

As expectativas nas relações trabalhistas para 2023 e depois

O Direito do Trabalho e, conseqüentemente, as relações trabalhistas, em razão de sua dinâmica vinculada a fatores sociais e econômicos, não são muito afeitas a previsões ou a qualquer projeção futurística. Daí que falar do que será o futuro das relações de trabalho e o modo pelo qual a legislação vai servir de amparo às novas modalidades de prestação de serviço, pode ser um trabalho inócuo e com muita chance de não se ajustar à imprevisibilidade natural das transformações vindouras. A marca histórica da legislação trabalhista foi da criação de barragens legais protecionistas contra a ausência de equilíbrio econômico entre quem se oferece para trabalhar e quem paga pelo trabalho, de tal forma que sempre haverá necessidade de acomodação jurídica dos fatos e dos movimentos sociais produtores de



Entretanto, a expectativa é uma espera baseada em supostos direitos,

probabilidades, pressupostos ou promessas com a possibilidade de construir um cenário possível porque são geradas a partir de algo concreto, vivido e experimentado, e que pode servir de parâmetro desejável para 2023 e, quem sabe, para o "novo governo". Então, considerando a experiência desde a reforma trabalhista de 2017, observam-se pontos relevantes (1) no plano das relações coletivas; (2) no plano das relações individuais; e, (3) no plano da atuação do Judiciário Trabalhista.

Assim, no plano das relações coletivas, a Lei nº 13.467/17 trouxe mudanças que devem ser prestigiadas e aperfeiçoadas a fim de que seja exercida com plenitude a liberdade sindical da Convenção 87 da OIT. Longe deveria passar a ideia de revogação da legislação da reforma trabalhista.

O primeiro aspecto relevante, desde a reforma, diz respeito à atribuição aos sindicatos da responsabilidade pelo que negociam, colocando-os como litisconsortes em ações em que se discute a validade de norma coletiva de trabalho.



Nesta mesma linha, em segundo lugar, acentuou-se o valor da autonomia da vontade privada coletiva e que encontra efetiva ressonância jurídica, restringindo, como novidade histórica, a interferência mínima do Judiciário Trabalhista (artigo 8º, §3º, CLT) que sempre atuou de modo soberano no exercício do poder normativo. Agora prevalece a negociação responsável, de boa-fé, e geradora de valores.

Um terceiro ponto, relevante e desejável ao longo dos anos, foi o da exclusão da contribuição sindical obrigatória e que permitiu, de modo inexorável, desvendar a ilusão do sindicalismo brasileiro, organizado a partir da atividade econômica do empregador, frágil e artificial em muitos casos. A supressão da contribuição sindical compulsória desorganizou a estrutura sindical que durava desde 1943. Neste sentido, o Ministério do Trabalho editou normas para a fusão de sindicatos, revelando, de modo escancarado, que a categoria profissional ou econômica servia para arrecadar a contribuição sindical obrigatória cuja ausência não sustentava sindicatos desprovidos de ideologia entre os trabalhadores.

A eliminação da contribuição sindical obrigatória poderia ensejar, no futuro, que os trabalhadores se organizem em sindicatos com pluralidade, de forma orgânica e com liberdade de escolha. Pode-se afirmar que, nas condições atuais em que se encontra a legislação, o reconhecimento do ente coletivo (comissão de trabalhadores, por exemplo) é suficiente para gerar uma negociação coletiva válida juridicamente, prevalecendo a real e legítima condição de representação.

A expectativa, portanto, é de que as novas formas de negociações coletivas sejam voltadas para os interesses nos locais de trabalho, acomodando as peculiaridades no âmbito da empresa, adaptadas e despadronizadas de convenções coletivas de trabalho que, por serem abrangentes demais, não atendem às condições locais.

No campo do direito individual, a legislação, desde 2017, vem amparando as novas formas de prestação de serviços surgidas com a evolução da tecnologia da informação, por meio da sugestão de novos contratos, tais como para o trabalho intermitente ou para o trabalho remoto em teletrabalho. De fato, o que se precariza nem sempre é o modelo de contrato, mas a ausência de uma forma de proteção social mais elástica, que amplie seu campo de aplicação para atividades novas, permitindo maior inclusão social sem limitar o acesso a benefícios para empregados exclusivamente celetistas.

No campo do Judiciário Trabalhista, o aprimoramento dos procedimentos e a celeridade no andamento dos processos tem se mostrado relevantes quando se trata de solução de conflitos individuais. Quando se trata de conflitos coletivos, a mediação judicial tem sido fundamental e provoca, com frequência, um aprendizado no sentido de que negociar não implica perdas, mas acomodação de interesses com a finalidade de preservar os empregos.

Portanto, o que se tem como expectativa é de que não presenciemos retrocessos, de que haja aprimoramento do arcabouço legal em especial no âmbito da proteção social, para que as transformações sociais e trabalhistas promovam realizações pessoais e profissionais sem a pecha de transformações promotoras de exclusão social e que as negociações coletivas sejam respeitadas com responsabilidade, criatividade e capazes de gerar equilíbrio com eficácia.

Meta Fields