dados de 2012) e é filiado a CGT e internacionalmente a FITIM.

12. Sindicato dos Transviários Automotivos (*Union Transviarios Automotor* – UTA)

Criado em 1919, o UTA é um sindicato de primeiro grau e organiza trabalhadores do ramo de transporte coletivo (ônibus, bondes, trólebus) e metrô de passageiros na Argentina. Possui aproximadamente 56 mil filiados (2012). É membro do grupo de sindicatos estratégicos do movimento operário argentino e é um dos fundadores do Movimento dos Trabalhadores Argentinos (MTA). Filiado à CGT. Administra a Obra Social dos Condutores de Transporte Coletivo de Passageiros (OSCTCP).

5.3 Formas de Organização

Desde os 1940, os sindicatos na Argentina se organizam dentro da lógica de uma estrutura piramidal, com a base constituída pelos sindicatos de primeiro grau; um segundo nível correspondente às federações/confederações e um terceiro nível definido pelas centrais. No topo desta pirâmide localizam-se as “Centrais”, como a Confederação Geral do Trabalho (CGT) e a Central dos Trabalhadores da Argentina (CTA). As centrais são organizações que concentram um conjunto de federações, sindicatos e “uniões” de trabalhadores. A LAS (art. 10) prevê a possibilidade dos trabalhadores constituírem três tipos de organizações: sindicatos de atividade ou ramo, sindicatos de ofício, profissão ou categoria e sindicatos de Empresas.

Em termos de representação, a legislação em vigor não impede a existência de mais de um sindicato por espaço de representação por ramo ou atividade, uma vez que permite o cadastramento de qualquer organização que demonstre ter trabalhadores filiados (TRAJTEMBERG; BATTISTINI, 2015). Ao mesmo tempo, essa mesma legislação prevê que a plena capacidade de representação será concedida e exercida apenas a quem tiver o status de *personeria* sindical e, conseqüentemente, o monopólio da representação. O monopólio e o status de *personeria* são outorgados pelo Estado aos sindicatos que, (cf. Goldin, 2001; Delfini, 2013; Abós, 1989), tem o maior número de

membros contribuintes, não menos que 20% de filiados dos trabalhadores que procuram representar, e pelo menos 6 meses de atuação. Na prática, portanto, só podem exercer os direitos associados ao reconhecimento enquanto sindicato (negociação coletiva, recolhimento de contribuição sindical, convocação e planejamento de greves, administração de Obras Sociais, eleição de delegados de pessoal e tutela especial) aqueles que detém a *personeria* sindical.

Na avaliação de alguns autores (Goldín 2001; Trajtemberg & Battistini, 2015), a existência do monopólio de representação, e conseqüentemente os recursos associados a ele, torna ilusória, ou dificulta, qualquer possibilidade de que outro sindicato, correlativamente privado de toda a capacidade de ação sindical, conteste essa posição. No entanto, a legislação permite, ao mesmo tempo, a constituição de sindicatos por meio do “registro simples”, que os isenta dos benefícios de quem obteve a *personeria* sindical, mas é uma etapa necessária para conseguir o reconhecimento sindical. Contudo, uma vez dado esse passo, a principal barreira surge nos atrasos em que o Estado incorre para o conceder a *personeria* sindical, a despeito do registro simples ser considerado não mais do que um procedimento administrativo para demonstrar a existência da organização. Dados do período de 1983 a 2001, (Cf. Goldin, 2001), mostram essa dificuldade, pois dos 1.198 novos sindicatos cadastrados, 90% não obtiveram *personeria* sindical. Outros 416 sindicatos que solicitaram o cadastro simples, até a data considerada, não haviam obtido nem mesmo esse reconhecimento elementar. De um total de 2.340 sindicatos de primeiro grau, apenas 1.243 obtiveram *personeria* sindical, sindicatos que agrupavam 90% dos filiados, o que evidencia as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos que carecem desse atributo - *personeria* sindical - para se conformar e sobreviver.

A disputa de representação é outro problema para quem não detém a *personeria* sindical e mostra como o Estado segue atuando sobre os sindicatos. Por exemplo, (cf. Trajtemberg; Battistini, 2015), caso dois ou mais sindicatos possuam registro simples em determinada área, ocorre o que se chama *disputa de enquadramento*, diante da qual o Estado acabará concedendo representação plena, por meio de *condição sindical*, à organização que demonstrar possuir o maior número de afiliados no campo correspondente. A organização que perder esta disputa pode continuar a funcionar como tal, mas seus direitos de representação, recursos jurídicos e econômicos para a ação sindical serão muito limitados. Em outras palavras, o sindicato que perde *personeria* passa para a condição de simplesmente inscrito. Ressalte-se que esse mecanismo só é

aplicável aos trabalhadores do setor privado, (cf. Campos & Gianibelli, 2013), visto que no setor público a legislação prevê um sistema de pluralismo sindical e, portanto, possibilita a coexistência de vários sindicatos com *personeria* sindical no mesmo campo de atuação²¹¹.

Assim, se o reconhecimento legal da existência de uma organização sindical (registro simples) outorga a possibilidade de representação dos trabalhadores a qualquer organização que o solicite, o segundo requisito (a obteção da condição de sindicato) o nega ou estabelece limites intransponíveis. O sindicato que possuir apenas o cadastro simples pode exercer a representação coletiva dos trabalhadores na área que pretende representar, desde que não haja outro sindicato com *personeria* sindical (art. 23, inciso b da LAS). A ampla cobertura de organizações com *personeria* sindical impede que outras organizações o questionem com qualquer chance de sucesso. É a mesma lei que, em princípio, coloca entraves à essa possibilidade, já que estabelece em art. 28 que a *personeria* sindical só será concedida a outra associação para atuar no mesmo ramo, atividade ou categoria quando atestar que possui número de membros contribuintes, por um período mínimo e contínuo de 6 meses anteriores à sua apresentação, superior ao da associação com personalidade jurídica preexistente. O Decreto nº 467/88 (art. 21), que regulamenta a LAS, evidencia a indeterminação desse critério, ao estabelecer que quando duas associações têm o mesmo campo de atuação, a associação que busca a condição de *personeria* deve ultrapassar a que a possui anteriormente em pelo menos 10% de seus membros contribuintes. Mas devido às dificuldades de acessar o número de filiados dos sindicatos, determinar a margem a ser ultrapassada torna-se uma tarefa ainda mais difícil. Outra questão refere-se ao problema da representação por ramo para algumas organizações que podem ser mais representativas em espaços menores (empresa ou área geográfica). Se um sindicato tiver status sindical em um ramo e outra organização tiver um número de membros maior que ele em um espaço menor do que aquele ramo, ele não poderá contestar a representação até que tenha obtido a maioria em todo o ramo.

Para Goldin (2001) todas essas questões relacionadas a estrutura e disputa de representação não tem relação apenas com a imposição por lei de um regime de sindicato único para cada área territorial e funcional. Em sua visão, a lei estimula, consolida e,

²¹¹ Resolução 255/03 do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/85000-89999/89603/norma.htm>. Acesso em: 23/07/2021.

quando for o caso, preserva o processo de máxima *concentração sindical*, privilegiando sistematicamente os sindicatos de base mais ampla (territorial ou funcional) sobre os de base menor, negando, portanto, o acesso ao status sindical a sindicatos com orientações diferentes e variadas. Para o autor, esse regime sindical – e os estatutos sindicais elaborados nesse contexto – favorece notadamente um estilo de liderança vertical e de cúpula, que limita a participação dos sindicalistas na vida sindical; dificulta o acesso a congressos ou assembleias; restringe a participação nos processos eleitorais; enfraquece as representações nos locais de trabalho e compromete o controle social das lideranças. Diferente dessa visão, outros autores, como Recalde (2015, p. 72), acreditam que essa concepção de concentração sindical é a força, e não a fraqueza, do movimento sindical argentino. Contrária à fragmentação sindical, a concentração sindical é promovida e se manifesta através de distintas disposições em lei:

a) no sistema de personeria sindical; b) nos critérios de agrupamento permitidos (com base exclusivamente no sindicato e que proíbe a discriminação por motivos políticos, ideológicos ou religiosos); c) na preferência dos sindicatos de atividade (vertical) sobre os de ofício, profissão ou categoria (horizontal) e sobre a empresa; d) na promoção de uma estrutura piramidal de representação sindical de forma a convergir em uma única central de grau superior que concentre a representação de todo o movimento operário; e e) a unificação da ação sindical também no ambiente de trabalho, por meio da figura do delegado do pessoal que é eleito e representa todos os seus colaboradores independentemente de sua filiação.

O fato é que o modelo sindical argentino construído na época do peronismo tem favorecido, na visão de alguns estudiosos, o surgimento de novas experiências de pluralidade sindical (não legal) no nível das cúpulas, a exemplo do que ocorreu com a cisão da CGT e a criação de uma nova central, a CTA. Por outro lado, outros autores elencam o aparecimento de experiências de sindicato de base/coletivos de base justamente como resposta ao imobilismo do sindicalismo tradicional argentino. Essas questões são explicitadas na sessão 7 sobre a capacidade de representação de trabalhadores precários.

5.4 Organização no local de trabalho

Uma das atribuições exclusivas dos sindicatos com *personeria* – logo, dos sindicatos únicos – está ligada à representação dos trabalhadores dentro da empresa. Apenas esses sindicatos podem exercer a representação dos trabalhadores perante o empregador nas empresas que eles trabalham. Esta representação está a cargo dos *delegados de pessoal e comissões internas* (art. 40 da LAS), órgãos cujos membros devem ser titulares do sindicato com *personeria* sindical atuando na empresa, resultando numa representação única no local de trabalho. A possibilidade de ter delegados nas empresas ocorre naquelas com mais de 10 empregados e a adesão é voluntária, ou seja, não está prevista em lei. Outro requisito para ser delegado de pessoal é ser trabalhador formal²¹² (DELFINI, 2013).

A presença de delegados de pessoal nos espaços de trabalho está vinculada à eleição, convocada pelo próprio sindicato. Os representantes dos trabalhadores são eleitos a cada dois anos, com possibilidade de reeleição, sendo delegados aqueles que tenham a adesão mínima de um ano ao sindicato e os eleitores os trabalhadores filiados. Da mesma forma, o número de delegados a serem eleitos depende do número de empregados nas empresas. Sua quantidade pode ser estipulada em negociação coletiva e na ausência dela, o referencial será de (art. 45 da LAS): entre 10 e 50 trabalhadores, 1 representante; de 51 a 100, 2 representantes, e de 101 adiante, 1 representante a mais para cada 100, excedendo os 100 aos quais devem ser somados os estabelecidos no parágrafo anterior.

