

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: os impactos nas negociações coletivas dos sindicatos dos comerciários e prestadores de serviços em Minas Gerais

RAFAEL MAIA NOGUEIRA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS (UEMG)

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

JULIANA ESTACIO RIOS

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela concessão da bolsa de doutorado.

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: os impactos nas negociações coletivas dos sindicatos dos comerciários e prestadores de serviços em Minas Gerais

1. Introdução

As instituições que regem as relações de trabalho no Brasil têm origem na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Nela definiu-se os sindicatos como representantes únicos por base territorial, estruturados de forma hierárquica e financiados por imposto sindical, com forte intervenção estatal nas negociações coletivas. Durante a ditadura militar, houve a retirada de funções estatais dos sindicatos, a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e restrições ao direito de greve e aos aumentos salariais. O Decreto-lei nº 229/1967 introduziu a convenção coletiva e o acordo coletivo, atribuindo prevalência à primeira.

Com a redemocratização nos anos 1980 e a Constituição de 1988 foi aberto espaço à cultura negocial, reconheceu-se o direito de greve e alterou-se a forma de reconhecimento sindical. Nos anos 1990, os governos propuseram mudanças como o fim do imposto sindical, a flexibilização de direitos e o fim da ultratividade, que, em sua maioria, não foram aprovadas.

No início dos anos 2000, o Fórum Nacional do Trabalho (Lucio, 2020), discutiu reformas sem grandes avanços estruturais, mantendo o status quo das negociações coletivas em um contexto de crescimento econômico. A partir de 2015, diante da crise econômica, política e do aumento do desemprego, intensificaram-se os debates por reformas, culminando na aprovação das Leis nº 13.467 e nº 13.429, de 2017, que compõem a Reforma Trabalhista.

Com mais de 100 mudanças, a reforma teve como foco a flexibilização das normas trabalhistas, dividindo-se em três eixos principais: (1) limitação do poder da Justiça do Trabalho e da sua capacidade interpretativa; (2) mudanças nos contratos de trabalho, incluindo o teletrabalho, trabalho intermitente e banco de horas; (3) alterações estruturais na negociação coletiva. Entre essas, destacam-se o fim do imposto sindical, a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da ultratividade dos acordos.

Essa reforma representou uma ruptura com o modelo anterior de negociação coletiva vigente há quase 80 anos. Ao abrir espaço para negociações mais descentralizadas e admitir a possibilidade de redução de direitos por meio de acordos, a reforma reconfigura o sistema negocial, subvertendo a lógica anterior.

Nesse novo cenário, a atuação sindical foi diretamente afetada, sobretudo em setores como o dos comerciários e prestadores de serviços. Essa classe possui elevada rotatividade, baixa escolaridade e remuneração, por isso, pode ser especialmente impactada com as novas formas e regimes de trabalho, como as alterações do contrato temporário e a regulamentação do trabalho intermitente.

Essa categoria possui uma importante quantidade de pessoas empregadas, é marcada pelo pico de contratação em novembro e dezembro, com dispensas em dezembro e março, e rotatividade acima de 40% ao ano. As negociações são bem regionalizadas, todavia realizadas em nível estadual pela Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomerciários-MG) e Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (Fecomércio-MG), que é o caso selecionado para esta pesquisa.

Neste contexto, a Reforma Trabalhista de 2017 promoveu uma mudança no modelo de negociação coletiva ao instituir um arranjo mais descentralizado e permissivo à supressão de direitos anteriormente assegurados, comprometendo a coerência e a continuidade dos direitos pactuados. A proibição da ultratividade, por exemplo, extinguiu automaticamente as cláusulas coletivas ao término de sua vigência, caso não sejam expressamente renovadas, o

que enfraqueceu o poder de barganha dos trabalhadores e elevou a insegurança jurídica (Rodrigues & Melo, 2017).

Paralelamente, consolidou-se uma lógica empresarial orientada por práticas de gestão estratégica de pessoas, como remuneração variável, gestão por competências e foco em desempenho (Katz, Kochan & Colvin, 2017). No contexto brasileiro, estudos indicam que os sindicatos, inclusive o setor dos comerciários e prestadores de serviços, enfrentaram dificuldades de interlocução com essas práticas, sendo frequentemente excluídos das decisões organizacionais e substituídos por representantes contratados pelas empresas (Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer, 2021; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016).

Diante desse cenário, o presente estudo propôs-se a investigar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as negociações coletivas conduzidas pelos sindicatos dos comerciários e prestadores de serviços em Minas Gerais, com ênfase nas mudanças na estrutura, no processo e nos resultados das negociações, bem como nas estratégias sindicais e no papel dos setores de recursos humanos das empresas.

Para tanto, a pesquisa adotou um recorte temporal entre 2013 e 2021, englobando períodos anterior e posterior à reforma. A escolha de Minas Gerais justifica-se por sua relevância econômica, sindical e demográfica, sendo o segundo estado em número de vínculos formais e o terceiro maior PIB do país. A seguir, detalham-se os eixos centrais que orientam esta investigação: as relações de trabalho e seus dispositivos, a Reforma Trabalhista de 2017 e o setor dos comerciários e prestadores de serviços.

2. As relações de trabalho e seus dispositivos

O campo das relações de trabalho desenvolveu-se a partir de uma abordagem multidisciplinar centrada nas interações coletivas entre empregadores, trabalhadores e o Estado. Sua consolidação remonta ao início do século XX, especialmente nos países anglo-saxões, em resposta aos desafios emergentes nas sociedades industrializadas entre 1870 e 1920 (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015; Kaufman, 2010).

