



ALAP 2020

IX Congreso de la Asociación
Latinoamericana de Población



9 a 11 diciembre

EL ROL DE LOS ESTUDIOS DE POBLACIÓN TRAS LA PANDEMIA DE COVID-19 Y
EL DESAFÍO DE LA IGUALDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Jadir Soares, ENCE/IBGE, e-mail: jadir.soares@hotmail.com

Miguel Bruno, ENCE/IBGE, e-mail: miguel.bruno@ibge.gov.br

Reformas Trabalhistas e Violações de Direitos de
Sindicalização e Negociação Coletiva no Brasil

Reformas Trabalhistas e Violações de Direitos de Sindicalização e Negociação Coletiva no Brasil

Resumo

Este trabalho analisa, através de um estudo de caso, o efeito das mudanças na legislação trabalhista ocorridas no ano de 2017, durante o governo Temer, sobre as violações dos direitos de sindicalização e negociação coletiva dos trabalhadores brasileiros. Utiliza como base para identificar violações um quadro referencial desenvolvido por Kucera e Sari (2018) e as convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam da proteção dos direitos de sindicalização e de negociação coletiva. Os resultados indicam que as mudanças na legislação, ao invés de sanar lacunas existentes, introduziram novas violações aos direitos dos trabalhadores, deixando o país em desacordo com os compromissos assumidos quando o país ratificou a convenção 98 da OIT, além de afastar o país de uma possível ratificação da convenção 87. Ainda, destaca-se as preocupações com as medidas emergenciais instituídas na medida provisória 936/2020, convertidas na lei 14020/2020, em resposta à crise provocada pela pandemia de coronavírus. Tais medidas, mais uma vez, privilegiam acordos individuais e limitam a ação coletiva promovida pelos sindicatos.

1) Introdução

A legislação trabalhista brasileira sofreu uma vultuosa alteração através das leis n. 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, e da lei n. 13.429/2017, que regula a terceirização para todas as atividades, promulgadas durante o governo do Presidente Michel Temer (PMDB). Esta foi uma reforma de viés neoliberal que foi sendo articulada desde a década de 1990, durante os governos dos Presidentes Fernando Collor de Mello (1990-1992) e Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). Apoiadores da reforma defendiam a valorização do livre encontro das vontades individuais de empregados e empregadores, além da necessidade de modernização da legislação trabalhista para ajustar-se às novas tecnologias e à concorrência do capitalismo moderno, argumentando que a flexibilização das relações de trabalho criaria empregos e reduziria a informalidade no mercado de trabalho brasileiro. Ainda, defendia-se a ideia de que a legislação e a ação da Justiça do Trabalho geravam insegurança jurídica, o que desincentivava investimentos externos. Por outro lado, críticos desta visão neoliberal argumentam que a complexidade do capitalismo moderno e a crescente financeirização exigem cada vez mais sistemas regulatórios e coordenação estatal para propiciar desenvolvimento com inclusão social (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018; KREIN, 2018; POCHMANN, 2018).

Este artigo analisa o impacto destas mudanças normativas nas violações dos direitos de sindicalização (livre associação) e de negociação coletiva dos trabalhadores brasileiros. A escolha se justifica pelo fato destes direitos serem considerados os mais básicos dos trabalhadores, uma vez que possibilitam a organização da classe para que, coletivamente, negociem outros direitos e condições de trabalho. Como alicerce para identificar violações, utiliza-se o quadro referencial elaborado por Kucera e Sari (2018), que identifica 108 tipos de violações com base nas convenções 87 (sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização) e 98 (sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva) da Organização Internacional do Trabalho.

O artigo explora ainda a hipótese de que as reformas trabalhistas ainda estão em curso, uma vez que o Estado brasileiro continua sistematicamente alterando a legislação

trabalhista a fim de reduzir a ação dos sindicatos. Como exemplo, pode-se citar as medidas emergenciais em resposta a crise mundial provocada pela covid-19, que possibilita acordos para redução de jornada de trabalho e salários ou mesmo a suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio da pactuação de acordo individual entre empregador e empregados, ignorando o papel dos sindicatos e das negociações coletivas.

2) Legislação Brasileira

A legislação brasileira sobre os direitos de sindicalização passou por várias alterações ao longo de sua história. Antes do Estado Novo (era Vargas), a legislação sindical era uma legislação liberal. Existia autonomia e pluralismo sindical. Durante o governo Vargas iniciou-se a unificação e controle dos sindicatos pelo Estado (CORIAT; SABÓIA, 1988). Neste período, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas.

O período militar (1964-1985) foi marcado por políticas anti-sindicais, sendo os sindicatos controlados, através de uma lógica corporativa e policial. No entanto, a partir da segunda metade da década de 70 ocorrem mudanças na política dos militares. Os sindicatos começaram a se reorganizar e realizar movimentos como as lutas dos metalúrgicos dos anos 1978/79 (CORIAT; SABÓIA, 1988).

Esta seção apresenta a legislação brasileira moderna, antes e depois da reforma trabalhista de 2017 (lei 13.467/2017), com o intuito de compará-las. Embora em alguns momentos faça-se referência às origens desta legislação, não há a pretensão de fazer um levantamento histórico sobre todas as mudanças ocorridas desde que estes direitos foram concedidos aos trabalhadores brasileiros.

Os direitos de livre associação (sindicalização) e negociação coletiva no Brasil estão estabelecidos em lei na CLT e na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988 (CF-88). De uma forma geral, estas leis concedem aos trabalhadores brasileiros os direitos à sindicalização e à negociação coletiva, além do direito à greve.

O direito de sindicalização está previsto no artigo 8º da Constituição, que assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, tanto para trabalhadores quanto para

empregadores. Cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses da categoria que representam, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Dentre as funções dos sindicatos podem-se destacar a negocial, a assistencial e a postularia, cabendo aos sindicatos a busca por melhores condições de trabalho, a celebração de convenções e acordos coletivos, a instauração de dissídios coletivos, assistência jurídica, a homologação de rescisões contratuais, dentre outras (PESSOA, 2004).