5.5 Fontes de financiamento

Basicamente são duas leis que regem o financiamento sindical na Argentina: a LAS e o Decreto 467 que a regulamenta (SÁEZ, 2007). São leis, no entanto, que não tratam de um mecanismo direto e exclusivo de financiamento público, mas sim de formas indiretas, como, por exemplo, por meio de isenções tributárias sobre imóveis. O art. 37

²¹² Na Argentina é considerado trabalhador formal quando o empregador realiza os descontos da seguridade social (MAURIZIO, 2016).

da LAS, ao tratar da constituição dos patrimônios dos sindicatos, dispõe sobre as fontes de financiamento dos sindicatos, por meio de:

a. as contribuições ordinárias e extraordinárias dos filiados e as contribuições de solidariedade pactuadas em negociação coletiva.

b. de bens patrimônios e seus frutos, ou seja, o reconhecimento da faculdade de toda pessoa coletiva de ter patrimônio próprio, de acordo com o direito comum.

c. doações, legados, aportes e recursos não proibidos pela mesma lei.

O trabalhador tem o direito constitucional de filiação, não filiação ou desfiliação (art. 4º inciso b da LAS), princípio norteador da liberdade sindical. No caso da filiação e desfiliação, estas devem ser realizadas pessoalmente pelo próprio trabalhador perante o sindicato. No início do contrato de trabalho, o trabalhador deve informar ao seu empregador se é filiado ou não ao respectivo sindicato e a empresa deve informar à entidade sindical mensalmente a folha de pagamento do pessoal filiado, seus salários, os adicionais, as demissões que tenham ocorridas no período, as taxas e as contribuições que correspondem a cada trabalhador. (Art. 6º da Lei 24.642). Judicialmente foi admitido que as contribuições são efetuadas por cota sindical, não só para os sindicatos de primeiro grau, mas também para as federações de segundo grau.

Para garantir o financiamento através da contribuição sindical – ordinária (obrigatória para quem se filia) e extraordinária (pagamento especial motivado por circunstâncias diferentes das habituais) – o empregador, denominado “agente retentor”, deve atuar na retenção dos valores que os trabalhadores devem pagar (art. 38 da LAS) a favor dos sindicatos com *personeria* sindical. Esta retenção pode ser feita diretamente em folha. Em caso de não cumprimento do disposto em lei, os empregadores ficam em posição de devedores diretos perante o sindicato e essa inadimplência é automática. O valor das taxas sindicais incide apenas sobre os trabalhadores filiados e seu valor é fixado em assembleia (art. 20 da LAS). Após a assembleia, os sindicatos são obrigados a providenciar e informar o Ministério do Trabalho, que habilita essas contribuições por meio de resolução 30 dias após a apresentação do pedido. O valor dessas contribuições não podem ultrapassar, em conjunto com as retenções para o Sistema Único de Seguridade Social (SUSS), 20% da remuneração total do trabalhador no momento em que é praticado (art. 133 da LCT). Geralmente as cotas sindicais são fixadas em 2% em média.

O recursos provenientes das contribuições sindicais devem ter uma contabilização distinta do restante do patrimônio do sindicato, ou seja, não podem ser utilizados para custear suas despesas correntes e sua destinação deve ser específica (fundos de treinamento, seguro funerário, etc). Em geral, não é um valor menor e fazem parte do “combo” dos chamados “custos trabalhistas não salariais”. Na prática, a fonte em todos os casos são os acordos coletivos de trabalho, de modo que os empregadores têm a faculdade de introduzi-los em negociação com o sindicato para sua eliminação ou redução (SCHIEL, 2018).

Os aportes solidários são taxas cobradas para filiados e não filiados que gozam dos direitos negociados em acordos coletivos. A legalidade da contribuição para não sindicalizados fundamenta-se no art. 37 da LAS, vinculado ao disposto no artigo 9º da Lei 14.250 (Lei de Negociação Coletiva) que diz: “as cláusulas da convenção que estabelecem contribuições a favor das associações de trabalhadores participantes serão válidas não só para associados, mas também para não os não associados no âmbito da convenção”. Logo, a justificativa para essa cobrança, além da base legal, baseia-se no entendimento de que uma vez que os benefícios negociados valem para todos, essa contribuição serve para apoiar e melhorar os serviços do sindicato que o representou, uma espécie de consideração pelos serviços prestados e pelos objetivos alcançados. Mesmo assim, esse tipo de contribuição está sujeita a certas condições: 1) ser um valor inferior à taxa sindical, para não comprometer o direito à liberdade de não filiação; 2) ser ultrativas, ou seja, sua validade não pode ultrapassar a do acordo; 3) ter uma finalidade específica; e 4) não ser de caráter permanente ou de tratamento sucessivo ou continuado. Esses critérios têm sido aplicados nas diferentes rodadas salariais dos últimos 10 anos. Ao contrário das contribuições do empregador, a solidária não mantém contas separadas e o sindicato pode aplicá-las às suas despesas correntes.

O patronato, por sua vez, faz dois tipos de contribuições às entidades sindicais (contribuições patronais). Uma delas, de caráter legal, decorre das contribuições ao sistema de Obras Sociais (3%). A outra possibilidade é a contribuição que os empregadores pagam ao sindicato com *personeria* sindical, firmada em acordo coletivo. Conforme estabelecido no art. 4º do Decreto nº 467/88, que complementa informações sobre financiamento sindical, estes recursos devem ser destinados às “obras de caráter social, assistencial, previdenciária ou cultural, no interesse e benefício dos trabalhadores incluídos no âmbito de representação da associação sindical” (ODESSER, 2019).

Além disso, os sindicatos têm a capacidade de receber doações de terceiros, mesmo de seus próprios associados, e depositar gratuitamente em seu patrimônio. No entanto, devido ao chamado princípio da pureza dos sindicatos (art. 9 e 53 inc a da LAS), eles não podem receber subsídios ou ajuda financeira de empregadores, de partidos políticos nacionais ou estrangeiros. O Decreto 467 (art. 9) veda às associações sindicais esse tipo de ajuda econômica, mas não considera as contribuições do Estado como ingerências que violam a autonomia sindical (*idem*).

Em suma, os fundos sindicais são provenientes de três fontes: 1) *contribuições sindicais* (ordinárias e extraordinárias), cujo valor é determinado em assembleia de associados, homologado pelo órgão de execução e facultativo; 2) *as contribuições solidárias*, decorrentes de acordo coletivo, em valor que não ultrapasse ao da cota sindical; 3) *contribuições patronais*, que também decorrem do acordo coletivo, obrigatórias para as empresas no seu quadro de pessoal, ultrativas, que tenham uma finalidade exclusiva e específica indicada no contrato. Vale destacar que as contribuições, sejam sindical ou solidária, efetuadas pelo trabalhador a favor do sindicato são dedutíveis do imposto de renda (quarta categoria).

5.6 Negociação coletiva

Na Argentina, o sistema de negociação coletiva foi retomado com a transição democrática nos anos 1980. A principal lei de referência é a 14.250, que estabelece quais são os atores da negociação, a relação entre convênios de distintos âmbitos (ramo de atividade, profissão ou empresa), a sucessão dos acordos no tempo, os efeitos das cláusulas negociadas tanto em termos de alcance de pessoal quanto de vigência temporal etc. A principal característica da negociação coletiva argentina é sua estrutura multinível (atividade, ramo da dita atividade, seja a nível nacional, regional, provincial ou local) aplicável a trabalhadores de uma determinada categoria, profissão ou ofício, ou para uma empresa específica. Predominam as negociações por setor ou indústria. Possui altas taxas de cobertura na negociação (tabela 45), comparável a muitos países europeus. A elevada

cobertura pode ser resultado do princípio *erga omnes* de extensão das convenções coletivas a todos os trabalhadores, independente da filiação²¹³.

Tabela 45 – Cobertura da negociação na Argentina 1998-2016 (em %)

Ano	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016
Taxa de cobertura			17,5	52,3	53,2	53,7	51,8*

Fonte: ICTWSS e *ILOSTAT

Em termos de atores, a negociação coletiva deve ocorrer entre sindicatos com *personeria* sindical e uma associação de empregadores, empregador ou um grupo de empregadores (art. 1º da Lei 14.250). A maior parte dos acordos firmados entre esses atores são assinados por organizações sindicais por ramo de atividade, mas tem crescido a proeminência de negociações ao nível da empresa. No que se refere à negociação por empresa, a lei exige que a comissão negociadora contenha em sua composição um mínimo de representantes dos trabalhadores no local de trabalho (art. 17 da Lei 14.250), embora essa disposição tenha sido violada em mais da metade das negociações coletivas realizadas nos últimos anos (CAMPOS & GIANIBELLI, 2013). Do mesmo modo, o sistema de negociação coletiva prevê a formação de comissões paritárias, compostas por representantes de organizações sindicais e patronais, para gerenciar os acordos coletivos²¹⁴. Depois de negociados, os acordos passam pela homologação do Ministério de trabalho como forma de controle para garantir que o contrato não afete o “interesse geral” (art. 4). Entretanto, não são suscetíveis a essa homologação, mas apenas a um registro, os acordos aplicáveis a uma determinada empresa, embora tal aprovação possa ser exigida por uma das partes.

O conteúdo da maioria dos acordos negociados contempla cláusulas sobre *formas de remuneração*, que podem levar em consideração as referências determinadas para

²¹³ Mesmo com a aplicação do princípio *erga omnes*, os acordos podem prever expressamente a exclusão de determinadas categorias ou grupos de trabalhadores, como acontece com categorias superiores (direções, hierárquico ou supervisão), mas também em relação aos trabalhadores dependentes de empreiteiros ou subcontratados, que ficam assim fora do âmbito do acordo. Da mesma forma, os trabalhadores vinculados a uma entidade patronal na rubrica “não laboral” não estão incluídos nas disposições dos acordos de negociação coletiva, sendo nesta situação os trabalhadores independentes, estagiários, etc (CAMPOS; GIANIBELLI, 2013)

²¹⁴ As comissões paritárias possuem as seguintes atribuições: a) interpretar o âmbito geral da convenção coletiva, a pedido de qualquer das partes ou da autoridade de execução; b) intervir em controvérsias ou conflitos de natureza individual, plurindividual ou coletiva, pela aplicação de normas convencionais quando as partes do acordo coletivo concordarem; e c) classificar e reclassificar tarefas que sofrem modificações devido a aspectos tecnológicos ou novas formas de organização do trabalho e da empresa (art. 13 da Lei 14.250).

salário-mínimo²¹⁵, e *jornada de trabalho* (regulada pela Lei 11.544). Outras cláusulas têm sido incluídas nas negociações, mas residualmente, como *igualdade de gênero*, apesar da Lei 25.674 que estabeleceu a participação mínima de mulheres, proporcional ao número de trabalhadores, em cada unidade de negociação; e questões relacionadas à *organização do trabalho*. Temas ligados à *subcontratação* e *trabalho autônomo* também têm aparecido nas negociações mais recentes, basicamente abordadas em torno da proibição da terceirização de determinadas tarefas ou áreas dentro de uma planta, extensão das cláusulas do acordo coletivo aos trabalhadores dependentes das empresas contratantes, e exclusão expressa da aplicação do acordo aos trabalhadores dependentes das empresas contratantes. A Lei 14.250 exige as negociações envolvam a fixação do prazo de validade desses acordos, que normalmente é de 2 anos. No entanto, como já mencionado, na ausência de um novo acordo, a mesma lei prevê que o antigo continue em vigor até que um novo seja negociado (regra da ultratividade), a menos que o próprio acordo estipule o contrário (art. 6º).