Três metateorias estruturam esse campo: a abordagem unitarista, que pressupõe relações pautadas na confiança e resolução interna de conflitos, com ênfase na voz individual e na performance organizacional; a abordagem crítica, que entende o trabalho como estruturalmente explorado, com representação via sindicatos militantes e foco na transformação social; e a abordagem pluralista, que reconhece o conflito como inerente à divergência de interesses, demandando regulação institucional e representação coletiva por meio de sindicatos e negociações (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

Kaufman (2014) amplia essa perspectiva ao propor seis correntes teóricas posicionadas em um *continuum* entre as visões crítica e unitarista, com a pluralista ao centro. Este estudo adota a abordagem institucionalista, vinculada ao pluralismo, por sua capacidade de articular-se com a teoria institucionalista da gestão estratégica de recursos humanos, superando visões que colocam os campos em oposição. Nessa perspectiva, o trabalho é compreendido como um bem especial, com valor dependente das necessidades específicas de cada organização (Katz, Kochan & Colvin, 2017).

A base teórica institucionalista utilizada neste estudo é o Sistema de Relações de Trabalho de John Dunlop, que analisa a formação e transformação das normas laborais por meio da interação entre ambiente, atores, ideologia e regras governamentais (Horn, Cotanda & Pichler, 2009; Tapia, Ibsen & Kochan, 2015). O modelo destaca a atuação de sindicatos, empregadores e Estado na produção normativa, reconhecendo, contudo, a assimetria de poder favorável ao capital (Carvalho Neto, 2001; Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012). Essa estrutura conceitual orienta a análise dos dados apresentados neste artigo.

3. A Reforma Trabalhista de 2017: Contexto, Conteúdo e Implicações Estruturais

A crise política iniciada em 2013 e intensificada com a eleição presidencial de 2014 e o impeachment da presidenta Dilma Rousseff provocou mudanças profundas na agenda política brasileira (Leite, 2018), acompanhadas por uma severa crise econômica e do trabalho. A taxa de desemprego subiu de 6–7% (2014) para 13,7% (2017), enquanto os vínculos formais caíram de 49,5 para 46 milhões entre 2014 e 2016 (IBGE; RAIS). O PIB também apresentou retração acentuada a partir de 2015.

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista foi aprovada sob a justificativa de modernização legal e recuperação econômica. O Congresso aprovou, em 2017, as Leis nº 13.467 e nº 13.429, propostas pelo governo Temer, integrando uma agenda neoliberal mais ampla, que incluiu a Emenda Constitucional nº 95 (teto de gastos), a reforma do ensino médio (Lei nº 13.415/2017) e a tentativa de reforma da previdência (PEC nº 287/2016) (Krein & Colombi, 2019).

A reforma produziu alterações estruturais nas relações de trabalho, como a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade das normas coletivas, a ampliação da negociação individual, o fim da contribuição sindical obrigatória e o enfraquecimento do poder sindical (DIEESE, 2017a). Segundo Krein (2018), também foram regulamentadas novas formas de representação no local de trabalho, excluindo os sindicatos de temas como compensação de jornada.

A tramitação legislativa foi acelerada, com aprovação em cerca de seis meses e a modificação de 97 dispositivos da CLT, além de normas correlatas (Di Benedetto, 2017; Scheifer & Mandalozzo, 2019). Di Benedetto (2017) categoriza as mudanças em três grupos: restrições à Justiça do Trabalho, precarização contratual e enfraquecimento sindical.

No campo jurídico, a reforma limitou a atuação judicial ao princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, restringindo o uso de princípios protetivos (Ferreira, 2019). A introdução do Título II-A reduziu as possibilidades de reparação por danos imateriais (Rodrigues & Melo, 2017).

No plano contratual, foram instituídas modalidades como teletrabalho, trabalho intermitente e sobreaviso (DIEESE, 2017b). O teletrabalho, embora regulamentado, apresenta lacunas em relação à participação sindical, ao retorno ao presencial e ao reembolso de despesas (Hazan & Morato, 2018; Reis, 2018; Lima & Bridi, 2019).

Quanto à negociação coletiva, os artigos 611-A e 611-B passaram a permitir a supressão de direitos legais por acordos e convenções, rompendo com o princípio da norma mais favorável (Rodrigues & Melo, 2017; Ferreira, 2019). O art. 444 autorizou negociação individual para trabalhadores de alta renda; o art. 59 flexibilizou a jornada de trabalho; e o art. 614, §3º vedou a ultratividade, exigindo renovação explícita das cláusulas, o que fragiliza a segurança jurídica (Rodrigues & Melo, 2017). O art. 477-A, por sua vez, legalizou as dispensas coletivas sem mediação sindical.

A Lei nº 13.429/2017 ampliou a terceirização para todas as atividades, superando a limitação imposta pela Súmula nº 331 do TST (Krein, 2018; Reis, 2019), formalizada na Lei nº 6.019/1974, com efeitos sobre a representação sindical e as condições laborais (Corsi & Mastrodi, 2018). O contrato temporário passou a ter duração de até 270 dias, com recontração possível após 90 dias.

Krein (2018) argumenta que a reforma não apenas legalizou práticas já existentes, mas também expandiu a flexibilização das relações laborais, intensificando o poder patronal. Para o DIEESE (2017b), trata-se de um processo de desmonte das proteções históricas do direito do trabalho brasileiro, que compromete o equilíbrio contratual, fragiliza a negociação coletiva e limita o acesso à Justiça do Trabalho.

