

TRABALHO DIGNO

O direito coletivo do trabalho após as mudanças introduzidas pela Lei n. 13.467/2017: uma abordagem sobre a perda de arrecadação e o enfraquecimento normativo

*Unionism in labor reform (Law n. 13.467/17):
an approach to loss of contribution and regulatory weakness*

Guilherme Sebalhos Ritzel

Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN), Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), Advogado e participante do grupo de pesquisa "Trabalho e Capital" (GPTC) vinculado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). <https://orcid.org/0000-0002-7320-2127>

RESUMO: Este trabalho tem o intuito de abordar as mudanças legislativas que o sindicalismo brasileiro enfrenta desde novembro de 2017, quando a Lei 13.467/17 (conhecida como “reforma trabalhista”) inseriu novas regras que afetam o Direito Coletivo do Trabalho. Para isso, será feita uma abordagem mais detalhada de dois institutos modificados pela reforma, a contribuição sindical facultativa e outras questões, como a possibilidade de se negociar banco de horas individualmente e a demissão coletiva de trabalhadores, por exemplo. Também se visa demonstrar que algumas das mudanças inseridas pela reforma trabalhista foram objetos de ações de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF). Assim, levando em conta a metodologia dedutiva, a pesquisa pretende demonstrar como essas diferentes mudanças legais da CLT modificam a vida dos sindicatos brasileiros, tendo como resultado a diminuição da arrecadação das entidades e a perda de importante barganha para negociações coletivas. Embora ressalta-se que há outras mudanças bastante pertinentes que modificaram o direito sindical, entende-se que as duas destacadas na pesquisa denotam de maneira bem explícita o enfraquecimento deste ramo do direito.

Palavras-chave: Sindicalismo, Reforma Trabalhista, Contribuição Sindical.

ABSTRACT: This work aims to address the legislative changes that Brazilian unionism has faced since November 2017, when Law 13.467 / 17 (known as “labor reform”) introduced new rules that affect labor relations. To do this, a more detailed approach of two institutes modified by the reform will be made, the optional union contribution and the possibility to negotiate hour banking individually. Considering the deductive methodology, the research intends to demonstrate how these different legal changes of the CLT modify the life of Brazilian unions, resulting in a decrease in the collection of entities and the loss of an important bargain for collective bargaining.

Keywords: Unionism, Labor Reform, Union contribution.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o intuito de abordar a nova realidade do sindicalismo brasileiro, levando em consideração as mudanças positivadas pela Lei 13.467/17 (conhecida como “reforma trabalhista”), e em especial, a contribuição sindical facultativa e o banco de horas pactuado individualmente. Sobre isso, o artigo ressalta que esses dois institutos demonstram uma nova realidade com tendência mais negativa que positiva.

Logo, embora deve-se ressaltar que a reforma trouxe também outras mudanças no direito sindical, como a prevalência do negociado sobre o legislativo (conforme o artigo 611-A da CLT), a pesquisa visa se ater a duas modificações mais específicas. A contribuição sindical antes compulsória e agora facultativa e a desnecessidade de acordo ou convenção coletiva são exemplos pertinentes para análise da atual conjuntura do direito coletivo do trabalho.

No primeiro capítulo buscou-se discorrer sobre o contexto histórico do sindicalismo brasileiro e sua característica corporativa, explicando a importância da contribuição sindical do ponto de vista financeiro das entidades. No segundo capítulo foi abordada a problemática da inconstitucionalidade na forma com que a contribuição sindical deixou de ser compulsória, levando em conta sua natureza tributária. E no terceiro capítulo, a pesquisa mostra situações decorrentes da reforma trabalhista de 2017, como por exemplo, o banco de horas individual sendo questionado em jurisprudências, assim como informações do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) que demonstram a diminuição das convenções coletivas de trabalho.

Por fim, o trabalho demonstra que as mudanças legais tiveram os seguintes resultados: Uma grande perda de arrecadação das entidades sindicais e uma tendência à individualização nas relações de trabalho, situações que dificultam a atividade sindical. Tal perspectiva não significa que a atividade sindical deve perder relevância, pois mesmo com o mundo do trabalho passando por transformações, o conflito entre capital e trabalho segue bastante pertinente e com grande importância na vida da coletividade.

2. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O SINDICALISMO

O sindicalismo nasceu com o advento da modernidade tendo em vista a mudança do mundo do trabalho nas Revoluções Industriais dos séculos XVIII e XIX. Com isso, surgiu a necessidade de se discutir demandas coletivas por meio de uma via organizada de trabalhadores. Entretanto, não é viável afirmar que esta transformação tenha se desencadeado de maneira tranquila.