Os sindicatos podem ser criados sem autorização do Estado, embora o registro em órgão competente seja requerido. No entanto, a Constituição, assim como o Art. 516 da CLT, limita o número de sindicatos a apenas um por categoria profissional ou econômica, dentro de uma mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município. Este princípio é conhecido como unicidade sindical, diferente da pluralidade sindical defendida pela OIT. Categoria profissional é definida no Art. 511 da CLT como a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum. Já uma categoria econômica é constituída a partir da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (art. 511, da CLT). Ainda, o Art. 8º da Constituição estabelece a estabilidade no emprego aos candidatos e dirigentes dos sindicatos.

Servidores públicos civis também têm direito à sindicalização, conforme estabelecido no inciso VI do Art. 37 da Constituição: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” (Inciso VI do Art. 37, da Constituição Federal). Já os membros das Forças Armadas, assim como os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, que são instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, é proibido tanto o direito de sindicalização quanto o de greve (Inciso IV, § 3º, do Art. 142, e Art. 42, Constituição Federal).

Embora a filiação à um sindicato não seja obrigatória (Inciso V, Art. 8º da Constituição Federal), a contribuição sindical era obrigatória a todos os trabalhadores que exercessem profissões representadas por um sindicato até a reforma trabalhista de 2017, que vinculou o pagamento da contribuição à autorização prévia e voluntária do empregado (Art. 578 e 579, CLT, 2017). Esta contribuição, conhecida como imposto sindical, era descontada diretamente da folha de pagamentos referente ao mês de março, no valor igual à remuneração de um dia de trabalho do empregado (ROMANO, 2018).

Além do imposto sindical, a legislação brasileira prevê outras três formas de custeio dos sindicatos: contribuição confederativa, contribuição associativa, e a contribuição assistencial (PESSOA, 2004). A contribuição confederativa é uma forma de custeio prevista na Constituição, que se aplica aos trabalhadores filiados aos sindicatos, a ser definida na assembleia geral, para as categorias profissionais financiarem o sistema confederativo sindical (Inciso IV, Art. 8º, Constituição Federal). A contribuição associativa, ou mensalidade sindical, é uma contribuição voluntária cobrada dos trabalhadores sindicalizados e tem valor definido pelo próprio sindicato (alínea b, art. 548, CLT). Por último, a contribuição assistencial, cobrada anualmente com o objetivo de custear a participação da entidade nas negociações coletivas, deve ser definida em acordo coletivo e é facultativa aos trabalhadores não sindicalizados no valor definido no acordo coletivo (alínea "e", art. 513, CLT).

A negociação coletiva é um instrumento de diálogo utilizado para conciliar os interesses entre os trabalhadores, representados pelos sindicatos, e os empregadores. A utilização deste instrumento visa resolver os conflitos entre as partes sem a necessidade de ingresso de uma ação na Justiça do Trabalho (ROSA, 2017). A legislação brasileira prevê dois tipos de acordos resultantes de negociações coletivas, a saber, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, definidos no art 611 da CLT:

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º - As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações” (BRASIL, 1943).

A partir da reforma trabalhista de 2017 a lei estabelece a prevalência do acordo sobre a lei quando estes dispuserem sobre questões tais como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, remuneração por produtividade, dentre outros (Art. 611-A, CLT).

A CF-88 também trata das negociações coletivas ao estabelecer que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (Inciso VI, art. 8º, Constituição Federal). Aos Servidores públicos (civis e militares), a legislação brasileira não prevê o direito desta categoria à negociação coletiva.

Com relação ao direito à greve, o art. 9º da Constituição Federal estabelece:

É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei” (BRASIL, 1988).

A CLT também estabelece que o direito a greve é inegociável, vetando a possibilidade de supressão deste direito a partir de convenções ou acordos coletivos (Inciso XXVII, art. 611-B, CLT). Ainda, o inciso VII do art. 37º da Constituição institui que o direito de greve dos servidores públicos será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica. No entanto, servidores militares não possuem direito à greve, tal como instituído no inciso IV, art. 142, da Constituição Federal.

2.1) Reforma Trabalhista de 2017

Passos em direção da maior flexibilização e menor regulação pública das normas trabalhistas foram dados durante o governo Fernando Henrique Cardoso (PSDB), a exemplo da legalização de formas de contratação atípicas, da flexibilização da jornada, da introdução da remuneração variável e de mecanismos privados de solução de conflitos (KREIN, 2018).

O avanço das políticas liberalizantes foi freado a partir de 2003, quando assumiu o governo o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores, cuja história pessoal é intimamente ligada ao movimento sindical. O Partido dos Trabalhadores já acolhia lideranças sindicais que decidiam ingressar na política e a relação próxima entre o partido no poder e sindicatos contribuiu para o acolhimento de demandas dos trabalhadores, a promoção do emprego formal, para a política de valorização do salário mínimo e para o estímulo ao diálogo tripartite (governo, empregadores e trabalhadores) para a definição de políticas públicas para o mercado de trabalho (CARDOSO; GINDIN, 2017, p. 19).

Durante os governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016), que o sucedeu, os trabalhadores alcançaram êxito nas negociações coletivas, tendo conseguido aproveitar o momento de crescimento econômico e negociar aumentos reais de salário. No entanto, mesmo assim a flexibilização também continuou progredindo na prática, como se pode observar com a consolidação dos programas de remuneração variável, o aumento da terceirização e a intensificação da jornada de trabalho (KREIN, 2018, p. 83).

A partir da crise mundial iniciada em 2008, os empresários defrontam-se com novas possibilidades de exploração da classe trabalhadora. Novas formas de exploração são experimentadas com o avanço da terceirização e a nova onda de Uberismo (do termo “*gig economy*”, em inglês), que mistura trabalho autônomo, intermitente, e contrato zero hora, impondo uma forte desregulação. O Uberismo começou com serviços de transporte (concorrente dos taxis) e vem se expandindo rapidamente tanto neste setor como em outros, como o de entregas de alimentos (i.e., ifood, Uber Eats, etc.). Simultaneamente, observa-se “o avanço da degradação das conquistas dos trabalhadores no ambiente de flexibilização e desregulação do sistema de proteção social e trabalhista que desafiam o formato tradicional de organização e representação dos interesses dos ocupados” (POCHMANN, 2018, p. 83).