4. O setor dos comerciários e prestadores de serviços

A categoria de comerciários, conforme dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e classificação realizada pelo IBGE, representa cerca de 20% de todos os vínculos formais em todo o país, totalizando em 2019 cerca de 9,4 milhões de pessoas no Brasil, 990 mil em Minas Gerais e 178 mil em Belo Horizonte. Trata-se do segundo maior setor empregatício do Brasil, empregando mais que o setor da indústria (7,9 milhões), administração pública (8,8 milhões) e construção civil (2 milhões), sendo superado apenas pelo setor de serviços (17,8 milhões). Trata-se de uma área que abrange uma grande diversidade de atividades.

Um elemento interessante ao se analisarem as convenções coletivas de trabalho é que a negociação entre Fecomércio-MG e Fecomercitários-MG abrange tanto o setor de comércio quanto o de prestação de serviços, com instrumentos separados para cada categoria, o que significa que esses instrumentos são aplicáveis a mais da metade de todos os trabalhadores com carteira assinada do estado de Minas Gerais.

Como se pode observar na Tabela 1, a maior parte desses profissionais está vinculada ao comércio varejista e ao atacadista, existindo um percentual menor, mas considerável, de representantes comerciais. Quando se comparam os valores de 2019 com os de 2020, identifica-se uma diminuição de quase 500 mil vínculos em todo o país, sendo 42 mil em Minas Gerais. Com relação à escolaridade, 66,6% possuem ensino médio completo e apenas 8,6% possuem ensino superior, sendo a categoria com menor escolaridade entre as estudadas e bem abaixo da média apresentada na Rais, conforme a Tabela 2.

Tabela 1 – Quantidade de comerciários e prestadores de serviços (2016 a 2020)

Categoria	Comerciários		Prestadores de serviços		Todos os trabalhadores	
	Brasil	Minas Gerais	Brasil	Minas Gerais	Brasil	Minas Gerais
2016	9.264.904	968.396	16.708.852	1.563.000	46.060.198	4.628.701
2017	9.230.750	967.468	16.772.645	1.569.930	46.281.590	4.710.919
2018	9.219.684	968.003	17.228.663	1.618.103	46.631.115	4.760.830
2019	9.221.315	967.742	17.508.912	1.674.945	46.716.492	4.856.025
2020	9.054.514	939.311	17.215.415	1.634.665	46.236.176	4.814.874

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS)

Tabela 2 – Escolaridade dos comerciários e prestadores de serviços

Unidade	Brasil		Minas Gerais	
	2020	2019	2020	2019
Até Fundamental completo	3.407.030	3.714.492	388.569	427.122
Médio incompleto	1.549.875	1.696.020	180.609	199.867
Médio completo	14.853.262	14.854.845	1.436.273	1.440.649
Superior incompleto	1.263.825	1.282.905	116.802	117.504

Superior completo (ou maior)	5.195.937	5.181.965	451.723	457.545
Total	26.269.929	26.730.227	2.573.976	2.642.687

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS)

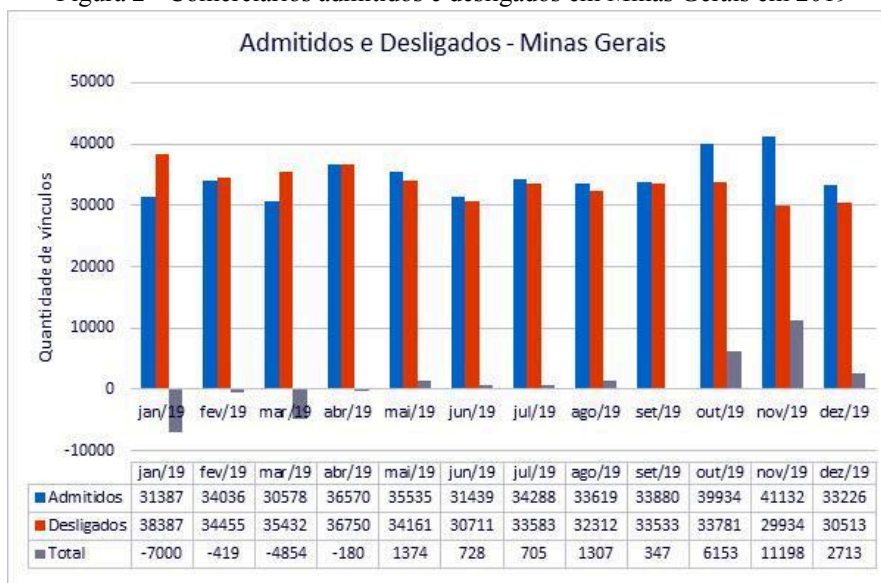
Em cenário de grande rotatividade ao longo de todo o ano, as contratações e dispensas de comerciários apresentam também uma sazonalidade, com saldo de dispensas concentradas nos meses de janeiro e março e com saldo de admissões ocorrendo principalmente no mês de novembro, conforme pode ser observado Figura 1 e 2.

Figura 1 – Comerciários admitidos e desligados no Brasil em 2019



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED 2019

Figura 2 - Comerciários admitidos e desligados em Minas Gerais em 2019



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED 2019

É importante notar nos números uma certa coincidência dos meses de dispensa com o período estipulado para contratação temporária, de 45 ou 90 dias, que foi alterado pela

Reforma Trabalhista de 2017. Outro ponto que merece destaque é a alta rotatividade do setor, com 3,9 milhões de contratados no Brasil e 415 mil em Minas Gerais, onde pode se depreender uma rotatividade de 41,3% e 42%, respectivamente, bem superior à taxa observada para todas as categorias. Com relação à remuneração média, em 2019 ela foi de 1,98 salário mínimo no Brasil e de 1,64 em Minas Gerais, bem abaixo da média de todas as categorias. Já a taxa de sindicalização do setor em 2019, conforme dados da PNAD Contínua, que reúne o grupo de atividades de comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas, era de 7,4%, sendo bem abaixo da média nacional apresentada anteriormente.