A sociedade capitalista encontrou em meados do século XVIII condições favoráveis para sua expansão, da transição da manufatura e da produção artesanal para uma crescente industrialização. Nesta perspectiva, a concorrência desenfreada dos industriais desencadeou na prática de redução dos custos e aumento da produção, resultando em aumento excessivo de horas de serviço, utilização de mulheres e crianças em serviços inadequados, além da despreocupação com a higiene e a segurança nas fábricas. (ANTUNES, 1980, p. 10; CESARINO JR, 1980, p. 76)

Desta conjuntura surgiu a necessidade de representação coletiva para negociações, o que passou a consistir em um instrumento de democratização e inclusão socioeconômica na sociedade civil. Vale ressaltar como um dos importantes aspectos das negociações coletivas o fato de nascer de maneira espontânea no seio das relações sociais, isto é, a autonomia coletiva negocial surgiu naturalmente da necessidade dos trabalhadores e dos representantes do capital em estabelecerem normas reguladoras, e que posteriormente no começo do século XX começariam a ser positivados nas legislações internas de cada nação. (DELGADO, 2017a, p. 113; ANDRADE, 2020, p. 56)

O contexto inicial do sindicalismo foi de visar melhorar as condições de trabalho em detrimento do capital, equilibrando a relação entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção. Para isso, pautas como limitação da jornada de trabalho e a proibição do trabalho de crianças foram bastante pertinentes em uma situação de trabalho extenuante e com exploração de mão-de-obra infantil. (ALVES, 2003, p. 237)

O surgimento na Inglaterra das chamadas “Trade Unions” foi um grande marco para o sindicalismo de maneira geral, que por meio dessas associações de trabalhadores, reivindicavam melhores salários. Com isso, as “Trade Unions” foram representantes de um movimento sindical reformista no período da Revolução Industrial, isto é, não se confundiam necessariamente com movimentos revolucionários que visavam romper com o modelo de produção vigente. (LEFRANC, 1974, p. 8)

Karl Marx destacou o valor das Trade Unions em sua manifestação no I Congresso Internacional dos Trabalhadores em 1867, conforme o relato abaixo:

O capital é poder social concentrado, enquanto o operário apenas dispõe de sua força de trabalho individual. O contrato entre o capital e o trabalho nunca pode portanto ser feito em bases equitativas e justas, numa sociedade em que a propriedade sobre os meios materiais de vida e trabalho se contrapõem à força produtiva viva. O único poder social dos operários é a força de seu número. (ALVES, 2003, p. 238)

Neste sentido, Marx avaliou ser inviável que o trabalhador de maneira individual tivesse condições de negociar com os donos dos meios de produção, tendo em vista a relação assimétrica de subordinação. Ainda, a ação coletiva dos trabalhadores seria importante para frear a competitividade entre os indivíduos.

Contudo, Marx e Engels afirmaram que era necessário para os sindicatos um pensamento que visasse ultrapassar a barreira reformista de uma luta apenas economicista, sendo importante para a emancipação da classe trabalhadora um movimento social e político de igual tendência. E em linha semelhante, uma visão mais revolucionária do sindicalismo também foi abordada por Malatesta no começo do século XX, que conforme o viés anarquista do autor, o espírito corporativista (dentro dos limites do Estado) poderia influir na acomodação dos trabalhadores. (MARX; ENGELS, 1980, p. 14; MALATESTA, 2010, p. 35)

No caso brasileiro, há de se destacar os movimentos operários autônomos, muitos de origem anarquista, que formaram greves importantes de 1917 a 1920. É interessante ressaltar que estes movimentos colidiram com uma sociedade que até três décadas antes era escravocrata, o que de alguma forma mostrou uma mudança mesmo que tímida nas bases estruturais do país. (DELGADO, 2017a, p. 1545)

Tratou-se de uma situação que naquele momento encontrou consonância com a conjuntura internacional do mundo do trabalho, tendo em vista a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar na Alemanha e o Tratado de Versalhes

que resultou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. Diante disso, percebe-se que havia uma inclinação para repensar a atividade laboral e a sua importância diante da economia internacional, e também no âmbito interno das nações. (DELGADO, 2017a, p. 65)

Esta inclinação passou a ser uma diretriz seguida pelo governo brasileiro que rompeu com a Primeira República em 1930. Neste sentido, diante de um Estado intervencionista, foi rompido o padrão agroexportador de café, surgindo assim uma gestão de governo com maior ênfase na questão social, considerando o crescimento industrial nos grandes centros urbanos. (DELGADO, 2017a, p. 1546)

A conjuntura sociopolítica no Brasil foi de grande transformação na década de 1930, sendo este período marcado pelo surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pela Justiça do Trabalho, pela incorporação de um sistema previdenciário público por meio dos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs, precursores do atual INSS) entre outras conquistas sociais. Tais transformações institucionais determinaram mudanças políticas e econômicas iniciadas com a Revolução de 1930, marcadas por um processo de condução à industrialização do país, conduzida por um Estado forte e condutor do desenvolvimento nacional, característica bastante acentuada do Governo Vargas. (DELGADO, 2017a, p. 1546 e 1547; ARAÚJO, 2022, p. 32).

Sobre isso, ressalta-se que nasceu no Brasil um novo sindicalismo, de caráter corporativo (atrelado ao Estado), diferente das manifestações autônomas de trabalhadores de anos anteriores. Tal fato fez parte de importantes pesquisas sobre o comportamento político daquele período, como a de Wanderley Guilherme dos Santos que estabeleceu o conceito de “Estadania” na Era Vargas, relacionando uma ideia de cidadania tutelada, ou cidadania regulada pelo Estado que se diferencia de uma cidadania espontânea baseada em valores políticos universais e denota uma cidadania regulamentada pelas vias institucionais. (FLORES, 2009, p. 291 e 292)

O que se percebe neste tipo de atitude é a premissa de um Estado agindo para obter resultados como se a população não pudesse atuar por si só, precisando do apoio e da fiscalização estatal para se almejar determinados fins. Evidentemente, essa tendência foi alvo de críticas e resistências à política trabalhista e sindical do governo Vargas, mas também houve aceitação de setores importantes de grupos sindicais preexistentes. (ARAÚJO, 2002, p. 30)

Entretanto, o que se pode observar é que o Direito do Trabalho brasileiro teve no imposto sindical uma importante fonte de financiamento. Do mesmo modo, independente de eventuais críticas, o corporativismo faz parte da história do

sindicalismo brasileiro, embora como se demonstrou, a atuação sindical não tenha nascido como um movimento atrelado ao Estado.