Neste contexto, a recessão econômica iniciada em 2015 e a taxa de desocupação atingindo 11,6% no período maio-julho de 2016 (IBGE, 2016), criaram terreno fértil para a volta da agenda neoliberal. Com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff se concretizando em agosto de 2016, assume o governo o vice Michel Temer, que retorna imediatamente com a agenda de reformas liberalizantes. Tais reformas vinham sendo fortemente defendidas por parte da sociedade brasileira, como pode-se verificar em documentos tais como “101 Propostas para Modernização Trabalhista” (Confederação Nacional da Indústria – CNI, de 2013), e em “Uma ponte para o futuro”, lançado em 2015 pelo PMDB, partido de Michel Temer. A agenda de reformas de Michel Temer se inicia ainda antes da lei n. 13.467/2017, com a regulamentação da terceirização para todas as atividades (lei n. 13.429/2017), em 31 de março de 2017. De acordo com Biavaschi e Teixeira,

A terceirização constituiu uma forma de desregulamentação das relações de trabalho, ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições de trabalho, na segurança do

trabalho, ao ampliar a liberdade da empresa na determinação das condições de contratação e remuneração do trabalho, além de promover uma segmentação da representação sindical (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018, p. 497).

O próximo passo foi a reforma trabalhista, que revoga 18 pontos da CLT, aprofundando a liberalização do mercado de trabalho brasileiro. Tal reforma foi bastante abrangente, não se limitando à prevalência do negociado sobre o legislado, que estimula o tão desejado (por alguns) encontro das vontades individuais entre empregados e empregadores. Dentre as principais mudanças, Teixeira e colaboradores destacam as novas formas de contratação, mais precárias e atípicas, a flexibilização da jornada de trabalho e não pagamento de horas *in itinere*, o rebaixamento da remuneração, a alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho, a fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva, o desestímulo ao acesso à Justiça do Trabalho, e a limitação do poder da Justiça do Trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2017). Os autores destacam ainda que, para além de alterar a relação entre empregados e empregadores, a reforma traz mudanças que visam a fragilização das instituições que defendem os trabalhadores (sindicatos) e que arbitram a relação entre trabalhadores e patrões (Justiça do Trabalho).

O Quadro 1, elaborado a partir dos trabalhos publicados pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/IE/Unicamp (TEIXEIRA *et al.*, 2017), resume as mudanças que afetam os direitos de sindicalização e negociação coletiva dos trabalhadores.

Começando pelo direito à livre associação, a reforma afeta a capacidade dos trabalhadores se organizarem em sindicatos. Em primeiro lugar, a reforma libera terceirização para todas as atividades (Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017) e incentiva outras formas de contratação: contrato temporário (Lei 13.429/2017), parcial (Art. 58-A), intermitente (§ 3º Art. 443), teletrabalho (Art. 75-A,B,C,D,E), e contrato autônomo (Art. 442-B). Embora essas formas alternativas de contrato não proíbam a sindicalização, caso essas formas de contrato se popularizem, como já aconteceu com a terceirização, a tendência é a fragmentação da base sindical, que os trabalhadores tenham mais dificuldade para se organizar e que a taxa de sindicalização, já em queda, se reduza ainda mais.

A terceirização altera o ambiente de trabalho fazendo com que empregados de várias empresas diferentes compartilhem um mesmo ambiente de trabalho, cada um subordinado

às normas da empresa contratante e às normas específicas da empresa terceirizada. Os terceirizados podem não fazer parte da mesma base territorial dos trabalhadores contratados diretamente, sendo assim representados por outro sindicato. Os trabalhadores nessas condições tendem a perder o sentido de unidade, o que dificulta sua mobilização para um fim comum. Por outro lado, opções como o contrato autônomo e o microempreendedor individual (MEI) representam a formalização da “pejotização”¹, dando a falsa impressão de que os trabalhadores são empreendedores, livres para negociar e realizar seus objetivos. No entanto, observando a assimetria de poder entre contratante e “empreendedores individuais”, nota-se que estes trabalhadores terão que se subordinar às exigências do contratante (remuneração, condições de trabalho, normas de saúde e segurança, jornada de trabalho), tornando a autonomia para empreender, uma ilusão efêmera. Aliado às novas formas de contratação, a maior facilidade de demissão² (sem a necessidade de negociação com os sindicatos), e a redução dos custos destas demissões, também agem de forma a inibir a ação coletiva, uma vez que os trabalhadores estarão em maior risco, tendendo a ceder mais nos momentos de embate durante os dissídios coletivos.

¹ Termo usado para se referir à contratação de empregados como se os mesmos fossem empresários que prestam serviços para a empresa, disfarçando a relação trabalhista.

² Lembrando que as demissões já haviam sido facilitadas, no início do regime militar, com o fim da estabilidade dos trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho em uma empresa. Naquele momento, ao menos foi criado um mecanismo de compensação, com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Quadro 1: Reforma trabalhista e direitos dos trabalhadores

Direito	Alterações da reforma trabalhista
Sindicalização	Liberalização irrestrita da terceirização e ampliação das formas de contratação: contrato temporário, parcial, intermitente, teletrabalho, autônomo
	Facilidade e redução dos custos de demissões
	Mudanças que dificultam o financiamento sindical
Negociação Coletiva	Prevalência do negociado sobre o legislado
	Possibilidade de acordos individualizados
	Mudança na hierarquia normativa do direito do trabalho: acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva, e a lei
	Fim da ultratividade dos acordos
Justiça do Trabalho	Flexibilização da Gratuidade da Justiça: custos por conta do trabalhador
	Mecanismo de solução privada de conflitos
	Limites ao TST em formular jurisprudências

Fonte: Teixeira *et al* (2017)