Em relação à articulação, a lei prevê que os acordos de menor alcance podem negociar as seguintes dimensões: a) matérias delegadas por acordo de maior alcance; b) assuntos não tratados em nível superior; c) assuntos relativos à organização da empresa; e d) condições mais favoráveis ao trabalhador (art. 18 da Lei 14.250). Como consequência, em caso de concorrência normativa, será aplicável a regra que for mais favorável ao trabalhador (princípio da favorabilidade). Por outro lado, a lei prevê que um acordo posterior de mesmo alcance pode modificar em sua totalidade o acordo anterior e mesmo assim as cláusulas mais favoráveis ao trabalhador continuam em vigor, mesmo quando possui um alcance diferente (art. 19).

Os procedimentos para a extensão dos acordos coletivos estão contemplados no art. 10 da Lei 14.2560. A pedido de uma das partes, o Ministério do Trabalho pode estender a aplicação da convenção coletiva a áreas não abrangidas pelo seu âmbito, na forma e nas condições previstas na legislação.

Por fim, em se tratando de segurança sindical, o art. 9 da Lei 14.250 reconhece a possibilidade de cláusula “preferencial” (*shop clause*), ao estipular que o acordo coletivo pode conter cláusulas de concessão de benefícios especiais dependendo da filiação à associação de trabalhadores profissionais que o subscreve. Mesmo assim, não há

²¹⁵ O salário-mínimo é definido anualmente no âmbito do Conselho de Salário-Mínimo, onde participam representantes das centrais sindicais, as principais câmaras patronais e o Governo. Com base nesta composição, não é possível defini-lo como um espaço de pura negociação coletiva, uma vez que pertence à categoria das áreas tripartidas.

disposições em lei que regule cláusulas *closed shop* e as de *agency shop* estão previstas no art. 4 da Lei 14. 250.

5.7 Capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários

Semelhante a alguns países da América Latina e europeus, a Argentina vivenciou na década de 1990 uma ofensiva das políticas neoliberais materializada em uma série de reformas estruturais, privatizações, abertura comercial e da suspensão de regimes de promoção industrial. Do mesmo modo, as relações de trabalho foram alvo de desregulamentação dos contratos de trabalho que geraram precariedade e maior fragmentação dos trabalhadores devido à diversas mudanças nos métodos de remuneração e de procedimentos disciplinares no local de trabalho (flexibilização do trabalho, aumentos salariais vinculados à produtividade, reforço da discricionariedade patronal na organização do trabalho) (HAIDAR, 2013). Comparado aos anos 1980 (Tabela 46), por exemplo, é possível perceber um aumento paulatino das taxas de desemprego até o início dos anos 2000. De forma semelhante, entre a população economicamente ativa, o chamado subemprego dobrou nos anos 1990 e triplicou no começo dos anos 2000. É um fenômeno expressivo nos ramos de comércio e serviços comunitários, de pessoas com instrução primária completa e nível superior e entre as mulheres (Tabela 47)

Tabela 46 – Taxas de atividade, emprego, desemprego aberto, subemprego e sobreprego entre 1980-2002, em porcentagem (%)

Ano	Taxa de atividade*	Taxa de emprego	Taxa de desemprego aberto	Taxa de subemprego**	Taxa de sobreprego***
1980	38.4	37.4	2.6	5.2	...
1981	38.4	36.6	4.8	5.5	...
1982	38.4	36.3	5.3	6.6	...
1983	37.4	35.6	4.7	5.9	...
1984	37.9	36.1	4.6	5.7	...
1985	38.1	35.7	6.1	7.3	...
1986	38.7	36.5	5.6	7.6	...
1987	39.2	36.9	5.9	8.4	...
1988	39.1	36.6	6.3	8.5	...
1989	39.8	36.7	7.6	8.6	...

1990	39.1	36.1	7.5	9.1	34.5
1991	39.5	37.0	6.5	8.3	35.5
1992	40.0	37.3	7.0	8.2	36.6
1993	41.3	37.3	9.6	9.1	37.2
1994	41.0	36.3	11.5	10.3	36.0
1995	42.0	34.7	17.5	11.9	33.0
1996	41.5	34.3	17.2	13.1	33.8
1997	42.2	35.9	14.9	13.2	35.2
1998	42.2	36.8	12.9	13.5	36.1
1999	42.6	36.5	14.3	14.3	35.1
2000	42.6	36.2	15.1	14.6	34.4
2001	42.5	35.2	17.4	15.6	32.7
2002	42.4	34.1	19.7	19.3	28.4

Fonte: Boletín de Estadísticas Labores (BEL-Histórico)²¹⁶

* Refere-se a porcentagem do cálculo da população economicamente ativa e da população total

**Diz respeito à caracterização da população subempregada e da taxa de subemprego, pelo total urbano e por aglomerado pesquisado. A população subempregada é aquela que trabalha menos de 35 horas e busca ativamente outra ocupação.

***Caracterização da população com excesso de emprego, ou seja, que tem mais de um emprego e que excede a jornada de trabalho de 8 horas.

Tabela 47 – Subemprego. Participação segundo ramo de atividade, nível de instrução, sexo e idade, 1992-2003*, em porcentagem (%)

Aglomerado urbano	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2003
Total	100.0						
Ramo de atividade							
Primárias	0.5	0.8	1.2	0.8	0.5	0.8	1.3
Indústria manufatureira	9.3	9.2	8.9	7.8	9.4	10.4	7.9
Eletricidade, gás e água	0.6	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
Construção	6.9	9.1	8.4	10.1	11.0	9.9	9.8
Comércio, restaurante e hotéis	11.0	11.0	11.1	12.2	12.3	13.6	11.6
Transporte, armazém e comunicações	3.4	4.5	4.0	4.0	4.2	4.5	3.7
Estabelecimentos financeiros, seguros, imóveis, serviços a empresas	4.4	4.7	5.6	4.3	5.0	4.7	4.5
Serviços comunitários, sociais e pessoais	64.0	60.5	60.8	60.5	57.5	56.0	61.2
Nível de instrução							
Primário incompleto	15.4	15.0	14.3	16.1	13.2	10.7	12.5
Primário completo	28.5	29.7	30.4	27.6	29.0	27.8	27.0
Secundário incompleto	17.9	19.6	18.3	20.2	18.3	20.6	21.2
Secundário completo	13.9	13.0	12.5	11.6	14.6	15.9	15.7
Superior ou Universitário	24.3	22.8	24.4	24.5	25.0	25.1	23.6
Sexo							

²¹⁶ Disponível em: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/historico.asp>.

Ramo de atividade							
Primárias	1.1	1.9	1.4	1.1	1.4	1.5	2.6
Indústria manufatureira	19.1	16.5	15.3	14.4	11.8	11.2	11.7
Eletricidade, gás e água	0.8	0.4	0.5	0.3	0.2	0.3	0.0
Construção	9.2	8.9	8.4	10.6	10.3	6.2	5.9
Comércio, restaurante e hotéis	22.0	19.2	18.8	18.3	18.6	18.9	16.6
Transporte, armazém e comunicações	5.7	8.1	9.0	9.1	10.3	9.4	7.0
Estabelecimentos financeiros, seguros, imóveis, serviços a empresas	5.5	7.7	6.5	5.7	6.2	5.7	5.7
Serviços comunitários, sociais e pessoais	36.7	37.2	40.1	40.5	41.2	46.9	50.4
Nível de instrução							
Primário incompleto	15.5	13.7	13.0	13.9	11.7	10.1	10.0
Primário completo	35.9	31.2	34.2	29.1	30.5	29.2	29.0
Secundário incompleto	18.9	21.3	22.6	25.0	22.8	23.4	24.4
Secundário completo	13.4	16.5	13.8	13.3	16.1	17.5	17.9
Superior ou Universitário	16.4	17.3	16.4	18.8	18.8	19.7	18.6
Sexo							
Homens	51.3	50.5	55.8	54.6	53.3	51.5	48.5
Mulheres	48.7	49.5	44.2	45.4	46.7	48.5	51.5
Idade							
Menor de 25 anos	25.9	25.1	31.5	30.0	27.5	25.0	24.3
De 25 a 49 anos	49.1	51.3	52.7	54.1	56.4	57.7	60.5
De 50 a 59 anos	11.5	10.6	10.7	10.3	10.6	11.9	10.6
60 ou mais anos	13.5	12.9	5.1	5.6	5.5	5.3	4.6

Fonte: adaptado de Boletín de Estadísticas Labores (BEL-Histórico)

*Foram considerados os dados de maio de cada ano.

Novick (2007) chama atenção para o fato de que o trabalho não registrado, comumente utilizado, não é a única forma de medir a precarização do trabalho, mas também as formas de trabalho consideradas atípicas, porque se opõem ao emprego típico (de tempo indeterminado, protegido, único empregador, etc), como de tempo parcial e temporário. Bertranou et al. (2014) problematizam essa discussão ao identificar pelo menos dois segmentos dentro do setor informal: um voluntário onde os empregos são melhores ou preferidos ao emprego formal e outro segmento onde o emprego informal é involuntário e facilmente acessível. Chamam ainda a atenção ainda para o fenômeno do trabalho independente como um dos marcadores do trabalho informal. Comparando os dados de 2003-2013, (Tabela 49), percebe-se que a incidência do trabalho parcial é maior do que o temporário. De forma semelhante, a categoria subemprego involuntário (tempo parcial) reflete os maiores números de contratos de trabalho.