Portanto, no próximo capítulo será discutida a problemática jurídica da modificação do imposto sindical até então compulsório para uma contribuição facultativa, conforme a nova redação da CLT após a reforma trabalhista de 2017.

3. UMA ANÁLISE SOBRE A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

A Constituição de 1937 trouxe a previsão do chamado imposto sindical, imposição relacionada a cada categoria profissional ou econômica. Tratando-se de uma medida para financiar os sindicatos, o imposto sindical acabou se tornando bastante importante para o chamado sindicalismo corporativo que nasceu naquela década. (MARTINS, 2013, p. 820)

Já na CLT o termo referido é “contribuição sindical” (artigo 578), sendo feito o recolhimento correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho do empregado (conforme o inciso I do artigo 580), além da contribuição prevista para os empregadores. A mudança de nomenclatura se deve ao fato da contribuição passar a ser prevista também no Código Tributário Nacional (CTN) na década de 1960. (MARTINS, 2013, p. 821)

Sendo assim, independente da nomenclatura correta, o fato é que sendo imposto ou contribuição, trata-se de um dispositivo relativo às relações tributárias. Diante disso, nas décadas seguintes a contribuição sindical passou a ser uma grande fonte de financiamento para as entidades sindicais (tanto para trabalhadores como para as entidades patronais), embora tenha sido alvo de críticas de ambos os lados.

Neste sentido, na década de 1970 com o chamado “novo sindicalismo” representado pelo surgimento do que viria a ser a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Partido dos Trabalhadores (PT) na década seguinte, a contribuição sindical foi criticada por ser vinculada a um sindicalismo muito ligado ao Estado e menos combativo (na visão deste grupo), indo na contramão da nova vertente sindical. Sobre isso, o novo sindicalismo, “o sindicalismo-CUT”, pretendia incentivar e fortalecer o sindicalismo, desenvolvendo solidariedades entre as bases de trabalhadores e incentivando estratégias conflituosas para fortalecer o seu reconhecimento enquanto ator social e político perante o Estado. (RODRIGUES, 1997, p. 41)

O novo sindicalismo surgido na década de 1970 ganhou força em pleno período do regime militar, época onde prisões, perseguições e tortura de diferentes pessoas da sociedade civil (dentre eles, também os dirigentes sindicais) foram recorrentes. A mobilização conquistada pelos setores sindicais mostrou grande efetividade na década de 1980 tanto para a combatividade em relação as políticas salariais adotadas naquele período como também na luta pela redemocratização do país. Destaca-se que o otimismo das lideranças sindicais daquele período ia além da crítica em relação a contribuição sindical compulsória, indo na defesa e no fortalecimento das convenções coletivas de trabalho como principal instrumento normativo laboral, além de um direito irrestrito de greve. (MENDES, 2018, p. 35 e 37)

A ideia de pôr fim a obrigatoriedade da contribuição sindical também foi uma pauta ligada aos sindicatos e demais grupos de defesa dos interesses patronais. Por exemplo, mais recentemente, entidades como a Federação das Indústrias do Rio de Janeiro – Firjan comemoraram o fim da obrigatoriedade da contribuição em 2017, quando entrou em vigor a Lei 13.467/17 conhecida como “Reforma Trabalhista”. (BBC NEWS, 2017)

Entretanto, cada qual com a sua visão sobre essa realidade, de fato, a contribuição sindical sempre foi uma importante fonte de financiamento das entidades patronais e dos sindicatos que atuam em prol do interesse de trabalhadores. Conforme dados divulgados no ano de 2018 por meio de pesquisa do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), no primeiro ano completo após a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) houve uma queda de 90% da arrecadação total com esse tipo de receita. A perda de receita foi sentida por centrais sindicais e federações, destinatárias de maneira indireta das verbas, dentre elas, cita-se as tradicionais centrais sindicais CUT e Força Sindical, assim como representantes do setor empresarial, como a FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. (DIEESE, 2018, p. 5; PORTAL UOL/ESTADÃO, 2019)

Por meio da reforma trabalhista, o Congresso Nacional modificou consideravelmente a CLT, sendo um dos pontos mais comentados o que tornou facultativa a contribuição sindical (antes compulsória). Conforme a redação atual do artigo 578 da CLT:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas.** (BRASIL, 2017)

Tendo em vista a natureza tributária da contribuição, tal mudança só poderia ser feita por meio de lei complementar, e não por meio de lei ordinária, que é o caso da Lei 13.467/17. Sobre isso, entende-se que há inconstitucionalidade na forma como foi modificada a contribuição sindical, em desacordo com os artigos 69, 146 e o 149 da Constituição Federal. (QUEIROZ, 2019, p. 119).