Outra mudança relativa à capacidade organizacional dos trabalhadores é a alteração na forma de financiamento dos sindicatos. O novo texto condiciona o pagamento do imposto sindical à autorização prévia e voluntária do empregado (Art. 578 e 579, CLT, 2017). Houve também uma mudança com relação à contribuição assistencial que, embora voluntária, era deduzida automaticamente se o trabalhador não se manifestasse ao contrário. Com a reforma, para que as contribuições (tanto o imposto sindical quanto a contribuição assistencial) sejam deduzidas, o trabalhador precisa manifestar-se explicitamente junto ao departamento de recursos humanos da empresa. Da mesma forma que as mudanças nos contratos, esta mudança não impede explicitamente a livre associação dos trabalhadores, mas dificulta as ações e até a sobrevivência dos sindicatos. Os sindicatos e todo o sistema confederativo passa a ser financiado exclusivamente por contribuições voluntárias. Principalmente em momentos de crise financeira como a que enfrenta atualmente o Brasil, é razoável intuir que os trabalhadores não estejam muito propensos à essa forma de contribuição, mesmo que isso represente perda de poder de negociação e,

consequentemente, maiores perdas no longo prazo. Desta forma, há preocupações relativas à capacidade financeira dos sindicatos nos próximos anos.

Combinando-se o esquema de contribuição voluntária com a forma de pagamento (através de dedução direta na folha de pagamentos), criou-se uma situação na qual o empregador conhece a lista de todos os financiadores dos sindicatos. Ou seja, dentre o conjunto total de empregados, o empregador conhece claramente o subgrupo que sustenta a estrutura sindical que luta, em conflito de interesses com o empregador, para a aumentar salários e melhorar condições de trabalho que, consequentemente, aumentam o custo e reduzem o lucro da empresa. Num ambiente de negócios competitivo no qual as empresas buscam a redução de custos, é razoável prever que o empregador poderá impor sanções (mesmo que não explícitas) aos funcionários sindicalizados. Como garantir que não haverá viés de seleção nas demissões, em especial em demissões coletivas? Em outras palavras, como garantir a liberdade de associação e que o trabalhador sindicalizado não sofra discriminação como estabelecidos tanto na Constituição Federal quanto na Convenção 87 da OIT?

Com relação às mudanças que afetam o direito de negociação coletiva, a principal mudança foi a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, os termos estabelecidos em um acordo entre empregados e empregadores prevalece em relação ao que está estabelecido na lei. A negociação coletiva é, historicamente, um instrumento chave na conquista de direitos dos trabalhadores, à exemplo do estabelecimento da convenção salarial fordista (BOYER; ORLÉAN, 1991). Em vários países, após a Segunda Guerra Mundial, os trabalhadores conseguiram apropriar parte dos ganhos de produtividade tanto por meio de aumentos reais de salário quanto pela redução da jornada de trabalho (BOYER; ORLÉAN, 1991; TEIXEIRA et al., 2017). No Brasil, muitos direitos foram conquistados diretamente em lei (CLT e Constituição de 1988), e os aumentos salariais são geralmente atrelados ao aumento do salário mínimo, também estabelecidos por lei (CORIAT; SABÓIA, 1988).

Antes da reforma, a negociação coletiva era um instrumento pelo qual os trabalhadores negociavam condições e direitos que elevavam o patamar para além das mínimas condições previstas na lei. A partir da reforma, o papel se inverte, ou seja, a negociação pode passar a ser um instrumento usado pelos empregadores para rebaixar

condições e direitos previstos em lei. Nota-se que, as condições e direitos estabelecidos na lei não foram elevados antes da reforma. Juntando-se ao fato que o país enfrenta uma crise econômica e de emprego, o novo marco legal pode muito bem provocar perdas efetivas de direitos conquistados ao longo de vários anos pela classe trabalhadora. Evidências da deterioração de direitos já estão disponíveis. Como exemplo pode-se citar a exclusão da base de cálculo da cota para contratação de Pessoas Com Deficiência em 18 ocupações, acordada em convenção coletiva de trabalho entre o Sindicato de empresas de asseio e conservação do estado de São Paulo (SEAC-SP) e o Sindicato dos trabalhadores em empresas prestadoras de serviço em asseio e conservação e limpeza urbana (SIEMACO) das unidades regionais São Paulo capital, Campinas e Região, em 2018 (SILVA, 2019). Ou seja, os sindicatos de trabalhadores e empregadores decidiram, em convenção coletiva, o rebaixamento dos direitos de uma minoria (pessoas com algum tipo de deficiência), violando a Convenção 159 da OIT, que assegura a igualdade de oportunidade e tratamento no emprego e integração na comunidade a todas as pessoas com deficiência, ratificada pelo Brasil em 1990.

A negociação coletiva também foi esvaziada com a possibilidade de realização de acordos individualizados, sem a participação de sindicatos e eliminando um instrumento básico da relação que é a negociação coletiva. Além de eliminar a ação coletiva dos trabalhadores, o acordo individual passa a ser o principal instrumento, pois prevalece frente o acordo coletivo (Art. 444 da CLT). A hierarquia normativa do direito do trabalho foi invertida, privilegiando o individual sobre o coletivo. Assim, prevalecem também os acordos coletivos frente as convenções coletivas (Art. 620 da CLT), e os acordos e convenções sobre a lei no que diz respeito à 15 direitos listados no texto da reforma (Art. 611-A), privilegiando o mais específico em detrimento ao mais geral e válido para todos (a lei). No entanto, é importante destacar que o texto da reforma também lista uma série de 30 direitos que são inegociáveis por meio de acordos ou convenções coletivas (Art. 611-B), dentre os quais, os direitos de sindicalização e de greve (Incisos XXVI e XXVII, Art. 611-B).

Fragilizando ainda mais a negociação coletiva, a nova lei estabelece o fim da ultratividade dos acordos e das convenções coletivas (§ 3º Art. 614). Antes da reforma trabalhista, caso o dissídio coletivo se estendesse após o fim do acordo vigente, todos os

direitos estabelecidos anteriormente eram garantidos até que um novo acordo fosse celebrado, princípio conhecido como ultratividade. Essa mudança pressiona os trabalhadores a fechar um acordo rapidamente para evitar possíveis perdas durante o período em que nenhum acordo esteja vigente.