Tabela 49 – Incidência do emprego temporário e de tempo parcial 2003-2013, em porcentagem (%)

Tipo de contrato	Temporário	Tempo Parcial (total de assalariados)	Subemprego Involuntário (total de assalariados)	Subemprego Involuntário (total Tempo Parcial)
Ano				
2003	16.8	33.9	16.4	48.4
2004	15.9	32.5	14.1	43.4
2005	14.4	32.2	11.7	36.5
2006	14.2	31.4	10.9	34.7
2007	12.8	30.8	9.2	29.9
2008	11.5	32.9	9.3	28.4
2009	11.6	32.3	10.6	32.8
2010	9.9	30.6	8.2	26.9
2011	10.6	31.4	8.3	26.3
2012	9.9	31.8	8.8	27.8
2013	9.8	31.6	8.0	25.2

Fonte: adaptado de Maurizio (2016)

Tais transformações no mercado de trabalho impactaram sobremaneira as organizações sindicais, que perderam a capacidade de mobilizar os trabalhadores e representar seus interesses no ambiente de trabalho e na sociedade. Os sindicatos tradicionais argentinos assistiram o declínio do número de membros e a diminuição do papel na negociação coletiva e nas ações industriais em face de novas expressões coletivas. Esta situação levou muitos autores a interpretar o período como uma “crise sindical”, ou seja, uma crise dos sindicatos em seu papel de organização e representação dos trabalhadores. Mas diferente dos países europeus, a revitalização sindical na Argentina adquiriu pelo menos duas explicações distintas. Uma que utiliza o conceito para descrever o reaparecimento na cena pública dos sindicatos após anos de ausência em virtude da centralidade que outras organizações e movimentos sociais adquiriram na cena política. Para explicar esse destaque e visibilidade conquistado pelos sindicatos, principalmente após a crise de 2001, são utilizados indicadores como aumento do número filiados, crescimento do número de acordos coletivos e transferência do conflito social para o trabalhista (ATZENI; GHIGLIANI, 2007; TRAJTEMBERG; SENÉN GONZÁLEZ; MEDWID 2010; ASPIAZU, 2010). Outra que não considera a possibilidade de se falar em revitalização sindical na Argentina dada a não renovação das relações de trabalho e da ação sindical (Adamini, 2018) e até mesmo, enquanto outros, (Varela 2012), da permanência e continuidade de tendências observadas na década neoliberal e de atores tradicionais.

Mesmo diante dessas avaliações, na bibliografia são destacadas formas de atuação do movimento sindical argentino, em maior ou menor grau, naquilo que possa ser considerado revitalização ou recuperação de práticas sindicais. Essas linhas de análise consideram essa perspectiva principalmente por meio da estratégia de incorporação da problemática do trabalho precário entre os seus constituintes e pelo acionamento de um conjunto de demandas e ações sociais coletivas no combate ao trabalho precário. São movimentos percebidos entre centrais sindicais, como a CTA em que as linhas de atuação são próximas ao que consideram como sindicalismo de movimento social e a reunificação da CGT; em sindicatos nacionais e em coletivos de base, descritos a seguir.

A CTA surge no início dos anos 1990 como resultado de um processo de divisão da CGT liderado tanto por sindicatos (UOM de Villa Constitución, CTERA-professores e ATE estadual) quanto por um setor de oposição interna à CGT, o *Movimiento dos Trabajadores Argentinos* (MTA). Embora tenham se constituído em oposição aos setores internos da CGT ligadas ao menemismo, ao contrário da CTA, o MTA permaneceu dentro da CGT. Mesmo que sua estrutura organizacional seja considerada movimentista, na prática, o MTA não criticava as formas tradicionais de liderança, não assimilava setores antes não sindicalizados, (cf. Merino, 2012) e nem questionava “o modelo sindical construído a partir de 1945 em diante. Em 2000, outra cisão ocorre na CGT e se forma a CGT dissidente liderada por Hugo Moyano (caminhoneiros, FEDCAM)²¹⁷, que logo realizou a primeira greve geral (de um total de 7), junto com a CTA, contra o governo da Aliança que deu continuidade às políticas neoliberais e de flexibilização trabalhista. O MTA nesse momento sai da condição de corrente de oposição interna à disputa-fratura da condução da CGT. Não obstante, tanto a dissidente CGT (antigo MTA) quanto a CTA ficaram conhecidas pelas lutas de resistir às privatizações, aos ajustes econômicos e ao desmonte de direitos trabalhistas e para isso

²¹⁷ A CGT dissidente somou em suas fileiras o SMATA e o UOM, que estavam fora do MTA, e constituíram os dois principais sindicatos do setor. Para Merinos (2012, p. 93), “[...] a decisão de fraturar a liderança da CGT (mas ficar ‘por dentro’) ocorre quando um grupo de sindicatos fortes passa a desenvolver uma política de oposição ao governo, em decorrência da continuidade das políticas de desindustrialização, que colocou em crise a sua relação com a direção oficial da CGT e mudou a relação de forças a favor do MTA, que na prática tem força para se considerar uma opção de liderança”.

utilizaram como repertório de ação, entre outros, as *ollas* populares²¹⁸, bloqueios de ruas, campanhas públicas²¹⁹, e dias nacionais de luta/greves gerais²²⁰.

Em 2004, a CGT passa por um processo de reunificação e isso foi interpretado por Atzeni e Ghigliani (2008) como um dos indícios (somado aos outros indicadores clássicos) de recuperação sindical na Argentina, uma vez persistiram velhas práticas sindicais que limitam a formação de coalizões, a filiação de novos membros e a democracia de base. Essa interpretação se consubstancia com o contexto econômico de reaquecimento da economia que, favorável, vai aproximar as lideranças da CGT e o kirchnerismo. Tal aproximação propiciou o retorno de espaços tripartites como o Conselho Salarial e as Negociações Coletivas de Trabalho. Nesses casos, o Banco Central implantou práticas clássicas do sindicalismo peronista caracterizadas pela verticalidade nas decisões, quase exclusivamente a discussão salarial, e o uso de medidas de força como ferramenta de pressão em última instância.

Ao contrário da CGT, a CTA cresceu consideravelmente desde a sua formação, movimento quase oposto ao enfraquecimento sindical na Argentina. Sua ampliação deu-se mediante a incorporação de determinados tipos de sindicatos (do serviço ao industrial) e de setores sociais que o modelo tradicional excluía (trabalhadores informais, desempregados, movimentos sociais diversos, como feministas, rurais, piqueteiros, etc). Para Palomino (2005), a CTA atua como um “guarda-chuva”, por abrigar diversas organizações, e como um “ônibus”, por reunir diversos tipos de demandas, pautado pela estratégia movimentista e disseminada por todo o território nacional. Mesmo com essa proposta, organizar os desorganizados, e com seu histórico de alianças com movimentos

²¹⁸ As *ollas* populares foram um símbolo da crise de 2001 na Argentina. Consistem de comidas/sopas preparadas em grandes panelas para serem oferecidas nas organizações de desempregados, em piquetes e nas grandes cidades para alimentar os que debatiam nas assembleias de bairro. Nos últimos anos, a comida é levada à rua em forma de protesto, antes de entrar na panela, denunciando que há uma grande distância entre quem produz alimentos e quem teria que comprá-los. No entanto, nos últimos tempos não são mais as organizações de desempregados que são chamadas a fazer as *ollas*, mas os trabalhadores da economia popular, aqueles que foram despedidos dos seus empregos nos últimos anos, que não encontram trabalho e não têm condições financeiras para fazer. Fonte: <https://aler.org/node/6239>.

²¹⁹ A CTA organizou diversas campanhas públicas nos anos 1990, como a “Campanha pelos milhões de assinaturas” realizada em março de 1993, para conseguir a participação cidadã em políticas sociais, em marchas em memória das vítimas da Ditadura e manifestações contra o desemprego. Outros eventos públicos que chamaram atenção foram o “março federal de 1994”, “a Marcha pelo Trabalho e Justiça”, de agosto de 1996, a “Tenda Branca”, instalada em frente ao Congresso em abril de 1997 pelo CTERA, membro-chave do CTA, para exigir salários e se opor à reforma educacional do governo Menem (GIORGETTI, 2012).

²²⁰ O MTA protagonizou ao longo dos anos 90 cerca de 12 dias nacionais de luta e /ou greves gerais contra a política do governo Menem, para além das lutas sindicais de cada sindicato que o integrou. O novo movimento era formado por caminhoneiros, motoristas de ônibus, taxistas, dragadores e balizadores, trabalhadores portuários, alguns sindicatos da Aerolíneas Argentinas, magistrados, médicos visitantes, impressoras nucleadas na FATIDA, professores particulares da SADO, jornalistas nucleados na FATPREN, trabalhadores da televisão sediados em SATSAID, FOEIPCyQ papeleiros, UOMA millers, FATFA farmácias, SUP publicitários, cervejeiros e ceramistas, bem como alguns grupos, linhas internas de outros sindicatos e organizações menores (MERINO, 2012).

sociais – estudantes, trabalhadores rurais, universitários, migrantes, aposentados, povos originários etc., – após a crise de 2001, a CTA não conseguiu dar continuidade à construção de um Movimento Político, Social e Cultural. Essa descontinuidade, que tem como causa a perda da centralidade da militância territorial²²¹ e o elemento dispersador do kirchnerismo, ao qual aderiram muitas forças da CTA, propiciou a necessidade do lançamento do “Novo Movimento” por parte da central em seu congresso de 2002. Em suas cartas de difusão, o aspecto “cultural” foi destacado como essencial da sociedade do século XXI e as lutas populares que se espalharam após a crise. Naquela época, as tradicionais práticas sindicais de greve e o papel da CGT tornaram-se menos visíveis, enquanto aumentava o número de trabalhadores desempregados e representações sindicais externas. A Central participou das lutas do campo popular, nas quais outros movimentos e organizações foram incluídos. Ganhou cada vez mais as ruas contra as reformas promovidas por Fernando de La Rúa, com destaque para: as marchas em fevereiro e abril; a greve nacional em 5 de maio e contra as políticas do FMI; a Campanha Nacional pelo Emprego e a *Grande Marcha* no ano 2000. A Grande Marcha durou duas semanas com caminhadas ligando o interior com a cidade de Buenos Aires, dos quais seus 300 participantes exigiam planos para famílias, desempregados e idosos e um “subsídio universal” por criança, que culminou em um grande evento público na Plaza de Mayo.

No domínio dos sindicatos nacionais, as ações organizadas para trabalhadores precários ou desorganizados podem ser observadas no trabalho de Beliera & Longo (2012) que discutem, a partir de dois casos estudados, a suposta inviabilidade de “sindicatos tradicionais” em ambientes de trabalho precários, como do Sindicato de Comércio (FAECyS), e sobre a presença de sindicatos “não tradicionais” em ambientes de trabalho estatal, como a Associação de Trabalhadores do Estado (ATE).

No caso da FAECyS, a partir da análise de sua presença em empresas supermercadistas, as autoras elencam alguns elementos que permitiram a hegemonia de um sindicato considerado tradicional mesmo em ambientes de trabalho atravessados pela fragmentação e precariedade. Estratégias como a inclusão dos aportes solidários, prestação de serviços (*sindicalismo de serviços*²²²) como um dos eixos principais da ação

²²¹ Nos anos 1990, a CTA adotou uma militância territorial baseada no slogan “a fábrica é o bairro” com o objetivo de incorporar as organizações comunitárias de bairro e de base à estrutura sindical e para redefinir o conceito de classe trabalhadora. Reúne as tradições dos bairros peronistas (o movimento *villero* peronista, por exemplo) e os processos de ocupação de terras ocorridos na década de 1980 em Luis D'Elía, antigo militante da SUTEDA de Isidro Casanova (GIORGETTI, 2012).