Mesmo que o sindicalismo brasileiro seja alvo de críticas, muitas delas bastante pertinentes, o legislador por meio da reforma trabalhista desconsiderou o caráter tributário da matéria, o que transforma a atual contribuição sindical uma norma de natureza civil, na espécie de doação. Os autores ressaltam a inviabilidade da mudança, que configura vício formal, lembrando que não existe “imposto facultativo” e que o regramento constitucional determina o uso da lei complementar em matéria tributária para direcionar as normas gerais deste ramo jurídico. (TEIXEIRA; NELSON, 2021, p. 220)

O artigo 149 da Constituição da República de 1988 indica a competência da União para instituir “contribuições sociais, de domínio econômico e **de interesse das categorias profissionais ou econômicas**”, sendo o fato gerador deste tipo de contribuição a atividade profissional ou econômica, considerando que a entidade credora exerce função de fiscalização e representatividade dos interesses individuais e coletivos do grupo que defendem. (AMARO, 2006, 55)

Nesta perspectiva, o constituinte de 1988 dispôs no capítulo destinado ao “Sistema Tributário Nacional” (do artigo 145 ao 162) apenas a lei complementar como forma de instituição, majoração ou extinção de tributo, com especial previsão no artigo 146. E ainda, conforme o artigo 69, a norma constitucional brasileira dispõe que a aprovação de lei complementar se faz mediante maioria absoluta de votos. Porém, a Consolidação das Leis do Trabalho modificou a contribuição sindical por meio da lei ordinária 13.467 em 2017, contrariando o procedimento adequado. (BRASIL, 2017),

O sistema tributário brasileiro ao delegar apenas a lei complementar e não a lei ordinária a possibilidade de modificar tributos visou maior centralização e menor possibilidade de mudanças repentinas sobre este tema. Em termos de hierarquia de normas, tem que se ressaltar que a lei ordinária está abaixo da lei complementar. Desta forma, logo abaixo da Constituição está a lei complementar (complementar à Constituição), que é votada em um processo de elaboração especial (mais complexo que o da lei ordinária), com a finalidade de detalhar as melhores condições para a aplicação de princípios ou direitos consignados constitucionalmente. (CALMON; COELHO, 1997, p. 132; STRECK, 2018, p. 42)

Desta forma, destaca-se que a problemática exposta acabou sendo pauta de ações de inconstitucionalidade. Entretanto, apesar de 18 ações de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF), a Corte Suprema não se inclinou neste pensamento, tendo em vista a decisão em Ação Direta de Constitucionalidade (ADI 5794) no primeiro semestre de 2018. Após 6 votos favoráveis a mudança contra 3 votos contrários, como argumento, o STF destacou não haver violação à autonomia dos sindicatos, destacando uma “proliferação excessiva” de sindicatos no Brasil enseja pelas verbas compulsórias. (QUEIROZ, 2019, p. 126; BRASIL, 2018)

Desta maneira, além de não enfrentar a problemática correta na sua decisão, a Corte Suprema endossou a mudança legislativa feita de maneira incorreta. Sobre os efeitos da modificação, destacam-se os sindicatos das categorias profissionais como os principais prejudicados pela queda da arrecadação, considerando que a defesa dos interesses individuais e coletivos pelas entidades, como previsto no artigo 8º, III da Constituição, fica mais dificultosa sem a contribuição sindical, fonte econômica imprescindível para as entidades. (LEITE, 2020, p. 844)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) seguindo preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou o enunciado 24. Desta maneira, o órgão confirmou sua posição sobre o tema da seguinte forma:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL. DESCONTO EM FOLHA. POSSIBILIDADE. DIREITO DE OPOSIÇÃO ASSEGURADO. A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018)

Conforme o posicionamento do MPT, as assembleias organizadas pelos sindicatos são legítimas para estipular a contribuição sindical, além de terem a autonomia para definir valores e prazos para pagamento.

Ao que tange a importância da arrecadação das contribuições sindicais para os sindicatos, é importante mencionar que mesmo os setores críticos a este dispositivo com o passar dos anos tomaram atitudes diversas. Nesta linha, o “Segundo Governo Lula” introduziu a institucionalização das Centrais Sindicais por meio da Lei

11.648/2008 e acabou não atuando para a ampliação da autonomia sindical (premissa do novo sindicalismo da década de 1970). (FREITAS JUNIOR, 2010, p. 97)

Tal pensamento do autor foi justificado pelo fato da Lei 11.648/2008 ter surgido no segundo mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e com apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT). A referida lei, indo ao caminho contrário da antiga premissa de extinção da contribuição sindical, inseriu no artigo 589 da CLT uma nova destinação dos valores arrecadados, destacando 10% da arrecadação para a central sindical em que o sindicato for filiado (além das contribuições para as confederações e federações vinculadas às entidades).