Por último, o Quadro 1 apresenta um bloco sobre a imposição de limites à ação da Justiça do Trabalho ou ao acesso à Justiça pelos trabalhadores. A primeira mudança destacada no quadro refere-se à gratuidade do acesso à Justiça, que é flexibilizada, por exemplo, nos artigos 790-B, 791-A e 844 do texto da reforma. O artigo 790-B prevê o pagamento de honorários periciais pelo trabalhador, caso este seja o sucumbente na pretensão objeto da perícia. O artigo 791-A trata do pagamento dos honorários advocatícios da parte contrária (honorários sucumbenciais). Já o artigo 844, estabelece o pagamento das custas processuais pelo trabalhador em caso de não comparecimento à audiência, sem motivo legalmente justificável. Tal mudança aproxima a relação salarial a um modo de regulação concorrencial, sendo o trabalho tratado como um insumo transacionado entre empregadores e empregados.

Para exemplificar, Teixeira e colaboradores (2017) ilustram o caso de uma ação na qual o trabalhador pleiteie o pagamento do adicional de insalubridade, além do pagamento de verbas rescisórias ou horas extras. Na hipótese de a perícia indeferir o pedido da insalubridade, mas condenar o empregador ao pagamento das verbas rescisórias ou horas extras, os honorários periciais serão descontados do montante que o trabalhador terá direito a receber, contrariando a regra anterior na qual o trabalhador era beneficiário da justiça gratuita.

O próximo item do Quadro 1 diz respeito à mecanismos de solução privada de conflitos tais como os acordos individuais, as negociações diretas de demissões e o procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial (Art. 855 B, C, D e E da CLT). A aplicação do procedimento de jurisdição voluntária rebaixa o papel da Justiça do Trabalho ao de mero homologador de acordos firmados entre empregados e empregadores, que podem ser feitos de forma individual e sem a participação do sindicato. Desta forma, a nova lei permite que empregados e empregadores transacionem sobre verbas trabalhistas que são devidas ao trabalhador, cabendo à Justiça do Trabalho apenas o reconhecimento da validade

do acordo, e liberando o empregador de qualquer outra obrigação devida referente ao contrato de trabalho extinto (TEIXEIRA *et al.*, 2017). Embora um dos principais argumentos dos defensores das reformas seja a redução das demandas submetidas à Justiça do Trabalho, para Teixeira e colaboradores, este procedimento tende a aumentar o número de processos, dado que o empregador terá interesse próprio no ajuizamento para se beneficiar do acordo que trará a quitação geral das verbas trabalhistas devidas.

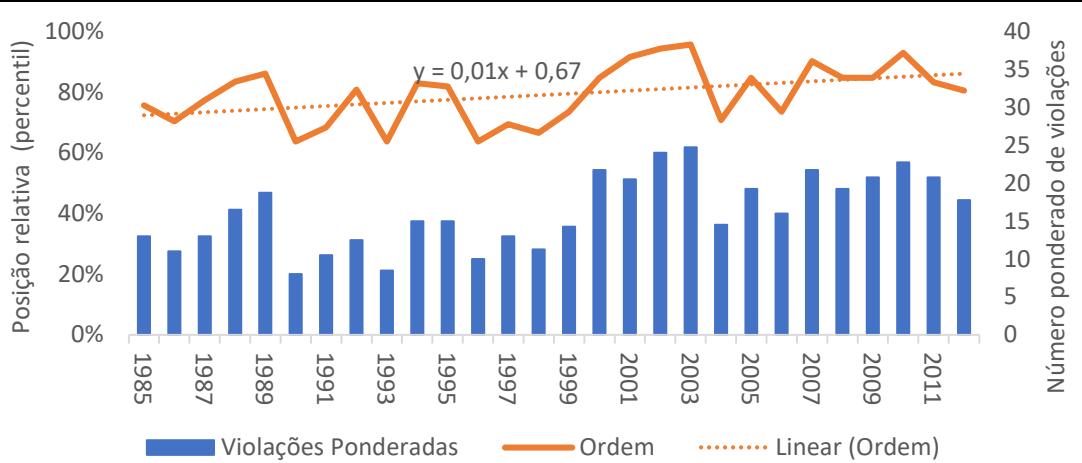
Por último, o Quadro 1 destaca que o Art. 8º da reforma trabalhista impõe limites à ação tanto de juízes quanto de cortes superiores. Primeiramente, o § 2º do Art. 8º estabelece que “súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”, impondo desta forma, limites às ações das cortes superiores. Ainda, § 3º determina que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e que balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Desta forma, estabelece também limites à ação dos juízes, que ficam restritos pelo princípio da intervenção mínima.

3) Discussão

Conforme discutido na pesquisa realizada por Andréia Galvão e colaboradores, a reforma trabalhista de 2017 não altera a estrutura sindical brasileira e não enfrenta os verdadeiros problemas tais como as restrições à liberdade sindical, a baixa representatividade e a dispersão (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 55). Questões tais como a unicidade, a insuficiência de direitos dos servidores públicos civis (negociação coletiva e greve), e a ausência de direitos dos policiais e bombeiros militares, dentre outros, não são tratados pela reforma. Não que faltem propostas para tratar estes problemas. Há Propostas de Emenda Constitucional (PEC), a exemplo das PEC 314/2004 e 369/2005, que tramitam há anos no Congresso Nacional, mas que não são priorizadas. Até certo ponto essa falta de priorização revela a intenção da classe política em impor reformas neoliberais na legislação brasileira, ao invés de reduzir as violações e sanar as lacunas referentes aos direitos dos trabalhadores.

Com o objetivo de visualizar a situação das violações de direitos de sindicalização no Brasil em comparação a outros países, o Gráfico 1 mostra as violações computadas para o Brasil no período 1985 a 2012. O eixo do lado esquerdo mostra a posição relativa do Brasil e relação a outros 73 países incluídos em ambos os indicadores (Mosley, 2011 e Marx, Soares e Van Acker, 2015). Quanto maior o percentil, maior o número de violações ocorridas em comparação aos outros países. Nota-se claramente que o país encontra-se numa posição relativa muito ruim, variando entre os percentis 64 e 96.