Em que pese o Sindicato dos Comerciantes de Belo Horizonte ter conseguido agrupar alguns municípios da região metropolitana, Contagem e Betim (importantes municípios da região metropolitana) têm seus próprios sindicatos. Da mesma forma, as estruturas sindicais patronais também são bem pulverizadas.

De todo modo, também é conduzida uma negociação coletiva em nível estadual pela Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomerciantes-MG) e pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais (Fecomércio-MG), que será objeto de estudo deste trabalho. A Fecomércio-MG, que agrupa os sindicatos das empresas que atuam no comércio de bens, nos serviços e no turismo de Minas Gerais e engloba 44 entidades sindicais, é filiada à Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e atua juntamente com o Serviço Social do Comércio de Minas Gerais (Sesc-MG) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) em Minas Gerais, compondo o Sistema Fecomércio-MG. Já a Fecomerciantes-MG é filiada à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) e à Força Sindical, central sindical que concentra cerca de 10% dos trabalhadores sindicalizados do Brasil, conforme dados do DIEESE.

5. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa adotou a abordagem qualitativa e o caráter descritivo coletivas (Eisenhardt & Graebner, 2007), pois o objetivo do trabalho busca uma compreensão dos efeitos da alteração normativa proporcionada pela Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações trabalhistas do setor dos comerciantes e prestadores de serviços.

Para análise do fenômeno foi adotada a Teoria Institucionalista, que busca, por meio do estudo das instituições, compreender aspectos específicos de determinada sociedade (Amorim, 2019). Consequentemente, foi adotada, para análise das relações de trabalho, a visão pluralista que entende a existência de conflito entre trabalhador e empregador por meio da divergência de interesses que necessita de regulação para a sua resolução (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

O tempo compreendido - 2013 a 2021 - abrange três períodos distintos: período com baixos índices de desemprego e crescimento econômico (2013-2014), período de crise do trabalho anterior à reforma (2015-2016) e período posterior à reforma (2017-2021) conduzidas pelos sindicatos dos comerciantes e prestadores de serviços em Minas Gerais.

Como método de coleta de dados, serão utilizadas a análise documental (Yin, 2005) de 276 instrumentos coletivos entre acordos e convenções coletivas de trabalho, com 61 grupos de empresas diferentes.

Nesta etapa, foram levantados todos os acordos coletivos e convenções negociadas pelos sindicatos dos comerciantes e prestadores de serviços em Minas Gerais no período compreendido entre 2013 e 2021, utilizando como forma de acesso ao banco de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho-Mediador, gerenciado pela Secretaria de Relações do Trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Optou-se por não analisar os dissídios coletivos, tendo em vista que esse mecanismo constitucional objetiva a

resolução de impasses ocasionados pela ineficiência do processo de negociação coletiva, momento em que a Justiça do Trabalho é chamada para arbitrar a negociação.

6. Apresentação dos Resultados

Inicialmente utilizou-se, como fonte de dados para a análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o banco de dados do Sistema Mediador, que deveria contemplar todos os instrumentos firmados pelas entidades sindicais. Todavia, o sítio eletrônico da Fecomercários-MG disponibiliza todas as convenções coletivas de trabalho firmadas por esta entidade. Nele foi possível identificar diversos instrumentos não registrados no Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Tabela 03.

Tabela 03 – Convenções coletivas por registro – Comercários

CCT	Início da vigência									Total
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Sistema Mediador	21	11	17	25	24	10	7	4	1	120
Site Federação	0	1	2	1	3	4	12	8	12	43
Total	21	12	19	26	27	14	19	12	13	163

É possível observar a existência de muitos outros instrumentos firmados fora do Sistema Mediador, em proporção que aumenta a partir de 2017, de modo a comprovar a inadequação desse banco de dados para a análise desta categoria, bem como a possibilidade de conclusões absolutamente equivocadas que ela poderia apresentar.

Desse modo, para os acordos coletivos de trabalho foram utilizados os dados obtidos no banco de dados do Sistema Mediador e para as convenções coletivas de trabalho foram combinados com os dados obtidos no sítio eletrônico da Fecomercários-MG, que passam a ser apresentados no subitem a seguir.

6.1 Acordos coletivos

Os acordos coletivos firmados junto à Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomercários-MG), dados estes levantados por meio exclusivo do Sistema Mediador, totalizaram 317 instrumentos no período de pesquisa, com 138 empresas diferentes.

Dessas empresas, cinco delas são agregações de CNPJs, como no caso da John Deere Equipamentos do Brasil Ltda., que realizava o acordo com três CNPJs diferentes e passou a fazer o acordo utilizando dois, mantida a base territorial.

Dentro os documentos analisados, observou-se a diminuição de acordos observada a partir de 2017, tendo como exceção o ano de 2020, em que há um súbito aumento que não se verifica em 2021. A princípio, poder-se-ia atribuir esse fato à Reforma Trabalhista de 2017, mas este ponto deve ser relativizado por diversos motivos aos quais passa-se a discorrer, tendo sempre a possibilidade de se tratar de não registro, pela entidade sindical, de acordos coletivos. Mais da metade das empresas possui apenas um acordo coletivo firmado no período e quase 90% delas possuem menos de cinco instrumentos, o que demonstra a sazonalidade dessas negociações, que podem ter objetos muito específicos.