²²² Apesar da possibilidade de ser compreendida como um elemento de revitalização, a adoção do sindicalismo de serviços não se opôs à manutenção de elementos-chave do “sindicalismo tradicional”. Isso porque entre os sindicatos

sindical, formação profissional, e do ressurgimento da cultura de negociação coletiva foram incorporadas pela FAECyS como tática de *sobrevivência organizativa*²²³, face às mudanças estruturais no setor (concentração e estrangeirização), às políticas neoliberais de flexibilização trabalhista e o desemprego generalizado da era menemista. Para alguns autores, inclusive, essas práticas constituíram exemplos paradigmáticos do que se configurou como “novo sindicalismo” dos anos 90 na Argentina (Martuccelli & Svampa, 1997 apud Beliera & Longo, 2012). Tais ações, especialmente as voltadas para negociação coletiva, resultaram em aumento salarial entre 30% e 40%, superando o limite de reajuste imposto pelos principais sindicatos em 2011.

Em perspectiva diferente de Beliera & Longo (2012), Del Bono & Bulloni (2013) avaliam que a FAECyS tem apresentado pouco dinamismo na representação de trabalhadores terceirizados. Ao analisar o acordo coletivo firmado em 2006 (acordo 451), que não é melhor do que o acordo 130 de 1975, concluem que a federação não só reativou velhas práticas como aprofundou diretrizes vigentes durante a década de 1990. Para as autoras, o papel na organização desses trabalhadores tem sido atribuído a novos coletivos, como o *Sindicato de Teleoperadores da Argentina*. Criado em 2005, por iniciativa de um grupo de jovens operários de call center, militantes de esquerda (organização *Patria Libre*), a proposta era formar um sindicato próprio e alternativo ao sindicalismo “hegemônico” e “corrupto” (LISDERO, 2009; DEL BONO; BULLONI 2013)²²⁴. O novo sindicato atuou na expansão de suas atividades para além de sua província por meio da celebração de acordos com outros grupos de base em cidades como Buenos Aires e Mar del Plata, mantendo como tema central a necessidade de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de call center²²⁵. Quanto à ação sindical, a abordagem baseou-

da CGT, entre os quais a FAECyS, o eixo de troca e negociação política eram justamente a defesa das prerrogativas corporativas: o monopólio de representação com base na *personeria* sindical, seu papel na negociação coletiva, controle dos fundos de Obras Sociais e participação nas listas partidárias do Partido Justicialista em suas cadeiras legislativas (BELIERA; LONGO, 2012).

²²³ Sobrevivência organizativa (cf. Murillo, 1997), diz respeito aos sindicatos filiados à CGT que optaram por negociar com o governo as condições para reformas institucionais. Foram negociações que ocorrem com o objetivo de aumentar os recursos organizacionais dos sindicatos para compensar a redução dos recursos políticos e industriais e ganhar maior autonomia tanto em relação ao Estado quanto à capacidade de mobilização de suas bases, influenciadas pelas condições do mercado de trabalho.

²²⁴ “[...] para os fundadores do Sindicato dos Teleoperadores, a forma como se definiu o enquadramento dos trabalhadores de call center na província de Córdoba revelou a comunidade de interesses que realmente existia entre as empresas, governo local e sindicatos. Segundo esta interpretação, os sindicatos de comércio e os de telefonia eram, embora em aparências rivais, antes ‘parceiros da divisão sindical da representação sindical’. A partir dessa leitura, impôs-se a criação de um novo sindicato e a alternativa considerada viável foi a formação de um sindicato (teleoperadores) para evitar a certificação de filiados junto ao sindicato de comércio (DEL BONO; BULLONI, 2013 p. 134).

²²⁵ Mantiveram como demandas mais relevantes nos acordos firmados em 2006 o estabelecimento de uma jornada de trabalho de 30 horas, um salário-base de 1mil pesos e a observação das condições de saúde e segurança estabelecidas pela Organização Mundial da Saúde.

se nas formas de democracia direta, em propostas (presente nos estatutos) de não remuneração daqueles que participassem da gestão do sindicato; participação de todos os empregados, filiados ou não filiados, nas eleições de diretores; e financiamento sindical sustentado por contribuições voluntárias. Dada a dificuldade em obter a *personeria* sindical, e a alta rotatividade do setor, essa experiência sindical perdeu fôlego ao longo do tempo. Mesmo assim, contribuiu para instalar um clima de insatisfação e protesto que se espalhou nos call centers de Córdoba ao longo de 2006.

No âmbito estatal e de sindicatos não tradicionais, o caso do *Hospital Castro Rendón* (HCR) de Neuquén captura a tensão entre modelos tradicionais e novos modelos de ação sindical, como o sindicalismo de movimento social. O modelo de ação sindical no HCR é compreendido como de movimento social em virtude da extensão de suas estruturas mobilizadoras. No entanto, essa tipificação não se deve às novas características do modelo sindical enunciadas no estatuto da ATE, mas a duas particularidades do espaço de trabalho do HCR. Primeiro, por se tratar de um ambiente de trabalho estatal, as ações coletivas dos trabalhadores estão relacionadas às demandas do setor (condições de trabalho e salários) e às disputas na gestão de políticas públicas que, em aliança com outros setores (sindicais ou não), permitiu a ampliação das estruturas de mobilização. Segundo, devido aos significados associados ao trabalho no Estado, trabalho esse que funda o sentimento de uma comunidade moral e profissional. Essa segunda particularidade permitiu aos trabalhadores do HCR construir uma identidade de Nós-trabalhadores em torno de agendas “em defesa da saúde pública”. No entanto, a visibilidade, força e autonomia que o setor de saúde, e o HCR, ganhou ao longo do tempo em decorrência de conflitos gerados por ajustes econômicos, não gerou apoio da ATE. Ao contrário. O protagonismo e a tentativa de se manter autônoma provocou desconfiança e foi visto como ameaça pela ATE. Como retaliação, a associação não forneceu apoio financeiro e logístico em diversos momentos de greve, o que gerou uma desfiliação massiva da ATE e adesão ao UPCN em 2005, cujo modelo sindical é altamente hierarquizado e centralizado. Os resultados da ação da ATE no HCR, (cf. Beliera & Longo, 2012), demonstram que a lógica binária que identifica a CGT com a burocratização e a CTA com o novo sindicalismo deve ser melhor matizada e que a mudança no modelo sindical anunciada pelo CTA apresenta forte limitações.

No segmento de *call center*, vale a pena mencionar o caso Associação de Trabalhadores de Centros de Contato e Afins (*Asociación de Trabajadores de Centros de*

Contactos y Afines - ATCCAC) discutido por Del Bono & Bulloni (2013). A ATCCAC surgiu em 2006 como consequência dos despedimentos em massa de trabalhadores da empresa Jazzplat em Córdoba e para organizar e disputar a representação dos trabalhadores do *call center*. Numa primeira fase, funcionou como uma comissão formada por diversos trabalhadores de call centers da cidade e devido à obtenção da *personeria sindical* em 2007, a associação iniciou um movimento de sindicalização ampliado. Com o viés da adesão e contribuição voluntárias, uma das estratégias utilizadas para contornar as políticas antissindicais das empresas da região consistiu em promover a filiação à domicílio (conquistando cerca de 600 mil membros). Afora o objetivo da negociação de um acordo coletivo de trabalho que atenda às necessidades dos trabalhadores de call center, a ATCCAC realizou diversas mobilizações para denunciar as condições de trabalho dos call centers, com destaque para duas em 2009²²⁶, e dispõe de assessoria jurídica em demandas trabalhistas, atuando junto a organizações de saúde no tratamento e prevenção de doenças ocupacionais típicas do setor.

Em perspectiva semelhante a de Beliera & Longo (2012), Wyczykier (2012) ao estudar quatro coletivos de base ligados a sindicatos tradicionais, como da *Union Obrera Metalúrgica* (UOM) e SMATA, mostra que o sindicalismo tem produzido respostas e incorporado demandas de trabalhadores precários. Dois deles são do ramo metalúrgico. O primeiro, da empresa *Tenaris Siat* de Avellada é proveniente de um grupo de delegados e trabalhadores com experiência em ativismo sindical no ambiente de trabalho. Esse grupo começou a promover uma série de processos internos entre trabalhadores desta fábrica por meio da incorporação de reivindicações em torno do problema da insegurança no trabalho e do trabalho temporário de agência. Mesmo depois da formação de uma nova Comissão Interna em 2001 que não possuía experiência ou participação sindical e política anterior, aos poucos seus representantes desenharam estratégias que tinham como tema central a equiparação de benefícios e direitos entre trabalhadores efetivos e contratados. Sem a utilização do confronto aberto, mas de táticas de pressão oriundas de assembleias frequentes, de campanhas (“*NO A LA PRECARIZACIÓN*”, “*SÍ A LA EFECTIVIZACIÓN*”; “*Si tocan a uno tocan a todos*”), do comparecimento periódico à seção sindical da UOM, e da ameaça da retirada da colaboração com a empresa (não

²²⁶ Uma delas foi a Segunda Marcha dos Call Centers de Córdoba, em 22 de abril de 2009, convocada pela ATCCAC para denunciar as condições do setor e como rechaço ao enquadramento sindical de algumas categorias na FAECyS. A Marcha trabalhou com slogans como “Chega de Exploração nos Call Centers”, “Aumento de salários e melhores condições de trabalho”, “Alerta”, “Chega de intolerância, autoritarismo e abuso de negócios” e seus participantes utilizavam máscaras para evitar a identificação e retaliação por parte das empresas (LISDERO, 2009).

realização de horas extras), gradualmente a empresa fez concessões às propostas do coletivo trabalhista. São concessões que envolveram a não extinção de contratos de trabalhadores temporários antes do prazo (100 em 2007), a efetivação de temporários (40 em 2008), pagamento de indenizações acima do estipulado em lei no caso da demissão de trabalhadores temporários em 2009 e reuniões, em conjunto com o UOM, com o Ministério do Trabalho para denunciar os esquemas de contratações fraudulentas da empresa²²⁷. Semelhante a Avellaneda, o outro coletivo localizado da empresa *Siderar* (Grande Buenos Aires), de médio porte, empreendeu medidas com foco nos trabalhadores terceirizados desde o processo de renovação do quadro de delegados e da comissão interna em 2002. Essa renovação deu-se principalmente por meio do ingresso de trabalhadores jovens nessas comissões. Uma das primeiras medidas tomadas pelo novo corpo de delegados foi promover a organização dos trabalhadores terceirizados principalmente com a unificação de acordos negociados pelo UOM. Até então, os terceirizados eram filiados a sindicato (Sindicato dos Trabalhadores da Construção da República Argentina - UOCRA) e cobertos por acordos diferentes. Outras frentes foram organizadas em torno da luta pela estabilidade dos terceirizados, de demandas antigas (acesso a bebidas e roupas de trabalho), elementos de segurança, melhorias salariais e não realização de determinadas tarefas laborais.