Nesta conjuntura, após uma década desta institucionalização, há que se ter em mente que os objetivos do sindicalismo mudaram, e a tendência é o enfraquecimento da atividade sindical. Vale lembrar que antes da reforma trabalhista os sindicatos brasileiros já careciam de maior força, tendo em vista a fragmentação das entidades, acima de 10 mil sindicatos obreiros, embora representativos de interesses específicos. É viável fazer a comparação da realidade brasileira com a de outros países, considerando exemplos de países europeus (como o exemplo da Alemanha) e mesmo de países latino-americanos (como a Argentina), onde tradicionalmente sempre houve entidades sindicais extremamente fortes. (DELGADO, 2017b, p. 115)

Portanto, entende-se que a perda da arrecadação afeta o funcionamento das entidades sindicais. E assim sendo, trata-se de uma questão bastante pertinente para análise se debatida de acordo com a conjuntura do mundo do trabalho dos últimos anos, onde se destaca uma maior flexibilidade de direitos, o desemprego e a informalidade. Desta forma, no próximo capítulo será feita uma abordagem sobre o direito coletivo do trabalho após a mudança introduzida na reforma trabalhista, considerando a tendência de individualização das relações laborais.

4. O ENFRAQUECIMENTO E A INDIVIDUALIZAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho é o ramo do Direito do Trabalho que dispõe sobre as regras normativas no âmbito das categorias profissionais ou econômicas enquanto coletividade. O Direito do Trabalho convive com os interesses coletivos de maneira concreta quando há lesão coletiva de um direito já existente, e de maneira abstrata, quando há o interesse de criação de normas para uma categoria. (SCHIAVI, 2020, p. 1470)

O artigo 444 da CLT traz o enunciado; “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (BRASIL, 1943). Logo, destaca-se o poder normativo do direito coletivo do trabalho em criar regras específicas por meio das negociações entre as entidades patronais e as que atuam em defesa dos trabalhadores.

A negociação coletiva, fruto da autonomia privada das partes, é um procedimento cabível para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, formando contratos coletivos, que podem ensejar em convenções coletivas de trabalho, onde há negociação entre sindicatos representativos, ou acordos coletivos de trabalho, onde a negociação é feita por uma entidade sindical com uma ou mais empresas da mesma categoria econômica. (LEITE, 2020, p. 850, 868, 873)

Na ineficácia, na falta ou na impossibilidade de negociação coletiva, as partes podem se valer do dissídio coletivo, que se conceitua como um processo judicial de solução de conflitos perante a Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2020, p. 1476). Logo, tem-se no ordenamento jurídico brasileiro a viabilidade das partes coletivas de estabelecer suas próprias condições de trabalho, seja por meio da negociação ou por meio do dissídio. Entretanto, tal possibilidade deve respeitar o que preceitua o artigo 444 da CLT e que limita à negociação para o que não prejudicar o trabalhador.

A reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/17 modificou alguns dispositivos referentes ao direito coletivo do trabalho, com a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, conforme o artigo 611-A da CLT, contudo, outra mudança significativa foi a possibilidade de se pactuar banco de horas de maneira individual, com previsão no artigo 59, § 5º, da CLT. Tal possibilidade tira um importante poder de barganha e de negociação das entidades sindicais.

Levando em consideração que as horas extraordinárias se referem ao período que excede o horário contratual, legal ou normativo, tal situação deve ser remunerada com o respectivo adicional (MARTINS, 2013, p. 594). A CLT permite a flexibilização da jornada por meio do banco de horas conforme o artigo 59, entretanto, a Constituição Federal invoca a legitimidade das negociações coletivas para este tipo de situação (artigo 7º, XIII).

O banco de horas tem características que transcendem o interesse meramente individual, por isso sempre foi um instituto viável para convenções e acordos coletivos de trabalho (LEITE, 2020, p. 604). Parece bastante preocupante que a CLT

possibilite uma negociação entre partes tradicionalmente desiguais (empregado e patrão), podendo o trabalhador desempenhar sua atividade laboral sem pagamento de hora extra, só sendo compensado em um período de seis (6) meses, conforme prevê o artigo 59, § 5º, da CLT. Entende-se que este tipo de medida só deveria ser válida em negociações entre os sindicatos de categoria profissional e patronal.

A possibilidade de negociação individual do banco de horas não produz ganhos e perdas proporcionais para ambos os lados da relação de emprego. Por causa disso, o que se percebe neste tipo de caso é apenas o aumento da jornada laboral do empregado para além do limite legal. (KREIN, 2017, p. 98)

Essa problemática vem ensejando em decisões judiciais que se contrapõem à CLT utilizando a Constituição Federal, por meio do artigo 7º, XIII, como a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4):

EMENTA. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 5º DO ART. 59 DA CLT. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, dispõe que somente é possível flexibilizar a jornada do trabalhador a partir de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho). A novel norma do § 5º do art. 59 da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017, ao dispor sobre a possibilidade de o próprio trabalhador, individualmente, entabular com seu empregador ajuste compensatório na modalidade "banco de horas", não é compatível com a ordem constitucional, máxime quando perfectibiliza afronta ao princípio da vedação ao retrocesso, previsto no caput do art. 7º da Constituição da República. Declaração, pelo Colegiado, de inconstitucionalidade do § 5º do art 59 da CLT, que impõe a submissão do feito ao Tribunal Pleno, na forma do art. 143 do Regimento Interno deste Tribunal e inciso II do art. 949 do CPC. (BRASIL, 2021a)

Na mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região também utilizou o preceito constitucional para rejeitar a possibilidade de banco de horas individual com a seguinte fundamentação:

[...] No que se refere ao banco de horas, o inciso XIII do artigo 7º da CF autoriza a compensação apenas entre horas positivas e negativas. Assim, inexistente autorização constitucional para que eventuais horas negativas sejam deduzidas do valor das verbas rescisórias. É o que se verifica na dicção do referido inciso: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de

horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2021b)

