

## **BREVES IDEIAS PARA O DIREITO COLETIVO**

**Luiz Carlos Amorim Robortella**

**Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**

**Cadeira n. 29 da Academia Iberoamericana de DT e Seg. Social**

**A questão social contemporânea é exclusão versus exclusão. Quanto mais protegemos os incluídos, mais empurramos os excluídos até a periferia do sistema, onde pagam o preço da proteção alheia.**

**Apesar da aparatosa legislação, milhões de indivíduos são vítimas de abusos no mercado de trabalho. Além dos próprios empregados, principalmente os atípicos, precários, informais e outros vulneráveis, que ficam à margem da tutela no plano individual e coletivo.**

**Isto ainda se agravou com a pandemia, o crescimento do teletrabalho, a expansão das plataformas e a uberização dos serviços.**

**Essa é a dura realidade brasileira, apesar do excesso de leis e de sindicatos. A quem beneficiam ?**

**No plano coletivo temos uma grave contradição. As centrais sindicais atuam com plena liberdade sindical, sem unicidade ou enquadramento por categoria, todas integrantes do sistema. São livres para se constituir e**

**atuar, participando de instituições paritárias, ao passo que sindicatos, federações e confederações sindicais ficam amarrados ao modelo de unicidade, categoria e território mínimo.**

**Por isto, a reforma do sistema de relações de trabalho deve assentar em algumas premissas básicas.**

- a) Liberdade sindical plena, com sindicatos livremente criados, sem categorias, enquadramentos e áreas geográficas mínimas. Podem reunir profissões diversas mediante outros critérios de agregação, tais como região, bairro, empresa, profissão, categoria ou setor econômico, sempre através da livre escolha dos trabalhadores e empresas.**
- b) Sindicato único somente por decisão dos interessados. A unicidade ou pluralidade devem resultar da autonomia coletiva.**
- c) Direitos especiais de negociação para o sindicato mais representativo, com participação facultativa e complementar dos demais.**
- d) Contribuição negocial de todos os associados, com caráter obrigatório, para sustentação financeira do sindicato livremente escolhido.**

- e) Contribuição de não-associado restrita ao beneficiado pela negociação coletiva.**
- f) Novo conceito de unidade de negociação: as partes livremente elegem o conteúdo, beneficiários, setor econômico e área geográfica de aplicação.**
- g) Representação sindical e negociação coletiva de não-empregados, atípicos, trabalhadores em rede, de plataformas etc.**
- h) Faculdade de negociação coletiva plena por deliberação das partes, assim entendida a criação das normas, sua governança e a solução de conflitos.**
- i) Na negociação estrita, as partes ficam limitadas à criação de normas coletivas, como no modelo atual.**
- j) Negociação coletiva como processo de repartição de custos com racionalidade econômica que deve incluir, além condições de trabalho, temas como direitos humanos, meio ambiente, tecnologia, produtividade, qualidade, reciclagem, custo, preço, mercado e competitividade.**
- k) Extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, a quem caberá somente a solução de**

**conflitos coletivos jurídicos e, nas atividades essenciais, movimentos grevistas ou fechamentos patronais.**

**I) Extinção dos efeitos da convenção ou acordo coletivo não-renovados após seis meses ou um ano.**

**Em suma, o que se propõe é a liberdade sindical e de negociação coletiva sem adjetivos, componentes essenciais do conceito de democracia política, social e econômica.**

**Os excluídos assim estão há noventa anos, pois a filosofia protecionista começou nos anos trinta. Em 1943 a CLT começou por excluir de forma expressa trabalhadores rurais – que eram a maioria – e domésticos.**

**A CLT continua a excluir a maioria dos trabalhadores, como se extrai dos índices de desemprego, trabalho informal e atípico.**

**A informalidade é produto da enorme diferença do tratamento legal dos empregados, em contraste com os demais trabalhadores, que são invisíveis, exilados no seu próprio país.**

**A reforma trabalhista de 2017 ampliou a negociação no novo artigo 611-A da CLT e, além disso, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal vem assegurando mais liberdade coletiva e individual.**

**A negociação é sempre facultativa. Quem não a quer tem a CLT, com seu coletivismo elementar marcada pela visão fordista, abstrata, genérica e autoritária que desprestigia a negociação sindical e ignora a heterogeneidade do mercado de trabalho.**

**Quase tudo é previsto em lei, mas muitas empresas não conseguem cumprir, os sindicatos pouco negociam, o Estado não tem condições de fiscalizar todas as violações e os conflitos desembocam em grande número na Justiça do Trabalho.**

**Portanto, a norma produzida, administrada e interpretada coletivamente é um belo projeto, permitindo a efetiva participação sindical na regulação das relações de produção, em processo de cogestão.**

**Os grupos organizados podem contribuir para a melhoria da condição social do trabalhador e o desenvolvimento das empresas, sem intervenção autoritária do Estado.**

**Sindicatos não atuam apenas no conflito, mas também em parceria com o capital. A empresa não é um campo de batalha.**

**O papel da empresa é gerar lucros aos investidores, trabalho e renda mediante compromissos perante a sociedade no padrão ESG (social, corporativo e ambiental).**

**Esse o caminho para o progresso econômico e social.**

**O protecionismo moderno é dinâmico, exigindo participação do Estado, do sindicato, da empresa, do consumidor e da sociedade.**

**A proteção aos que trabalham ou querem trabalhar é um valor ético e jurídico que exige parceria, condição mínima para o desenvolvimento social e econômico.**

**As normas de proteção devem ser justas e eficazes para sua efetiva utilidade na sociedade.**

**O utopia do moderno direito do trabalho é a conciliação de todos os interesses divergentes na sociedade.**

**São Paulo, outono de 2025.**