No avanço da análise, foi elaborada a Tabela 04, com dados dos acordos coletivos referentes a três elementos específicos, quais sejam jornada, Participação nos Lucros e Resultados e políticas de enfrentamento à pandemia causada pela Covid-19.

Tabela 04 – Quantidade de acordos coletivos por cláusula

Número de cláusulas	Início da vigência										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
PLR	6	13	13	13	12	10	4	4	3	3	81
Jornada	1	31	30	34	31	21	13	10	8	2	181
Pandemia	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0	35
Total	7	44	43	47	43	31	17	14	46	5	297

Interessante notar que esses três itens abarcam a quase totalidade dos acordos coletivos, de modo que um movimento para a inserção, pelo menos daqueles relacionados à jornada e à pandemia, seria natural. Nesse sentido, foram abarcadas nas convenções coletivas, as cláusulas referentes a trabalho em feriados e à jornada especial de trabalho. Dos 196 acordos coletivos firmados até 2016, 127 tratavam desses temas. Desse modo, essa diminuição pode ter relação direta com a Reforma Trabalhista de 2017, haja vista a possibilidade de negociação direta com os trabalhadores, mas também pela presença desses temas nas Convenções Coletivas. No mesmo sentido, as medidas de enfrentamento à pandemia causada pela Covid-19 trouxeram acordos coletivos cujos conteúdos posteriormente passaram a compor as convenções coletivas de 2020 e 2021.

Por fim, verifica-se a diminuição sensível dos acordos coletivos referentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que, como no caso dos comerciários e prestadores de serviços, sofreram diminuição a partir de 2017. A PLR é regulamentada pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. A Reforma Trabalhista de 2017, apesar de estabelecer no art. 611-A da CLT que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] participação nos lucros ou resultados da empresa”, não afasta a necessidade de instrumento coletivo, tampouco altera a lei de 2000. Esta lei da PLR foi alterada de modo permanente pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que também não afastou a necessidade de acordo ou convenção coletiva. Esses elementos, em face da inexistência de previsões sobre PLR nas convenções coletivas, apontam que esse fato não tem relação direta com a reforma, podendo estar relacionada com outros fatores ou mesmo com a possibilidade de se tratar de não registro, pela entidade sindical, de acordos coletivos com este conteúdo, ou mesmo o impacto da crise econômica no lucro das empresas, que dificultou uma eventual participação dos trabalhadores.

Destrinchando um pouco mais os acordos coletivos, a Tabela 05, traz um panorama sobre a vigência desses instrumentos ao longo do tempo. Como pode ser observado, há um maior quantitativo de cláusulas com vigência entre 6 e 18 meses, com um decréscimo acentuado a partir de 2018. Quanto aos acordos com duração maior que 18 meses, nota-se uma constância no período, com um pequeno pico em 2013. Por fim, com relação aos acordos com menos de seis meses, estes são bastante representativos em 2020, início da pandemia causada pela Covid-19. Naquele momento foi possibilitada a suspensão dos contratos de

trabalho e diminuição de jornada com redução salarial em troca de estabilidade posterior. O conteúdo desses acordos gira basicamente nesses dois temas.

Tabela 05 – Vigência dos acordos coletivos

Vigência (anos)	Início da vigência									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mais de 1,5	2	7	2	2	1	4	1	2	1	2
Entre 0,5 e 1,5	5	41	41	47	45	30	17	11	18	7
Menos de 0,5	0	0	2	1	0	0	0	0	28	0
Total	7	48	45	50	46	34	18	13	47	9

Com relação ao número de cláusulas, a Tabela 6 apresenta um cruzamento entre a vigência e volume negociado, este separado em três estratos diferentes.

Tabela 06 – Vigência e número de cláusulas dos acordos coletivos

Vigência (anos)	Número de cláusulas			
	até 8	de 9 a 13	de 14 a 33	mais de 33
Mais de 1,5	7	11	5	1
Entre 0,5 e 1,5	98	91	66	7
Menos de 0,5	3	28	0	0
Total	108	130	71	8

Como pode ser observado, grande parte dos acordos e convenções se encontra nos dois menores estratos selecionados para a pesquisa, sendo o maior estrato uma exceção à regra. Há uma pequena tendência de os acordos coletivos com maior número de cláusulas possuírem uma vigência maior, mas não muito significativa.

Todos esses elementos levantam pontos a serem discutidos com os atores envolvidos: se os dados acima apresentados são decorrentes de não registro do Sistema Mediador; se houve, de fato, uma diminuição dos acordos a partir de 2017, qual a relação com a Reforma Trabalhista de 2017; e se haveria alguma outra intercorrência entre 2017 e 2018 que afetou a celebração de acordos.

6.2 Convenções coletivas

As convenções coletivas firmadas junto à Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais totalizaram 163 instrumentos, sendo 120 extraídos do Sistema Mediador e 43 do site da Fecomercários-MG. As negociações foram realizadas com 25 entidades sindicais diferentes

O primeiro ponto a ser destacado sobre as convenções coletivas de trabalho da Fecomercários-MG é que esta é uma federação sindical de trabalhadores, de modo que as negociações diretamente com sindicatos patronais dependem: ou da não organização de sindicatos de comerciários na base estudada, ou de outros motivos de toda sorte. Com isso, as convenções coletivas com a federação sindical de empregadores acabam por prevalecer em toda a base territorial. Neste sentido, é possível perceber que o principal negociador é a Fecomércio-MG, com quase um terço de toda a negociação realizada. Por mais que haja momentos com ampliação ou diminuição do volume de convenções coletivas, aquelas realizadas com a Federação do Comércio não sofrem, a princípio, nenhum tipo de alteração que possa ser atribuída à Reforma Trabalhista de 2017.