Contudo, o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região também dispõe de decisão afirmativa sobre o banco de horas individual:

EMENTA BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO SEMESTRAL. ART. 59, §5º, DA CLT. ACORDO INDIVIDUAL. NORMA COLETIVA QUE TRATA DO BANCO DE HORAS COM COMPENSAÇÃO ANUAL. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO. Acordo individual prevendo a adoção do banco de horas com compensação semestral, com lastro no art. 59, §5º, da CLT, não viola convenção coletiva que impõe requisitos para a adoção do regime compensatório previsto no art. 59, §2º, da CLT, porquanto tais modalidades de compensação não se confundem. Recurso ordinário da parte ré provido. (BRASIL, 2021c)

Trata-se de decisão julgada procedente para a parte autora que entendeu não ser viável o banco de horas por acordo individual, pois este violava Convenção Coletiva de Trabalho que só possibilitava a adoção da medida após votação secreta aprovada por 55% dos empregados atingidos. Entretanto, por meio de Recurso Ordinário, a empresa ré conseguiu reverter a decisão sob a afirmação de que a modalidade defendida pela parte recorrida era a prevista pelo §2º do artigo 59 da CLT, que impõe a Convenção Coletiva para adoção de banco de horas de um ano, enquanto o caso em questão seria o previsto no §5º, onde a jornada compactuada no banco de horas prevê uma compensação em até seis meses. (BRASIL, 2021c)

Já em outra decisão do TRT gaúcho, os julgadores mantiveram improcedência de um caso de banco de horas individual, alegando que mesmo que seja viável por convenção coletiva, trata-se de um caso que só pode ser concretizado por meio de acordo individual firmado por escrito (BRASIL, 2021d). É de se preocupar que a lei deixa possibilidades assim em aberto, considerando que a adoção do regime de banco de horas poderia ser por acordo tácito (verbal) se as horas trabalhadas fossem compensadas em até 1 (um) mês, conforme expressa a redação do §6º do artigo 59 da CLT.

Independentemente da posição do Poder Judiciário em se contrapor a este tipo de dispositivo legal, onde a individualidade das relações laborais se sobrepõe aos interesses coletivos, o fato é que a vigência de normas como as previstas pelos incisos §5º, §6º do artigo 59 da CLT possibilitam pactuar banco de horas na forma individual, sendo uma das possibilidades ainda pior, a que prevê o acordo individual tácito. Tal possibilidade parece ainda mais negativa se destacada a tradicional burla de direitos

trabalhistas, pois embora a legislação trabalhista brasileira seja considerada extensa (e avançada), o Brasil nunca se destacou por uma proteção social forte como nos países europeus, muito por causa do descumprimento e do elevado nível de informalidade do nosso mercado de trabalho. (KREIN; BUARQUE, 2021, p. 260)

Ainda, mesmo considerando a negociação das partes como algo legítimo, deve-se lembrar que um dos princípios do Direito do Trabalho é o princípio protetivo – “in dubio pro obrero”, que se baseia na premissa de nivelar as desigualdades. Essa diretriz principiológica se baseia no fato de que as duas partes da relação jurídica, empregado e empregador, possuem características diferentes e antagônicas, isto é, um possui o poder diretivo sobre o outro, que enseja na liberdade de contratar, de estabelecer metas e inclusive, de demissão (RODRIGUEZ, 1998. p. 30). Nessa linha, a atuação sindical parece ser um caminho mais vantajoso para uma negociação efetiva, diferente de uma negociação individual.

Desta maneira, acordos individuais na vigência de um contrato de trabalho podem trazer à tona um problema que atinge os trabalhadores no plano individual, mas também para as entidades sindicais e o direito coletivo do trabalho, causando danos indiretos aos sindicatos. Desta forma, a legislação trabalhista enfraquece a negociação sindical quando as negociações individuais são viabilizadas pela via legal, essa tendência pode ser percebida pelos números e pelos dados referentes às atividades do sindicalismo (como as negociações, os tipos de reivindicações, greves e etc).

Conforme pesquisa do DIEESE sobre as características das greves no ano de 2019, 57% das greves deflagradas no país foram paralisações de apenas um dia (DIEESE, 2020, p. 3). O balanço divulgado pela entidade ainda ressalta que as reivindicações mais presentes no ano de 2019 não foram sobre aumento salarial, mas questões mais defensivas relativas à manutenção de salários, décimo terceiro e férias (DIEESE, 2020, p. 5).