Gráfico 1: Posição relativa Brasil no período 1985 – 2012



Fonte: Mosley (2011), período 1985-2002; Marx, Soares e Van Acker (2015), período 2003-2012

Além de não solucionar os problemas existentes, a reforma introduz novas violações aos direitos de livre associação e negociação coletiva. É importante destacar que as violações apresentadas no Gráfico 1 foram computadas pelos autores citados, a partir de relatórios de violações reportadas por várias fontes, usando um referencial elaborado por Kucera (2001) e Kucera e Sari (2018). Como a reforma trabalhista é relativamente recente, ainda não há informações disponíveis sobre os efeitos desta reforma nestas bases. Desta forma, as violações discutidas nesta seção refletem a visão dos autores deste texto a partir da observação das mudanças ocorridas na legislação e do quadro de violações desenvolvido por Kucera e Sari.

Em primeiro lugar, a terceirização irrestrita e as formas de contratação alternativas, fragmentam ainda mais a classe trabalhadora, dificultando a capacidade organizacional, o que

tende a reduzir ainda mais a taxa de sindicalização. Esta mudança pode introduzir uma violação do tipo 38 (ver Anexo I), exclusão de outros trabalhadores do direito de sindicalização (na prática). Por exemplo, um trabalhador “Uberizado”, que mistura trabalho autônomo, intermitente, e contrato zero hora, tem um contrato de trabalho disfarçado de empreendedorismo. Tais trabalhadores, fragmentados, num primeiro momento se iludem com o sonho empreendedor e não percebem as consequências das transformações que estão ocorrendo nas relações de trabalho. No entanto, há esperanças de que os trabalhadores possam se valer das ferramentas tecnológicas do mundo moderno, à exemplo das redes sociais, para que, uma vez percebendo que as mudanças liberalizantes não os beneficiam, se organizarem rapidamente e busquem soluções para reduzir a enorme desigualdade na distribuição de renda. Da mesma forma que as estruturas (as instituições) condicionam o comportamento dos agentes, os agentes podem reagir, e ajustar as estruturas ao longo do processo (BOYER, 2002).

Ainda com relação aos direitos de sindicalização, a reforma trabalhista acaba com a obrigatoriedade do imposto sindical, o que reduz uma violação do tipo 52, uma vez que a convenção da OIT deixa livre aos trabalhadores o direito de se organizar livremente e de controlar a administração financeira dos sindicatos. No entanto, a forma como esta mudança foi realizada introduz uma nova violação, pois a combinação da contribuição voluntária com a necessidade do trabalhador que quer contribuir manifestar-se ao empregador para que o desconto da contribuição seja feito na folha de pagamentos, cria uma violação do tipo 43, pois desta forma não há como controlar medidas discriminatórias aos trabalhadores sindicalizados. Ou seja, uma vez que o empregador conhece claramente a lista dos empregados que contribuem (ou não) com a estrutura sindical que atua em conflito de interesses com o empregador, como garantir que não haverá viés de seleção nas demissões (ou promoções)?

Com relação ao direito de negociação coletiva, a reforma impõe a prevalência do negociado sobre o legislado, além de permitir e privilegiar acordos individuais. Ou seja, a reforma introduz uma nova violação (63), pela insuficiente promoção do instrumento da negociação coletiva, uma vez que o acordo individual se sobrepõe aos acordos e convenções

coletivas, o que diminui o valor jurídico da negociação. Nota-se que a negociação coletiva é o principal instrumento para resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores e, desta forma, pode ser um instrumento para reduzir o número de ações na Justiça do Trabalho.

Ainda, a reforma impõe limites à ação da Justiça do Trabalho e ao acesso dos trabalhadores à Justiça. A flexibilização da gratuidade da Justiça impõe uma série de novas violações na prática (violações 17, 45, 47, 49, 61, 83, e 108), pois dificultam o acesso à um julgamento justo. Os trabalhadores, principalmente os mais pobres e que foram demitidos, poderão ficar temerosos ao requerer seus direitos na justiça, uma vez que gastos, à exemplo dos custos periciais, poderão reduzir seus benefícios. Trabalhadores mais avessos ao risco podem renunciar a uma parte do que tem direito para evitar receber menos ao final, ou mesmo negociar um acordo com o empregador, cedendo parte do que tem direito, para não correr o risco de ter que pagar custos que lhe são incertos. Os defensores destas medidas argumentam que elas trarão maior segurança jurídica e reduzirão o número de ações na Justiça. No entanto, dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revelam que grande parte das ações buscam o pagamento de parcelas devidas nas despedidas, horas extras e reconhecimento do vínculo de emprego burlado (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018, p. 503). Desta forma, além de não combater o problema da insegurança jurídica, as medidas podem criar ainda mais insegurança aos trabalhadores pois estes terão mais dificuldade de acesso à Justiça para reivindicar direitos devidos.

A partir de seu conteúdo, pode-se perceber que a reforma como parte de um movimento atual em direção a um modo de regulação mais concorrencial, pós-fordista ou neoliberal (JESSOP, 2005) no Brasil. Há décadas uma parte da sociedade brasileira reivindica reformas liberais e dissemina a ideia de que apenas a partir deste modelo econômico o país poderá voltar ao crescimento. Dados da pesquisa Latinobarômetro³ revelam que, em 2016, 69% dos brasileiros concordam com a frase ‘a economia de mercado é o único sistema através do qual o país pode se tornar desenvolvido’. Esse modo de regulação é caracterizado pela baixa presença do Estado na economia, pela flexibilidade das relações trabalhistas, integração

³ Disponível em: <http://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp>

internacional dos processos produtivos gerando enfraquecimento dos sindicatos, dentre outras características (JESSOP, 2005).

A reforma é travestida de um ar liberalizante, de meritocracia e de igualdade para todos. No entanto ela tenta institucionalizar a “igualdade” entre um pequeno grupo de grandes empregadores, detentores de capital econômico, social e cultural, que em toda a história brasileira deteve tal poder e influenciou o curso da história nacional, com o grupo de trabalhadores que, em sua grande maioria, detém pouco capital econômico, social e cultural e que, em vários momentos tiveram sua organização limitada, como durante o regime militar. Ainda, a reforma diminui a capacidade de ação da Justiça do Trabalho, que têm como papel mediar as relações desiguais entre empregadores e empregados. Neste sentido, a reforma propicia que os conflitos sejam resolvidos apenas entre as partes, sem a intervenção de uma instituição mediadora. Ou seja, a reforma busca institucionalizar a igualdade entre desiguais a fim de manter, ou mesmo aumentar, as desigualdades já existentes no país.