Outra questão muito interessante com relação às negociações da Fecomercários-MG é que quase todas as convenções coletivas são anuais ou próximas disso (são exceções apenas a CCT firmada com o Sindicómércio Zona da Mata em 2013 - com vigência de um ano e oito meses - e com o Sindicómércio Unai em 2014 - com vigência de um ano e dois meses). Desse modo, dada a não variação no processo por todo o período, infere-se que a Reforma Trabalhista de 2017 possivelmente não impactou no processo de negociação.

As convenções coletivas de trabalho firmadas entre a Fecomércio-MG e a Fecomercários-MG são separadas por categorias e bases territoriais. Em todos os anos do período foram firmados os dois principais instrumentos, que consideram as seguintes categorias e bases territoriais: comerciários inorganizados em sindicatos, com base territorial compreendendo todos os municípios que não possuem sindicatos locais; e prestadores de serviços, excetuando os “trabalhadores na movimentação de mercadorias em Armazéns Gerais” e as atividades organizadas em sindicato, com a base contemplando o estado de Minas Gerais. Além desses instrumentos, as entidades firmaram acordos específicos para:

- empregados do comércio em Brumadinho, Confins e São José da Lapa (2017-2021, sendo dividido em atacadista e varejista a partir de 2020);
- empregados no comércio atacadista de Caratinga (2013-2014);
- empregados no comércio atacadista de Juatuba e São Joaquim de Bicas (2013-2018);
- empregados no comércio atacadista de Paracatu (2014-2015;2017-2018);
- empregados no comércio atacadista de Tapira (2013-2019);
- empregados no comércio atacadista de Unai (2015;2017-2018); e
- empregados no comércio atacadista de Viçosa (2021).

Em que pese para algumas localidades terem sido observadas convenções coletivas de trabalho com sindicatos do comércio locais, há diferença entre as categorias, como por exemplo os instrumentos firmados pelo Sindcomércio Betim, abrangendo também Juatuba e São Joaquim de Bicas, que se destinam aos comerciários que estejam inorganizados em sindicatos.

Retornando a análises gerais, as negociações abrangem um quantitativo significativo de cláusulas nas convenções coletivas firmadas, como pode ser observado na Tabela 7.

Tabela 07 – Quantidade de Cláusulas nas CCT’s da Fecomercários-MG anual

Negociador Empresas	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Fecomércio-MG	157	233	228	127	231	262	204	161	202	200,6
Sindicómércio Lavras	0	0	0	0	30	0	0	0	0	30
Sindicómércio Araxá	0	0	0	66	33	0	0	0	0	49,5
Sindicómércio Barbacena	29	0	30	30	0	0	0	0	0	29,7
Sindcomércio Betim	32	35	0	35	35	0	78	41	41	42,4
Sindicómércio Congonhas	29	0	0	31	31	0	0	0	0	30,3
Sindicómércio Governador Valadares	0	0	30	30	31	0	0	0	0	30,3
Sincovita	29	0	30	30	30	0	37	0	0	31,2
Sindicómércio Ituiutaba	29	0	0	30	30	0	37	0	0	31,5
Sindicómércio Juiz de Fora	29	0	0	31	32	31	32	33	33	31,6
SindComércio Patos de Minas	37	37	37	36	37	35	36	37	36	36,4

Sindicómércio Poços de Caldas	0	0	54	0	0	0	0	0	0	54
Sindicómércio Santos Dumont	29	0	63	63	63	65	80	38	69	58,8
Sindicómércio São João Del Rei	29	0	0	30	30	0	0	0	0	29,7
Sindicómércio Teófilo Otoni	29	0	0	30	30	0	0	0	0	29,7
Sindicómércio Uberaba	0	0	30	0	30	0	34	37	38	33,8
Sindicómércio Uberlândia	29	0	0	30	30	0	0	0	38	31,8
Sindicómércio Vale Do Sapucaí	34	36	36	36	36	45	50	42	44	39,9
Sindicómércio Caratinga	32	0	0	0	0	0	0	0	0	32
Sindicómércio Cataguases	29	0	0	30	0	0	0	0	0	29,5
Sindicómércio Montes Claros	0	0	0	31	31	0	0	0	0	31
Sindicómércio Paracatu	0	45	44	44	44	50	0	0	0	45,4
Sindicómércio Sete Lagoas	29	0	30	30	30	0	37	0	0	31,2
Sindicómércio Unai	0	35	43	43	43	45	0	0	0	41,8
Sindicómércio Zona da Mata	30	0	0	32	0	0	0	40	0	34
TOTAL	641	421	655	845	887	533	625	429	501	615,2

Conforme os dados da tabela, não é possível extrair informações que indiquem uma possível alteração no volume negociado como consequência direta da Reforma Trabalhista de 2017. É possível verificar que os anos de 2016 e 2017 são atípicos na série, de modo que os anos de 2018 e 2019 apresentam quantitativos de cláusulas negociadas próximas daquelas observadas no período compreendido entre 2013 e 2015.

Além disso, pelos documentos analisados é possível afirmar que não houve grandes alterações na estrutura das negociações durante o período analisado, figurando os mesmos atores e com a manutenção da base territorial na negociação da categoria de prestação de serviços e pequenas alterações no caso do comércio inorganizado em sindicato. Há uma alteração, em 2015, da categoria de prestação de serviços, que não guarda relação com a Reforma de 2017. No caso do processo, este não teve nenhuma alteração observável em todo o período em ambos os casos.