Os problemas atuais se agravam se for levada em conta a crise econômica e sanitária desencadeada pela pandemia do coronavírus em 2020. Diante desta situação, seria de se esperar o fortalecimento de negociações coletivas para resguardar direitos relativos à remuneração, saúde e segurança no trabalho, por exemplo. (IKUTA; COSTA; OLIVEIRA; PARAGNI, 2020, p. 85)

Porém, dados do Sistema Mediador, tradicionalmente vinculado ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, então parte do Ministério da Economia do Poder Executivo, demonstram que após a queda no número de instrumentos coletivos negociados no país entre 2017 e 2019 (41 mil para 36 mil), ocorreu um pequeno aumento no número de convenções coletivas na pandemia de 2020 (IKUTA; COSTA; OLIVEIRA; PAGANI,

2020, p. 98 e 99). Contudo, com raríssimas exceções, o que caracterizou as convenções coletivas de trabalho em 2020 não foram as negociações que visavam reajuste salarial, mas as questões pertinentes à proteção do emprego e de condições salutaras nos locais de trabalho. (IKUTA; COSTA; OLIVEIRA; PAGANI, 2020, p. 98 e 99)

Sobre isso, percebe-se que a conjuntura econômica contribui para uma atuação mais defensiva do movimento sindical e menos propositiva em relação a salário e demais direitos. Logo, se coletivamente as pautas não são necessariamente favoráveis aos trabalhadores, evidentemente que individualmente a situação é ainda pior, sendo destacável que a prorrogação de jornada de trabalho em acordo individual e a prevalência do negociado sobre o legislado tendem a ser desfavoráveis para a parte subordinada da relação laboral.

Sobre a situação econômica brasileira e a precarização do trabalho, é de se reconhecer que a tendência atual é a desproteção e da submissão dos indivíduos a permanente concorrência (KREIN, 2019, p. 98). É inegável que a concorrência em uma entrevista de emprego obriga o postulante ao cargo a aceitar extensão da jornada de trabalho por meio do banco de horas, por exemplo. Tal situação é compreensível em um país com altos índices de desemprego e desigualdade, que conforme pesquisa do IBGE em 2019, atingiu o índice de informalidade de 41,6% da população economicamente ativa, enquanto o de pobreza (renda per capita de até R\$ 436) chegou ao índice de 24,7% da população em geral (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

A nova morfologia do trabalho relativa ao fenômeno das novas tecnologias somada à informalidade, situação destacada por muitos pesquisadores como “uberização do trabalho”, denota ao trabalho precarizado a denominação de “empreendedorismo de si mesmo” de maneira bastante falaciosa, incentivando a intermitência e a falta de controle de jornadas (ANTUNES, 2019, p. 16). Sobre isso, vale destacar que apesar das dificuldades inerentes ao trabalho precário, a necessidade dos trabalhadores que laboram nesta situação os obriga a buscar uma organização coletiva nos moldes das atividades mais regulamentadas.

Nesta linha, no Rio Grande do Sul foi criado o Sindicato dos motoristas de transporte individual por aplicativo (SIMTRAPLI-RS), com o intuito de defender os interesses dessa categoria profissional. Na linha de algumas decisões judiciais que reconhecem o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho de Canoas - RS determinou a reversão do cancelamento de dirigente sindical que foi excluído de uma plataforma por considerar uma prática antissindical (conforme a OIT) o bloqueio de um trabalhador que representava a categoria no período de negociações entre a empresa e a entidade representativa dos motoristas. Já em linha semelhante, na cidade de Santa Maria - RS

foi criada a Associação dos motoristas de aplicativo de Santa Maria com o intuito de discutir questões locais com a Câmara de Vereadores do município. (BRASIL DE FATO, 2022; DIÁRIO DE SANTA MARIA, 2022)

Com base nesse tipo de informação, levando em conta a crescente informalidade, precarização do trabalho e as dificuldades da atividade sindical, o papel das negociações coletivas e do papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores se torna mais importante. Ainda, as negociações entre representantes patronais e de categorias profissionais devem ocorrer por meio do fortalecimento institucional das entidades representativas, o que se torna inviável com o enfraquecimento das entidades sindicais.

Embora as dificuldades sejam para todos os sindicatos representativos, as entidades dos trabalhadores tendem a perder mais do que as patronais, tendo em vista que as entidades representativas do empresariado recebem contribuições mais variadas, como as oriundas do Sistema “S” (SESC, SENAI, SENAR e etc). Ainda, outro motivo que se destaca é a falta de oposição das entidades em contribuir com uma organização que defende os seus interesses. (LEITE, 2020, p. 844)

O fato é que a desregulamentação atingiu o mundo do trabalho de diferentes maneiras, sendo muitas das medidas adotadas pela reforma trabalhista questionadas nas instâncias superiores do Poder Judiciário, não sendo diferente com as questões de Direito Coletivo do Trabalho. Não à toa o Supremo Tribunal Federal precisou se manifestar em outras ocasiões além da já citada Ação de Inconstitucionalidade 5794 sobre a contribuição sindical. Por exemplo, através do Tema 1046 com repercussão geral o STF entendeu ser viável a negociação se sobrepor à legislação do trabalho apenas em caso de norma coletiva que “limita ou restringe direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente (BRASIL, 2022).