É importante ainda destacarmos que, ao que tudo indica, as reformas neoliberais ainda estão em andamento. O próximo passo parece ser a reforma administrativa, que altera os termos dos contratos de trabalho dos servidores públicos. A agenda neoliberal não ficou de fora nem mesmo nas medidas emergenciais tomadas em função da pandemia mundial da covid-19. A medida provisória 936/2020 prevê a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários em até 70% no período da crise. Permite ainda a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias. Tudo isso, a partir de acordos individualizados entre empregados e empregadores, sem a participação dos sindicatos, incentivando mais uma vez o chamado livre encontro das vontades individuais. Embora os autores deste texto entendam a necessidade de medidas emergenciais com o intuito de preservar os empregos e a atividade econômica, fica claro também a obsessão das autoridades públicas em dificultar a ação dos sindicatos. Não seria mais rápido e eficaz negociar tais condições através de convenções coletivas entre sindicatos de empregadores e sindicatos de trabalhadores? Ao invés disso, as medidas do governo incentivam a negociação individual de milhões de acordos entre um trabalhador e um empregador. Como tal negociação é claramente inviável, considerando que o momento impõe ações emergenciais, o que se espera é a imposição de um acordo elaborado

pelos empregadores aos seus empregados, que serão obrigados a aceitar os novos termos, sem negociação, ou optar pela perda do emprego e da renda.

Referências bibliográficas

- BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A reforma trabalhista brasileira na dinâmica da economia e seus impactos na regulação pública do trabalho: em diálogo comparado com a reforma em andamento na Argentina. **Século XXI – Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 2, p. 477, 2018.
- BOYER, R. The origins of régulation theory. In: BOYER, R.; SAILLARD, Y. (Eds.). **Régulation Theory: The State of the Art**. London: Routledge, 2002.
- BOYER, R.; ORLÉAN, A. Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire d'Henry Ford au fordisme. **Revue Économique**, v. 42, p. 233–272, 1991.
- BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. . 1943.
- BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. . 1988.
- CARDOSO, A.; GINDIN, J. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2002-2014). **Sociedade e Estado**, v. 32, n. 1, p. 13–37, 2017.
- CORIAT, B.; SABÓIA, J. Regime De Acumulação E Relação Salarial No Brasil : Um Processo De Fordização. **Ensaios FEE**, v. 9, n. 2, p. 3–45, 1988.
- GALVÃO, A. et al. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. p. 1–70, 2017.
- IBGE. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: [s.n.]. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=73086>>.
- JESSOP, B. Fordism and post-fordism: A critical reformulation. **Pathways to Industrialization and Regional Development**, n. January 1992, p. 42–62, 2005.
- KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77, 2018.
- PESSOA, F. M. Contribuições sindical, confederativa, associativa e assistencial: natureza e regime jurídicos. **Revista Jus Navigandi**, n. ano 9, 415, 2004.
- POCHMANN, P. M. Ataque aos direitos sociais e trabalhistas no Brasil. p. 81–91, 2018.
- ROMANO, R. T. Contribuição sindical. **Revista Jus Navigandi**, n. ano 23, n. 5476, 2018.
- ROSA, J. L. M. A importância da negociação coletiva para a solução de conflitos na seara trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, n. 5195, 2017.
- SILVA, M. S. C. **Negociação coletiva no setor de Asseio e Conservação do estado de SP - Análise dos anos recentes e impacto da Reforma Trabalhista**. XVI Encontro Nacional da ABET - 3 a 6/9/2018, UFBA, Salvador (BA). **Anais...** Salvador: 2019
- TEIXEIRA, M. O. et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

Anexo I

Critérios de mensuração das violações dos direitos de livre associação e negociação coletiva – Kucera e Sari (2018)

no.	Critérios de Avaliação	Peso
	Ia. Liberdades civis fundamentais na lei	
1	Prisão, detenção, reclusão, acusação e multa de sindicalistas, relacionadas às suas atividades sindicais.	2,00
2	Violações das liberdades básicas dos sindicalistas	1,93
3	Violações do direito dos sindicatos e sindicalistas à proteção de suas instalações e propriedades	1,73
4	Proibições / restrições excessivas aos direitos sindicais em caso de estado de emergência	1,66
5	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com violações de números 1-4	1,86
	Ib. Liberdades civis fundamentais na prática	
6	Assassinato ou desaparecimento de sindicalistas relacionados às suas atividades sindicais	2,00
7	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 6	2,00
8	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 6	1,89
9	Outras ações violentas contra sindicalistas, relacionadas com suas atividades sindicais	1,82
10	Violações cometidas contra dirigentes sindicais relacionadas com a violação número 9	1,82
11	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 9	1,84
12	Prisão, detenção, reclusão, acusação e multa de sindicalistas, relacionadas às suas atividades sindicais	1,95
13	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 12	1,95
14	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 12	1,88
15	Infrações das liberdades básicas dos sindicalistas	1,82
16	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 15	1,82
17	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 15	1,88
18	Atentados contra instalações e propriedades dos sindicatos ou sindicalistas	1,77
19	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 18	1,77
20	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 18	1,77
21	Proibições ou restrições excessivas dos direitos sindicais em caso de declaração de estado de emergência	1,70
22	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação número 21	1,73
	IIa. Direito dos trabalhadores de criar e afiliar-se a organizações, na lei	
23	Proibição geral do direito de cria e afiliar-se a organizações	1,96
24	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de criar e afiliar-se a organizações	1,86
25	Exclusão de outros trabalhadores do direito de criar e afiliar-se a organizações	1,86
26	Requerimento de autorização previa	1,63
27	Restrições na liberdade de escolha da estrutura e composição sindical	1,63
28	Imposição da unicidade sindical	1,68
29	Dissolução/suspensão de organizações que funcionam legalmente	1,89
30	Disposições legais que permitam medidas de discriminação anti-sindicais em relação à contratação, durante o emprego (por exemplo, transferências e rebaixamento) e demissão	1,93
31	Falta de garantias legais adequadas contra medidas discriminatórias anti-sindicais	1,75
32	Disposições legais que permitem a interferência de empregadores e/ou autoridades públicas	1,80
33	Falta de garantias legais adequadas contra atos de interferência	1,70
34	Infrações ao direito de criar e afiliar-se a federações, confederações e organizações internacionais	1,73
35	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de número 23-34	1,80
	IIb. Direito dos trabalhadores de criar e afiliar-se a organizações, na prática	
36	Proibição geral do desenvolvimento de organizações de trabalhadores independentes	1,93