O terceiro coletivo de base está vinculado à empresa *Dana Spicer*, do segmento automotivo, sediada em Grand Bourg. Entre 2000-2001, um grupo de 20 ou 30 trabalhadores mais jovens (ingressantes no final dos anos 1990) e que possuíam experiência com movimentos sociais, junto com alguns militantes experientes de chão de fábrica, impulsionaram mudanças na comissão interna e no corpo de delegados daquela fábrica com o objetivo de se diferenciar da organização anterior considerada leal tanto à empresa quanto ao sindicato. Figuram como ações promovidas pelo grupo do início até meados dos anos 2000 a defesa de melhores condições de trabalho e remuneração, a

²²⁷ São esquemas que envolviam a contratação de trabalhadores temporários para uma mesma função, para uma mesma empresa e que excedia o prazo legalmente permitido desses contratos. Entre os trabalhadores que foram demitidos pela empresa antes do período de extinção dos contratos, 20 queriam permanecer na empresa ao invés de receberem a indenização acima dos marcos legais. Além das reuniões com o Ministério do Trabalho, a Comissão Interna negociou com diversos setores sociais e políticos e conduziram manifestações à porta de a fábrica para aumentar a pressão a favor desses trabalhadores, do qual obtiveram êxito ao ganhar visibilidade para além dos limites dos muros da fábrica. Propuseram também a suspensão de todas as atividades da fábrica, de efetivos a temporários, no momento que a empresa alegou dificuldades financeiras, desde que os trabalhadores temporários permanecessem incorporados ao corpo de empregados da fábrica.

unificação de acordos para todos os trabalhadores da fábrica²²⁸, bloqueios na porta da fábrica em solidariedade aos trabalhadores terceirizados demitidos, mesma remuneração (tendo como referência o valor do trabalho noturno) e respeito a tempo de serviço para cada novo trabalhador contratado.

O quarto e último coletivo analisado por Wyczykier (2012) refere-se à empresa *Pepsico*, do ramo alimentício, mais especificamente a planta de Florida, do ramo da alimentação. Em se tratando das demais subsidiárias da *Pepsico* na Argentina, esta planta é a única que possui uma comissão interna. Formada em 1996, venceu as eleições em 2007 com uma lista composta por vários membros que posteriormente se vincularam ao grupo político-sindical “*Desde Abajo*”. Mesmo com renovação da sua composição em 2009, a comissão manteve-se como um órgão de representação sindical importante dentro da fábrica. O primeiro conflito em torno do problema da contratação temporária ocorreu em 2001 – com contratos celebrados diretamente entre trabalhadores e empresa – quando a empresa decidiu demitir temporários, em sua grande maioria mulheres. Já nessa época, a Comissão Interna atuava na defesa da efetivação de trabalhadores temporários e essas demissões resultaram na deflagração de revoltas dentro da fábrica, paralisações parciais das linhas de montagem e acampamentos do lado de fora da fábrica para reivindicar a reintegração dos demitidos. Esse conflito durou dois meses e mesmo contando com a solidariedade de trabalhadores efetivos e demais atores da sociedade, não logrou sucesso e foi derrotado pelo “próprio sindicato” e pelas medidas persecutórias da empresa. O fato é que devido à esse episódio, a empresa mudou sua estratégia de contratação e passou a fazê-la através de agências intermediadoras de trabalho temporário e a partir de 2007 as denúncias de condições desiguais de trabalho e a luta pela efetivação dos trabalhadores temporários de agência passou ser a central na agenda de ações comissão interna.

Fora das estruturas oficiais, diversos autores têm registrado o surgimento de novas práticas sindicais de base como ampliação do horizonte de possibilidades do cenário econômico e político aberto pela era Kirchner. Esses autores observam que apesar do crescimento econômico significativo, as formas precárias de trabalho persistiram, ou até mesmo aumentaram, o que teria possibilitado o advento dessas organizações principalmente pela ausência de espaços sindicais para que os trabalhadores precários

²²⁸ Depois de sucessivos encontros com a empresa, assembleias com trabalhadores, petições e registros houve a unificação de acordos com empresas terceirizadas (algumas das quais pertenciam ao UOCRA). Isso implicou em um aumento significativo no valor das horas de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

levem a cabo suas lutas. Adamini (2018) e Varela (2016) são algumas das autoras que analisaram esse movimento. A primeira através do surgimento de três sindicatos informais entre 2005-2015, de Jovens Cientistas Precários (JCP), de estagiários da *ARBA Call Center Interns Group* (APCCA) e de Trabalhadores de Informática da Tandil (TIT), e a segunda com a Subte, Kraft e Madygraf (ex-Donnelley), ligados respectivamente ao transporte subterrâneo (metroviários), alimentos e gráficas. Nos casos apresentados por Adamini (2018), os três sindicatos informais estudados possuem em comum algumas características: 1) formação – jovens excluídos das estruturas de representação tradicional e que por isso decidiram criar suas próprias organizações (como agrupamentos, auto-organizações, coletivos, coordenadorias) para lutar por melhores condições de trabalho; e 2) ação – informal, embora as reivindicações e a estrutura muito se assemelhem ao sindicalismo tradicional. Já os casos apresentados por Varela (2016) retratam o desenvolvimento do *sindicalismo de base* presente tanto no setor público quanto privado, com a incorporação de demandas dos trabalhadores precários por parte dessas organizações. Esse tipo de sindicalismo segundo Varela & Galvão (2011) apresenta características comuns: 1) recuperação do local de trabalho como *locus* de organização, ação e politização sindical; 2) renovação geracional ancorada no crescimento do emprego de jovens; 3) recuperação de postulados da democracia operária expressas através de um forte sentimento antiburocrático perante direções sindicais e na organização de assembleias; e 4) presença de correntes de esquerda classista, que disputam a representação no local de trabalho.

O JCP é considerado um agrupamento de bolsistas de pesquisa de diferentes organismos científicos e tecnológicos da Argentina. Criado em 2005 a partir da demanda por aumento “salarial”, a conquista desse aumento, e o diálogo produzido a partir disso, resultou em outras demandas ligadas ao caráter “deslaboralizado como bolsistas”. Em outras palavras, esse agrupamento passou a lutar, através de campanhas como “*Investigar é Traballar*”, pelo reconhecimento de direitos mínimos do trabalho que a atividade de pesquisa envolve. Utilizaram em suas lutas estratégias de mobilização em vias públicas, performances²²⁹, militância virtual e alianças com sindicatos oficiais, no caso ATE (*Asociación de Trabajadores del Estado*). A partir dessa aliança, JCP e ATE começaram

²²⁹ No 50º aniversário da CONICET, o JCP realizou um “limonazado”. De macacão, os representantes distribuíram panfletos na porta do evento dizendo “*En representación de que a los becarios el sistema nos exprime*”, espremeram limões e serviram limonadas aos participantes para denunciar as pressões e a falta de direitos de alunos bolsistas (ADAMINI, 2018)

a compartilhar espaços de negociação (como a mesa dos bolsistas), espaços de discussão (assembleias nos locais de trabalho) e dias de luta (mobilizações e greves), e ainda ATE-CONICET incorporou bolsistas como delegados sindicais. Essas atividades sindicais deram ao JCP maior visibilidade e legitimidade como representante sindical perante o grupo de bolsistas e perante as autoridades empregadoras, apesar de permanecer um grupo sindical informal. Apesar de não obterem êxito em sua totalidade, o JPC obteve algumas conquistas pontuais como a Obras Social, licença maternidade e bonificação de fim de ano.

Formada em 2011 como auto-organização de estagiários da Universidade Nacional de La Plata e em reação a centenas de despedimentos de estagiários, a APCA emergiu como uma entidade voltada para denunciar o caráter não educativo e fraudulento dos estágios e para exigir o reconhecimento enquanto trabalhadores. Dito de outra forma, o fim era denunciar a não relação entre a atividade na área de *call center* com as carreiras universitárias, mais especificamente em empresas como Arba. Com isso em foco, organizaram diversas manifestações públicas mobilizando campanhas com temas como “*Basta de pasantías. Pase a planta para todos los trabajadores del 0800 ARBA*”, “*Trabajo en negro en el 0800 ARBA La Plata*”, “*Soy trabajador, no pasante*” e “*Basta de precarización laboral en el 0800 ARBA*”, bem como o ativismo virtual e artístico. Utilizaram diferentes estratégias tidas como sindicais em que se reconheciam como auto-organização coletiva primeiro de trabalhadores e depois como precários. Nesse processo de organização, embora essa modalidade de contrato impedisse a filiação sindical, receberam o apoio da ATE²³⁰, que como parte da CTA, pretende representar os trabalhadores precários, informais e desempregados, além dos tradicionais assalariados. Como a maioria dos estagiários do call center da ARBA eram jovens, sem experiência prévia profissional ou sindical, o apoio e assessoria da ATE foi fundamental para que eles adquirissem prática na militância sindical, na ação coletiva, nas formas de organização interna e em negociações. Dessa maneira, o principal recurso de ação da APCCA passou a ser paralisações no trabalho (a maior foi em 2011, com 3 meses de paralisação), manifestações públicas e negociação com os empregadores²³¹.

²³⁰ A ATE deu apoio logístico para a realização de assembleias e mobilizações e também no processo de negociação com as autoridades, com mediação como representantes sindicais juntamente com estagiários delegados.

²³¹ Del Bono & Bulloni (2013), mencionam o surgimento de duas organizações de base, *La Coordinadora* e *Call en Lucha*, praticamente consideradas clandestinas, formada em sua maioria por jovens universitários que priorizam o trabalho de base na organização dos call centers.

Não diferente das outras duas organizações, a de trabalhadores da informática (TIT) surgiu em 2012 a partir das discussões sobre condições de trabalho do setor da informática. Mas, diferente das outras (que procuraram manter autonomia em relação aos sindicatos tradicionais), ela possui duas particularidades: manteve-se como organização sindical informal até 2018, quando se transformou em filial do sindicato regional da AGC (*Asociación Gremial de Computación*); e não participou de nenhum conflito laboral aberto e nem de mobilizações por demandas do setor²³². A segunda particularidade é explicada, entre outros fatores²³³, principalmente pela ausência de sindicatos legalmente reconhecidos, apesar da existência de três sindicatos nacionais²³⁴, e consequentemente de um acordo coletivo de trabalho²³⁵ que regule as condições de trabalho, salário e questões sindicais no setor, o que em última instância favorece práticas antissindicais por parte das empresas e desestimula a organização de trabalhadores. Devido à essas características, o TIT utiliza como principal repertório de ação o desenvolvimento de espaços de encontro (às vezes em parceria com universidades locais) para promover a reflexão dos trabalhadores de TI sobre as condições de trabalho e outros temas de interesse dos trabalhadores do setor, como treinamento, novas tecnologias, software livre e empreendedorismo tecnológico, para citar alguns. Por outro lado, desenvolveu grande ativismo na militância virtual, disseminando suas atividades e problemas de trabalho por meio do compartilhamento de informações (como notas jornalísticas e artigos científicos) em suas redes sociais.