Já quanto ao conteúdo, há alterações que podem indicar reflexos da Reforma Trabalhista de 2017. Em geral, as negociações que versavam sobre compensação de feriados, jornada especial de trabalho, entre outros, eram realizadas por meio de acordos coletivos de trabalho com a respectiva taxa negocial. A partir de 2018, criou-se uma sistemática dentro das convenções coletivas de trabalho em que as empresas poderiam aderir a uma série de benefícios, como piso salarial especial (menor), compensação especial de banco de horas (prazo prolongado chegando a dez meses), controle de ponto diferenciado, entre outros. Para adesão a esses regimes mais benéficos, a empresa teria que aceitar uma cláusula específica, que exige, como contrapartida, “declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão); Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS); GFIP referente ao mês anterior; comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais previstas nesta convenção coletiva de trabalho”.

Desse modo, os benefícios ficam condicionados ao pagamento das contribuições aos sindicatos pelas empresas. Esse fenômeno pode ter ligação direta com o fim do imposto sindical e conseqüente estrangulamento financeiro da entidade, o que pode ter levado a entidade dos trabalhadores a aceitar condições menos favoráveis aos trabalhadores. Essas cláusulas são aprimoradas em 2019, em que há a instituição, inclusive, de multas para empresas que se utilizarem dos benefícios da convenção coletiva sem a adesão e conseqüente cumprimento dos requisitos estabelecidos.

Esse ciclo acaba por ser interrompido a partir de 2020, em que as cláusulas adicionadas passam a versar sobre a pandemia causada pela Covid-19, mais especificamente sobre as medidas provisórias editadas em 2020 e 2021.

Com vistas a ampliar a compreensão sobre os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 no conteúdo das convenções coletivas dos comerciários e prestadores de serviços, bem como a levantar elementos de estratégia e participação da gestão de recursos humanos, passar-se-á a analisar o quadro síntese dos Comerciários

6.3 Quadro síntese

Com os dados levantados nos subitens anteriores, foi elaborado o Quadro 1 abaixo, contendo uma síntese das alterações nas negociações coletivas dos comerciários e prestadores de serviços realizadas pela Fecomerciários-MG.

Quadro 1 – Alterações nas negociações coletivas dos comerciários

Situação inicial	<ul style="list-style-type: none"> – Convenções coletivas firmadas com a Fecomércio e diversos sindicatos patronais do comércio (pluralidade na negociação de acordos coletivos). – Convenções relativamente pequenas, com volume em torno de 30 cláusulas. – Quantitativo significativo de empresas negociando ACTs, com conteúdos diversos e volume de negociação pequeno (instrumentos direcionados para questões específicas).
Estrutura	<ul style="list-style-type: none"> – Diminuição dos acordos coletivos: <ul style="list-style-type: none"> • Redução de acordos referentes a piso, banco de horas, jornada, que pode ter relação com a Reforma Trabalhista de 2017 ou com a tratativa do tema em Convenções Coletivas. • Pico e redução de acordos referentes a efeitos da pandemia causada pela Covid-19, com o tema inserido em Convenções Coletivas. • Diminuição dos acordos coletivos referentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR).
Processo	– Manutenção do processo anual de negociações com sindicatos durante todo o período.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> – Estabelecimento de regras de regimes especiais de piso, banco de horas e jornada, combinadas com contribuição para os sindicatos patronal e laboral após a Reforma Trabalhista de 2017: possível efeito do estrangulamento financeiro decorrente do fim do imposto sindical. – Surgimento de cláusulas de suspensão dos contratos de trabalho e diminuição da carga horária com redução proporcional de salário, bem como de ratificação das medidas provisórias em função da pandemia causada pela Covid-19.

GERH	– Possível influência dos setores de GERH nas pautas do sindicato patronal, tendo em vista que demandas sobre banco de horas e jornada de trabalho foram contempladas nas convenções coletivas a partir de 2018.
------	--

A partir desses achados, traçam-se as considerações finais.

7. Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as negociações coletivas conduzidas pelos sindicatos dos comerciários e prestadores de serviços de Minas Gerais, focando no volume, nos temas das cláusulas e nas condições estabelecidas nos instrumentos coletivos firmados entre 2013 e 2021. Os resultados indicam que houve uma redução significativa nos acordos coletivos firmados pelos comerciários após a Reforma Trabalhista de 2017, refletindo uma possível influência dessa legislação na dispersão e na diminuição da negociação coletiva formal. Essa tendência é acompanhada pela diminuição do número de convenções coletivas, especialmente aquelas relacionadas a temas como piso salarial, banco de horas, jornada de trabalho e Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Além disso, em 2020, há um pico de negociações, relacionado ao contexto da pandemia de Covid-19, com a inclusão de cláusulas específicas às medidas provisórias e efeitos do enfrentamento à crise sanitária.

Por fim, a análise mostra que as reformas e as crises influenciam diretamente o conteúdo, a quantidade e a formalização dos acordos coletivos, evidenciando uma dinâmica de adaptação das relações trabalhistas às novas condições econômicas e legais.

Com base nos resultados obtidos, esta pesquisa oferece uma contribuição ao evidenciar os efeitos da Reforma Trabalhista sobre as negociações coletivas, especialmente diante da ampliação das possibilidades de negociação direta entre empregadores e empregados, da fragilização institucional dos sindicatos e da crescente contestação, por parte das bases, da legitimidade dos próprios processos negociais coletivos. Dessa forma, os dados analisados indicam que o impacto mais abrangente da Reforma Trabalhista de 2017 foi a intensificação da negociação individual em detrimento da intermediação promovida por atores coletivos, como consequência do enfraquecimento tanto das instituições trabalhistas quanto dos mecanismos tradicionais de negociação coletiva.