37	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de criar e afiliar-se a organizações	1,84
38	Exclusão de outros trabalhadores do direito de criar e afiliar-se a organizações	1,86
39	Requerimento de autorização previa	1,70
40	Restrições na liberdade de escolha da estrutura e composição sindical	1,70
41	Imposição da unicidade sindical	1,70
42	Dissolução/suspensão de organizações que funcionam legalmente	1,95
43	Medidas de discriminação anti-sindicais em relação à contratação, durante o emprego (por exemplo, transferências e rebaixamento) e demissão	1,82
44	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 43	1,89
45	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de número 43	1,80
46	Atos de interferência de empregadores e/ou autoridades públicas	1,75
47	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com a violação de número 46	1,77
48	Infrações do direito de criar e afiliar-se a federações, confederações e organizações internacionais	1,79
49	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de número 36-48	1,77
IIIa. Outras atividades sindicais, na lei		
50	Infrações do direito de redigir livremente constituições, e regras e administração interna	1,63
51	Infrações do direito de eleger livremente representantes	1,80
52	Infrações do direito de organizar e controlar livremente a administração financeira	1,59
53	Infrações do direito organizar livremente atividades e programas	1,80
54	Proibição de todas as atividades políticas	1,73
55	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 50-54	1,82
IIIb. Outras atividades sindicais, na prática		
56	Infrações do direito de redigir livremente constituições, e regras e administração interna	1,75
57	Infrações do direito de eleger livremente representantes	1,82
58	Infrações do direito de organizar e controlar livremente a administração financeira	1,71
59	Infrações do direito organizar livremente atividades e programas	1,79
60	Proibição de todas as atividades políticas	1,70
61	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 56-60	1,79
IVa. Direito de negociação coletiva, na lei		
62	Proibição geral do direito de negociação coletiva	1,93
63	Promoção insuficiente da negociação coletiva	1,45
64	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de negociação coletiva	1,86
65	Exclusão de outros trabalhadores do direito de negociação coletiva	1,82
66	Exclusão ou restrição dos temas cobertos por negociações coletivas	1,68
67	Arbitragem obrigatória para a negociação coletiva	1,70
68	Requerimentos excessivos e/ou falta de critérios objetivos, pré-estabelecidos e precisos para a determinação ou reconhecimento dos sindicatos com direito à negociação coletiva	1,59
69	Atos de interferência em negociações coletivas	1,66
70	Violações de acordos coletivos	1,64
71	Infrações à consulta às organizações de trabalhadores	1,61
72	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 62-71	1,73
IVb. Direito de negociação coletiva, na prática		
73	Proibição geral de negociação coletiva	1,89
74	Promoção insuficiente da negociação coletiva	1,45
75	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de negociação coletiva	1,82

76	Exclusão de outros trabalhadores do direito de negociação coletiva	1,84
77	Exclusão ou restrição dos temas cobertos por negociações coletivas	1,59
78	Arbitragem obrigatória para a negociação coletiva	1,68
79	Requerimentos excessivos e/ou falta de critérios objetivos, pré-estabelecidos e precisos para a determinação ou reconhecimento dos sindicatos com direito à negociação coletiva	1,64
80	Atos de interferência em negociações coletivas	1,64
81	Violações de acordos coletivos	1,73
82	Infrações à consulta às organizações de trabalhadores	1,59
83	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 73-82	1,71
	Va. Direito de greve, na lei	
84	Proibição geral do direito de greve	1,95
85	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de greve	1,84
86	Exclusão de outros trabalhadores do direito de greve	1,82
87	Exclusão ou restrições baseadas no objetivo e/ou tipo de greve	1,46
88	Disposições na legislação que autorizam a suspensão e/ou declaração de ilegalidade de greves pela autoridade administrativa	1,59
89	Falta de garantias compensatórias associadas às restrições legais ao direito de greve	1,55
90	Infrações na determinação dos serviços mínimos	1,45
91	Arbitragem obrigatória em caso de greves	1,64
92	Condições prévias excessivas requeridas para o exercício do direito de greve	1,71
93	Atos de interferência durante o decurso da greve	1,61
94	Imposição de sanções excessivas em caso de greves legítimas	1,82
95	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 84-94	1,80
	Vb. Direito de greve, na prática	
96	Proibição geral de greves	1,93
97	Exclusão dos trabalhadores de zonas francas de exportação do direito de greve	1,84
98	Exclusão de outros trabalhadores do direito de greve	1,82
99	Exclusão ou restrições baseadas no objetivo e/ou tipo de greve	1,55
100	Suspensão e/ou declaração de ilegalidade de greves pela autoridade administrativa	1,70
101	Falta de garantias compensatórias associadas às restrições legais ao direito de greve	1,59
102	Infrações na determinação dos serviços mínimos	1,52
103	Arbitragem obrigatória em caso de greves	1,61
104	Condições prévias excessivas requeridas para o exercício do direito de greve	1,68
105	Atos de interferência durante o decurso da greve	1,64
106	Imposição de sanções excessivas em caso de greves legítimas	1,82
107	Violações cometidas contra dirigentes sindicais, relacionadas com a violação número 106	1,80
108	Falta de garantia do devido processo legal e/ou de justiça, relacionada com as violações de números 96-107	1,77

Fonte: Kucera e Sari (2018)