No campo do sindicalismo de base, nos casos apresentados por Varela (2016), o *Subte*, mais especificamente o seu corpo de delegados (CD), é considerado uma das referências de luta na primeira fase do que se tem considerado como revitalização (2004-2007) do sindicalismo popular em Buenos Aires. Segundo a autora, essa referência deve-se a três elementos que os colocaram como “vanguarda do sindicalismo antiburocrático, combativo e de oposição à UTA” (*Unión Transviarios Automotor*), e como consequência

²³² O principal marco de ação sindical coletiva da TIT ocorreu quando aderiram à Mesa Intersindical Tandil (MIT), em 2016, com a qual participaram de assembleias, mobilizações e petições, em conjunto com sindicatos locais de outros setores, denunciando a degradação das condições de trabalho e o crescimento do desemprego após a posse de Mauricio Macri como presidente.

²³³ Como distanciamento subjetivo (geracional e política) de alguns trabalhadores frente ao sindicato e situação favorável em termos comerciais e laborais do setor, que em situação de pleno emprego estimula estratégias individuais à coletivas, ou seja, a rotatividade de trabalhadores em busca de melhores condições e salários.

²³⁴ São eles: *Asociación Gremial de Computación*, *Unión de Trabajadores*, *Autores e Sociedades Relacionadas*, *Union Informática e Sindicato Único de Trabajadores em Informática da República Argentina*.

²³⁵ Em virtude da falta de acordo coletivo, da heterogeneidade das condições de trabalho e salário, e da ausência de regulação do setor, o TIT demanda um acordo para o setor que estabeleça pisos e regule as condições de trabalho e salário, replicando o processo de negociação e regulação coletiva dos sindicatos tradicionais.

da privatização do metrô em 1994²³⁶: a luta por melhores condições de trabalho, principalmente pela jornada de 6 horas; o combate das fragmentações internas entre os trabalhadores do metrô e terceirizados por meio da unificação de acordos com a UTA; e a defesa da organização popular e de seu caráter democrático. Em reação aos desdobramentos negativos da privatização do metrô, esse corpo de delegados, que possuía em sua composição uma ala combativa de militantes de esquerda, apresentou em 2002 ao legislativo de Buenos Aires um projeto de lei sobre trabalho insalubre. Esse projeto, apoiado por organizações sociais e partidos políticos de esquerda, não deu início apenas à campanha pela jornada de trabalho de 6 horas, como conferiu identidade ao corpo de delegados do Subte. Depois de uma greve de quatro dias em 2004, a jornada de 6 horas foi reestabelecida como um direito para todos os setores do metrô. Tamanho foi o impacto dessa conquista que, nas eleições subsequentes, a ala minoritária ganhou a maioria das posições do CD; e influenciou na organização clandestina dos trabalhadores terceirizados (pertencente à empresa de limpeza TAYM) que pediram ajuda aos delegados do Subte por um acordo unificado com a UTA. Depois de demissões de trabalhadores ativistas da TAYM, de greves pela reintegração de demitidos e de atos de solidariedade do corpo de delegados do Subte (que ameaçaram com a paralisação de 5 linhas), os trabalhadores foram reincorporados e se iniciou um processo de lutas e negociações que culminou com a unificação de acordos dos terceirizados da TAYM com a UTA em março de 2005. A partir daí, trabalhadores de diversas empresas terceirizadas (como Metrovías, Perteneceer, Servisub) passaram a exigir a igualdade de condições de trabalho e salários, estabelecendo como ‘norma’ o apoio aos trabalhadores efetivos por meio do apoio público do CD.

A comissão interna da Kraft, empresa do setor alimentício, também foi apresentada com um caso de sindicalismo de base, especialmente pelo envolvimento de jovens. No entanto, a visibilidade dessa comissão não se deve aos conflitos de 2009 com os trabalhadores e suas organizações, em que a empresa ganhou os holofotes. Varela (2016) chama atenção para os ocorridos de 2007, quando a comissão interna assumiu as demandas dos trabalhadores contratados, clamou pela renovação da organização fabril e atraiu o ativismo de jovens precários dentro da organização. Desde os anos 1990, a Kraft é particularmente conhecida pela promoção de contratações precárias em suas unidades.

²³⁶ Segundo Varela (2016) houve duas consequências imediatas com a privatização do metrô: o aumento da jornada de trabalho de 6 para 8 horas; e o não aumento de salários, pelo contrário, a extensão da jornada foi acompanhada por salários mais baixos, piora nas condições de trabalho e na estabilidade.

Apenas no início dos anos 2000, esses processos começam a ser questionados. Em 2005, por exemplo, com a renovação de seu quadro de empregados, houve um ingresso de centenas de jovens que começaram a oferecer resistências às recorrentes demissões de jovens praticadas pela empresa e com a decisão da comissão interna de incorporar alguns destes jovens à lista eleitoral, iniciou-se um processo de militância sindical dentro e fora da fábrica. O conflito de 2007²³⁷, que durou mais de 45 dias, selou a unidade entre os trabalhadores, principalmente porque foi a primeira vez que a comissão interna organizou uma greve em defesa dos trabalhadores contratados (maioria jovens entre 22 e 25 anos). No ano de 2008, esse mesmo ativismo fabril passou a exigir a eleição de um corpo de delegados setoriais, direito perdido na década de 1990. Foi com a obtenção desse direito perdido que um novo CD foi formado, que ampliou a representação sindical da fábrica, no qual muitos jovens passaram a fazer parte. Esses desdobramentos são interpretados como “fatos inevitáveis” do conflito que estourou em 2009, em virtude da mudança de composição da comissão interna (incorporação de uma nova geração de jovens) e da implosão de uma antiga divisão que separava trabalhadores contratados e efetivos.

Na cooperativa da gráfica Madygraf (ex-Donnelley desde 2014²³⁸), o problema dos trabalhadores contratados emerge pela primeira vez nas negociações em 2005. Naquele momento, a empresa propõe parcelamento do aumento salarial, que foi aceito pelos trabalhadores com a contraproposta da comissão interna (oposição ao sindicato) de que precários da fábrica fossem efetivados. A contraproposta resultou não apenas nessa conquista, mas também na eliminação dos trabalhadores temporários de agência, terceirizados etc. Desde então, a discussão de “solidariedade com os mais desfavorecidos” foi tema recorrente na fábrica e se expressou de diversas maneiras: por meio da paralisação (2007) em solidariedade aos professores e em protesto contra o assassinato

²³⁷ “El conflicto se inicia en las paritarias cuando el sindicato (Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimenticia, STIA) firmó un acuerdo salarial por un aumento de 16.5%. En asamblea los obreros deciden votar un programa de acción que incluye: aumento salarial al nivel de la canasta familiar y efectivización de trabajadores contratados y tercerizados, y el pase a planta permanente. Votan también como medida de acción un corte de la ruta contigua a la planta fabril (la Panamericana). Fue el primer corte impulsado por Kraft de Panamericana, más del 60% de los presentes en el corte eran jóvenes contratados. A dos días del corte, la empresa despide a 150 trabajadores contratados y de agencia. Un sector de los despedidos, los del turno noche, saltaron los molinetes 21 para ingresar a la planta y se dirigieron a los vestuarios. Allí estaban algunos miembros de la CI, realizaron una asamblea, y decidieron llamar a un paro de actividades con permanencia en el lugar de trabajo. Fue la primera vez que la organización fabril organiza un paro en defensa de trabajadores contratados. La mayoría eran jóvenes de entre 22 y 25 años. La planta también se paralizó y los despedidos fueron ratificados en sus puestos de trabajo” (VARELA, 2016, p. 7).

²³⁸ Em 2014, a gráfica multinacional Donnelley fechou a empresa sem prévio aviso e comissão interna dar continuidade à produção e se inicia uma luta pela desapropriação da fábrica e pela nacionalização sob gestão operária (idem)

de um (Carlos Fuentealba em Neuquén, morto por policiais em Neuquén); em solidariedade aos petroleiros de Las Heras (2013), condenados à prisão por participarem de uma mobilização que resultou em um policial morto; em apoio (2010) aos imigrantes bolivianos desabrigados e duramente reprimidos (4 assassinados) pela política no parque Indoamericano de Buenos Aires; e com assembleias nas fábricas (2013) para a arrecadação de alimentos, roupas e gêneros de primeira necessidades aos alagados do bairro Las Tunas e mobilizações contra as autoridades a favor de seus vizinhos.

5.8 Taxa de sindicalização

Com exceção de 2014, a adesão aos sindicatos na Argentina permaneceu com uma média de 38% desde o início dos anos 1960 (cf. Tabela 50). Entre as causas da diminuição da densidade sindical constam: taxas de desemprego, trabalho informal, rotatividade, a crescente precarização dos vínculos, o aumento da fragmentação das categorias profissionais, diminuição do emprego público, o aumento das taxas de participação de mulheres e jovens, o crescimento do setor terciário e um declínio correspondente no setor industrial.

Tabela 50 - Taxas de filiação na Argentina entre 1962-2014 em %

Ano	1962	1965	1974	1980	1986	1993	1997	2000	2005	2010	2014
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	40.0	36.0	43.0	42.0	44.0	45.5	40.7	31.7	37.0	30.1	27.7

si Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos; OCDE e ILOSTAT.

Não foi possível mensurar as taxas de filiação sindical por setor, ocupação, geografia, sexo, raça e idade devido à ausência de uma base de dados que contenha essas informações ou que possibilite a mensuração dessas variáveis.

REFERÊNCIAS

ADAMINI, M. Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, v.8, no 2, p.622-654, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36158>. Acesso em: 29. Jul. 2021.

ASPIAZU, E. Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Serie Trabajo, ocupación y empleo*. Nº 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación, 2010. Disponível em: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf. Acesso em: 18. Ago. 2021.

ATZENI, M; GHIGLIANI, P. The resilience of traditional trade unions practices in the revitalisation of the Argentine labour movement. In: PHELAN, C (ed.) *Trade unions revitalization: trends and prospects in 34 countries*, Bern-Oxford: Peter Lang, 2007.

BATTISTINI, O; MONTES CATÓ, J. Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia* Año 5. N2 10, 2000, 63-89. Disponível em: <https://doi.org/10.37960/revista.v5i10.8993>. Acesso em: 14. Jun. 2021

BELTRAME, C. A. La regularizacion del empleo. *Revista de la Facultad*, Vol. III Nº 1 Nueva Serie II (2012). Disponível em: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/5974>. Acesso em: 15. Jun. 2021.

BERTRANOU, F; CASANOVA, L; JIMÉNEZ, MA; JIMÉNEZ, MO. Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013. (Documentos de trabajo, Nº 2). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_228741.pdf. Acesso em: 23. ago. 2021.

CAMPOS, L; GIANIBELLI, G. La negociación colectiva en Argentina. RELATS, 2013. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/DERECHOCamposGianibelli.pdf>. Acesso em: 23.jul.2021.

CARDELLI, M; BIAFORE, E; NEFFA, JULIO C; GIOIAE, S. Las principales reformas de la relacion salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. Buenos Aires: CIEL-PIETTE. CONICET, 2005. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceil-piette/20110409044222/47443877d_01.pdf. Acesso em: 21. Jun. 2021.