A normatização das relações de trabalho representa um elemento crucial tanto para a promoção de uma distribuição de renda mais equitativa na economia quanto para a manutenção da coesão social. A adoção de um sistema sem intermediação formal pode resultar no agravamento das desigualdades sociais e no aumento de tensões sociais, gerando efeitos adversos para toda a sociedade. Por esse motivo, investigações empíricas que examinem de que maneira as negociações coletivas estão sendo efetivamente conduzidas se mostram fundamentais para enriquecer o debate acerca dos caminhos possíveis a serem trilhados no âmbito das relações de trabalho.

Entre as limitações do estudo, destaca-se o recorte restrito do ponto de vista setorial e geográfico, uma vez que a análise se concentrou nos comerciários e nos trabalhadores do setor de serviços em Minas Gerais, o que dificulta a extrapolação dos achados para outras categorias profissionais ou para unidades da federação com diferentes realidades econômicas e estruturas sindicais. Além disso, a natureza predominantemente documental da base de dados utilizada, embora consistente em termos quantitativos, não foi capaz de captar diretamente as estratégias subjetivas dos atores sociais envolvidos nos processos negociais, como os dirigentes sindicais e os representantes das empresas.

Considerando essas limitações e os resultados obtidos, sugere-se como desdobramento futuro da pesquisa a realização de estudos que examinem mais profundamente o papel das áreas de recursos humanos nas dinâmicas negociais no cenário pós-Reforma Trabalhista, tendo em vista o aumento da autonomia patronal na definição das pautas de negociação. Outra recomendação envolve a condução de análises comparativas em diferentes setores econômicos, a fim de verificar se os efeitos observados entre os comerciários e prestadores de serviços também se manifestam em outros segmentos do mercado de trabalho.

Adicionalmente, um campo promissor para futuras pesquisas diz respeito ao impacto da pandemia de Covid-19 na forma e no conteúdo das convenções coletivas, para além da discussão sobre o teletrabalho, abrangendo as adaptações institucionais e negociais que emergiram em resposta ao novo contexto. Também se propõe o aprofundamento das investigações sobre os mecanismos de resistência e inovação sindical, especialmente em contextos marcados pelo enfraquecimento estrutural das entidades representativas, com o objetivo de compreender de que maneira os sindicatos vêm reformulando suas estratégias frente às mudanças institucionais recentes. Por fim, considera-se pertinente explorar como as percepções dos trabalhadores a respeito da importância das negociações coletivas e do papel dos sindicatos têm se transformado, particularmente após a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, a fim de avaliar os impactos dessas percepções na legitimidade e na eficácia da ação coletiva no contexto atual.

Referências

Amorim, W. A. C. de. (2017). *Gestão de recursos humanos e relações de trabalho no Brasil: uma análise sob a ótica da teoria dos custos de transação em um conjunto de empresas privadas* (Tese de Livre-Docência). Universidade de São Paulo.

Amorim, W. A. C. de, Cruz, M. V. G., Sarsur, A. M., & Fischer, A. L. (2021). HRM in Brazil: an institutional approach. *Revista de Gestão*, 28(2), 133-150. <https://doi.org/10.1108/REG-10-2019-0104>

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Carvalho Neto, A. M. (2001). *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Vozes.

Carvalho Neto, A., Amorim, W. A. C. de, & Fischer, A. L. (2016). Top human resources managers views on trade union action in Brazilian corporations. *Brazilian Administration Review*, 13(4), e160059. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160059>

Di Benedetto, R. (2017). Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: A tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]*, 18(2), 545-568. <https://doi.org/10.18593/ejll.v18i2.14980>

DIEESE. (2017a). *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil* (Nota Técnica, 178). Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

DIEESE. (2017b). *Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

- Ferreira, L. M. C. (2019). Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da Lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais. *Revista Vertentes do Direito*, 6(1), 260-278.
- Gooderham, P. N., Mayrhofer, W., & Brewster, C. (2018). A framework for comparative institutional research on HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 5-30. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1488523>
- Horn, C. H., Cotanda, F. C., & Pichler, W. A. (2009). John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems. *Dados*, 52(4), 1047-1070. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582009000400007>
- Katz, H., Kochan, T., & Colvin, A. (2017). *An introduction to U.S. collective bargaining and labor relations* (4th ed.). Cornell University Press.
- Kaufman, B. (2014). History of the British industrial relations field reconsidered: Getting from the Webbs to the new employment relations paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 52(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/bjir.12030>
- Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da Reforma Trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138514>
- Krein, J. D., & Colombi, A. P. F. (2019). A Reforma Trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, 40, e0223441. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019223441>
- Leite, K. (2018). Trabalho e condição humana na contemporaneidade. *Laplage em Revista*, 4(1), 109-124. <https://doi.org/10.24115/S2446-6220201841175p.109-124>
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: A Reforma Trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32(86), 325-342. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792019000300020>
- Lúcio, C. G. (2020). A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. *Estudos Avançados*, 34(98), 127-142. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.009>
- Pochmann, M. (2020). Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 89-99. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28102019>
- Rodrigues, I. S., & Melo, J. C. D. (2017). Reforma Trabalhista: Precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 3(1), 7-33.
- Saraiva, L. A. S., Ferreira, J. A., & Coimbra, K. E. R. (2012). Relações de trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: Um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, 5(2), 134-148.
- Tapia, M., Ibsen, C. L., & Kochan, T. A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: The contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 13(1), 157-184. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu030>

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (2ª ed.). Bookman.