DELLATORRE, R. Consecuencias nefastas de la última flexibilización. El País. 3 de marzo de 2004. Disponible em: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-32200-2004-03-03.html>. Acceso em: 16. Jul. 2021.

DELFINI, M; VENTRICI, P. ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo. Trabajo y Sociedad, N° 27, Invierno 2016. Disponible em: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20DOSSIER%2003%20VENTRICI%20DELFINI%20Sindicalismo%20argentino.pdf>. Acceso em: 01. Jun. 2021.

DELFINI, M. *La afiliación sindical en argentina: Análisis sobre sus determinantes*. Revista Internacional de Sociología (RIS). Vol.71, n° 1, Enero-Abril, 91-114, 2013. Disponible em: DOI:10.3989/ris.2012.01.24. Acceso em: 20.jul. 2021.

ETALA, C. A. [El fallo de la Corte Suprema en el caso “ATE”: una fuerte reafirmación de la libertad sindical](#). *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2008. Disponible em: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-nota-a-fallo-cs-jn-ate-c-mtess.pdf>. Acceso em: 12. Jul. 2021.

FERNANDO, A. L. Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador: ¿precariedad laboral?. Revista OIKONOMOS, Año 4 Vol. 1, 2014. Disponible em: <file:///E:/Documentos%20p%C3%B3s-doc/argentina/96-189-1-SM.pdf>. Acceso: 15. Jun. 2021.

FINDLING, L; ARRUÑADA, M; KLIMOVSKY, E. Desregulación y equidad: el proceso de reconversión de Obras Sociales en Argentina. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 2002, v. 18, n. 4. Disponible em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000400013>>. Acceso em: 02. Jun. 2021.

GALVÃO, A; VARELA, P. Sindicalismo e direito. *Politeia: História e Sociedade Vitória da Conquista* v. 11 n. 1 p. 241-257 jan.-jun. 2011. Disponible em: <https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/galvao-varela.pdf>. Acceso em: 02.jun. 2021.

GIORGETTI, D. Participación juvenil en movimientos sociales urbanos de la Argentina contemporánea (Tese). 2012. Disponible em: <https://www.teseopress.com/participacionjuvenil/front-matter/22-2/>. Acceso em: 19. Ago. 2021.

GOLDÍN, A. Reforma y contrarreforma laboral en Argentina: crónica simple de un proceso pendular. *Derecho PUCP*, núm. 68, diciembre-junio, 2012. Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú. Disponible em: <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142005.pdf>. Acceso em: 16. Jul. 2021

GOLDIN, O. A. La reforma laboral argentina. Themis, 1996. Disponible em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109564.pdf>. Acceso em: 24.jun. 2021.

GOMEZ DE LA TORRE, J. Las Asociaciones Empresariales en Argentina. Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Buenos Aires. ICEX Buenos

Aires: ICEX España Exportación e Inversiones, 2019. Disponível em: <https://www.icex.es/icex/GetDocumento?dDocName=DOC2019820502&urlNoAcceso=/icex/es/registro/iniciar-sesion/index.html?urlDestino=https://www.icex.es:443/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/sectores/agroalimentarios/documentos/DOC2019820502.html&site=icexES>. Acesso em: 19. Jul. 2021.

Haidar, J. ¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva. In: SENÉN GONZÁLEZ, C; DEL BONO, A. La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza Prometeo, 2013.

HARARI, I; BIL, D. La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. *Opinión Jurídica*, 20(42). Julio-diciembre de 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>. Acesso em: 16. Jul. 2021.

ITUC. Internationally Recognised Core Labour Standards in Argentina. Report for The WTO General Council Review of The Trade Policies of Argentina. Geneva, 2007. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Argentina_Core_labour_standards_report_final.pdf. Acesso em: 08. Jun. 2021.

JAIMARENA BRION, G. Libertad de elección de obras sociales. Ministerio de Salud, 2017. Disponível em: <https://salud.gob.ar/dels/entradas/libertad-de-eleccion-de-obras-sociales-0>. Acesso em: 08. Jul. 2021.

LISDERO, P. Visibilidad y Conflicto. Algunas imágenes de las organizaciones de trabajadores de Call centers en Córdoba. En: Boletín Onteaiken N°7, mayo 2009. Disponível em: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/31617/CONICET_Digital_Nro.e2e89e74-00b2-4ac9-b3ee-799e8e0542e9_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 23. Ago. 2021.

MAURIZIO, R. *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo ; No 76). Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/DISCRIMINACION.EnoR.Maurizio.pdf>. Acesso em: 03. Ago. 2021.

MÉDICI, A. C. desregulação das obras sociais mais um episódio da reforma da saúde na Argentina: O que virá depois? *Revista da Associação Médica Brasileira* [online]. 2002, v. 48, n. 3. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-42302002000300043>>. Acesso em: 2 de junho de 2021.

MEDINA, L. De trabajadores a “costo laboral”. Las políticas laborales en la era macrista. In: Nazareno, M; SEGURA, S; VÁZQUEZ, G. Pasaron cosas Política y

políticas públicas en el gobierno de Cambiemos (pp. 221-244). Editorial Brujas, Universidad Nacional de Córdoba, 2019. Disponible em: <file:///E:/Documentos%20p%C3%B3s-doc/argentina/PasaronCosas1.pdf>. Acceso em: 14. Jul. 2021.

MERINO, G. El movimiento obrero organizado la crisis de 2001 y el gobierno de Duhalde. El caso de la CGT disidente. En *Sociohistórica/cuadernos del cish n°30*. Segundo Semestre Fahce-UNLP, 2012. Disponible em: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/27435>. Acceso em: 19. Ago. 2021.

MONTES CATÓ, J; STOLLER, R. The Impact of Labor Flexibility on the Argentine Telecommunications Sector. *Latin American Case(s)* (Jul., 2004), pp. 32-44. Disponible em: <http://www.jstor.org/stable/3184948>. Acceso em: 24. Jun. 2021.

MTEySS. Trabajo no registrado: Avances y Desafíos para una Argentina inclusiva. Septiembre de 2013. Disponible em: https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/trabajo_no_registrado.pdf. Acceso em: 04. Ago. 2021.

MURILLO, M. V. La Adaptación Del Sindicalismo Argentino a Las Reformas De Mercado En La Primera Presidencia De Menem. *Desarrollo Económico*, vol. 37, no. 147, 1997, pp. 419-446. *JSTOR*. Disponible em: www.jstor.org/stable/3467188. Acceso em: 17 ago. 2021.

NOVICK, M; LENGYEL, M; SARABIA, M. From social protection to vulnerability: Argentina's neo-liberal reforms of the 1990s. *International Labour Review*, Vol. 148 (2009), No. 3. Disponible em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161361.pdf. Acceso em: 14. Jun. 2021.

NOVICK, M. 2007. Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003 – 2007, documento presentado al Interregional Symposium on the Informal Economy - Enabling transition to formalization, OIT. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf. Acceso em: 04. Ago. 2021.

ODESSER, R.A. Contribuciones de solidaridad: ¿Son contrarias a la libertad sindical? TRABAJO FINAL DE GRADO, 2019. Disponible em: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17976/ODESSER%20ROBERTO%20AGUSTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acceso em: 22.jul. 2021.

PALOMINO, H. Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. In: GARZA TOLEDO, E (ed.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2005. Disponible em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109024728/2palomino.pdf>. Acceso em: 19. Ago. 2021.

PEGER, E. Obras sociales: Alberto premió a la CGT y cierra filas con los gremios de cara a las elecciones. *Cronista: Economía y Política*. 07/07/2021. Disponible em:

<https://www.cronista.com/economia-politica/obras-sociales-alberto-premio-a-la-cgt-y-cierra-filas-de-cara-a-las-elecciones/>. Acceso em: 09. Jul. 2021.

RECALDE, M. El modelo sindical argentino: régimen jurídico. - 1a ed. - Villa María: Eduvim, 2015. E-Book.

SÁEZ, L.F. Financiamiento de las organizaciones sindicales en la legislación comparada. *Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad*, 2007. Disponible em: https://www.u-cursos.cl/derecho/2009/1/D128T07108/22/material_docente/bajar%3Fid_material%3D212395. Acceso em: 21. Jul. 2021.

SALVIA, A; ENSIGNIA, J. Mercados laborales y políticas ocupacionales. El caso argentino. En Fundación Friedrich Ebert Mercados laborales y políticas ocupacionales en el Cono Sur. Estudios nacionales. Santiago de Chile (Chile): Fundación Friedrich Ebert, 2002. Disponible em: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/9.pdf>. Acceso em: 15. Jun. 2021.

SCHIEL, O.E. Aportes y contribuciones a las entidades sindicales. Cronista, 2018. Disponible em: <https://www.cronista.com/fiscal/Aportes-y-contribuciones-a-las-entidades-sindicales-20181112-0004.html>. Acceso em: 22.jul. 2021.

SOJO, E. Fallo de la corte suprema: ¿gozan los sindicatos simplemente inscriptos del derecho a la retención de la cuota sindical? M&A, abogados, 2021. Disponible em: <https://myaabogados.com.ar/fallo-de-la-corte-suprema-gozan-sindicatos-derecho-retencion-cuota-sindical/>. Acceso em: 14. Jul. 2021.

STRADA, J. El proyecto de reforma laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas. *Trabajo y Derechos Humanos*. Número 4. Febrero, 2018 . Disponible em: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/113055>. Acceso em: 14. Jul. 2021.

TRAJTEMBERG; D; BATTISTINI, O. Representación sindical em Argentina: um caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, vol.08, nº. 01, Rio de Janeiro, 2015. Disponible em: <http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>. Acceso em: 21. Jul. 2021.

TRAJTEMBERG, D; SENÉN GONZÁLEZ, C; MEDWID, B. Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Serie Trabajo, ocupación y empleo*. Nº 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación, 2010. Disponible em: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf. Acceso em: 18. Ago. 2021.

VARELA, P. La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 19, núm. 3, pp. 66-78, 2016. Disponible em: <https://www.redalyc.org/journal/3475/347547503006/html/>. Acceso em: 13. Ago. 2021.

_____. Los trabajadores en la Argentina actual. Bases y contradicciones del retorno de los sindicatos a la escena política nacional. *Crítica e sociedade*: revista de cultura política. V2, n1. Junio 2012.

VENTRICI, P. La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. 27, núm. 52, pp. 73-105, 2016. Disponible em: <https://relatsargentina.com/documentos/RA.1-DTSS/RELATS.A.DTSS.Ventrici.pdf>. Acceso em: 12. Jun. 2021.

WYCZYKIER, G. Sindicalismo y precariedad laboral: un estudio sobre la acción gremial de base en la industria Argentina en el periodo de la postconvertibilidad. *Estudios Sociológicos XXX*: 89, 2012. Disponible em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59829092003>. Acceso em: 09. Ago. 2021.