Já em discussão sobre a dispensa coletiva sem a necessidade de negociação sindical prévia, em caso de 2009 sobre dispensa coletiva de trabalhadores da EMBRAER, a Corte Suprema agiu de maneira mais favorável aos trabalhadores. Após a reforma trabalhista inserir o artigo 477-A na CLT e equiparar dispensa individual e dispensa coletiva, sem necessidade de participação de entidade sindical, o STF por meio do Tema 638 fixou o entendimento firmado em Recurso Extraordinário (999435) de matéria trabalhista que diz o seguinte:

A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com

autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo". (BRASIL, 2022b)

Portanto, através de todo o exposto, entende-se que o Direito Coletivo do Trabalho é um instituto de grande importância para a solução de conflitos de natureza coletiva. Da mesma, ressalta-se que as normas coletivas de trabalho são resultados de um sadio convívio entre as partes e têm na negociação sua principal característica, logo, o enfraquecimento das entidades sindicais representa algo para além da fragilização do direito coletivo laboral, sendo também um retrocesso social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que já foi elencado, fica nítida a impressão de fragilidades dos sindicatos brasileiros perante as mudanças que a Lei 13.467 (Reforma Trabalhista) introduziu no ordenamento jurídico. Sobre isso, ressalta-se que entre as modificações, há de um lado a perda da arrecadação da contribuição sindical (prejudicial para o financiamento das entidades), e de outro, a ampliação do banco de horas para a forma individual e outras flexibilizações que retiram parte do poder negocial dos sindicatos de trabalhadores, o que é prejudicial para que este negocie com empregadores ou com sindicatos patronais.

Na lógica de prevalecer o negociado sobre o legislado, como prevê o artigo 611-A da CLT, o legislador desmereceu um importante legado de conquistas trabalhistas, como regulação da jornada de trabalho, irredutibilidade salarial e outros direitos que estão inseridos no artigo 7º da Constituição Federal (norma de maior importância em relação a todas as outras, inclusive a CLT), pois muito embora o STF tenha limitado esse alcance negocial Tema 1046, é muito possível que este tipo de prática traga mais insegurança jurídica e conseqüentemente, mais desrespeito a direitos. Além disso, o artigo 444 da CLT colide com essa premissa, pois limita a vontade privada das partes de um contrato de trabalho, não permitindo que a negociação contravenha às disposições de proteção de trabalho.

Desta forma, a legislação trabalhista ainda não possibilita que a negociação seja prejudicial aos trabalhadores, o que na prática pode não vir a acontecer. Entende-se que em uma negociação individual o trabalhador fica completamente vulnerável para aceitar todas as condições preestabelecidas pela empresa contratante. Ainda, a paridade entre as partes negociantes só é viável diante de uma negociação coletiva, tendo em vista que o sindicato tem melhores condições de estabelecer o regime de banco de horas e de propor alguma contrapartida patronal.

Portanto, a perda deste importante poder de barganha dos sindicatos contribui para uma possível burla de direitos, o que fica pior em uma situação de sindicatos mais fragilizados com a perda do seu principal financiamento (a contribuição sindical). Contudo, não seria correto acreditar que o enfraquecimento da atividade sindical seja decorrente da falta de necessidade de se estabelecer negociações coletivas referente ao capital e ao trabalho.

Destaca-se também que para o enfrentamento de problemas pertinentes do cenário laboral contemporâneo como a automação, o desemprego, a informalidade e o aumento da pobreza, seria imprescindível o fortalecimento do sindicalismo para negociar melhores condições de trabalho, e não a individualização das relações de trabalho como se vê na Lei 13.467/17.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Limites do sindicalismo: Marx, Engels e a crítica da economia política**. Bauru: Práxis, 2003.

AMARO, Luciano. **Direito tributário brasileiro**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ANDRADE, Amanda Martins da Rosa. **Crises do Estado e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. **Estado e trabalhadores: A montagem da estrutura sindical corporativista no Brasil**. In: ARAÚJO, Ângela (org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 29-57.

BBC News. **Como a reforma trabalhista pode afetar os sindicatos e seus 150 mil funcionários**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40676314>>. Acesso em 10.jun.2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Recurso Ordinário 0020409-56.2019.5.04.0531**. Recorrente: Indústria de Estofados Italia Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil; Mobiliário e Olarias de Farroupilha. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Data 03/03/2021a. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/2oEwAJGUdlgWbJ6HEHl2OQ?&tp=banco+de+horas+individual>>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Recurso Ordinário 0020475-75.2020.5.04.0733**. Recorrente: Comas Latino-Americana. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul. Relator; Fabiano Holz Bezerra. 29/07/2021c. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/b9F94awdtVJT5bFiilFP5A?&tp=banco+de+horas+individual>>. Acesso em 12 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Recurso Ordinário 0021626-71.2017.5.04.0025**. Recorrente e Recorrido (Recurso Adesivo: Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Rio Grande do Sul; Hospital Nossa Senhora Conceição S.A. Relatora: Brigida Joaquina Charão Barcelos. 01/10/2021d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/13wGHhmA71az_HNjIBfnwg?&tp=banco+de+horas+individual>. Acesso em 12 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Recurso Ordinário 0011073-32.2020.5.15.0096**. Recorrente: Duratex S.A. Recorrido: Luciano Patrik Virgolino de Araújo. Relator: Renan Ravel Rodrigues Fagundes. Data: 29/03/2021. Disponível em < <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794**. Ministro Relator: Luiz Fux. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 999435**. Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A – EMBRAER. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Aeronaves. Relator: Edson Fachin. 14/06/2022. Disponível em: < <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5059065>>. Acesso em 14 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**, que dispõe sobre a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado em direitos não garantidos

constitucionalmente. 02/06/2022a. Disponível em: <[**BRASIL DE FATO. 99 Pop é condenado por bloquear dirigente sindical.** Disponível em: <https://www.brasildefatores.com.br/2022/04/13/99-pop-e-condenada-por-bloquear-dirigente-sindical>>. Acesso em 01 ago. 2022.](https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046#:~:text=1046%20%2D%20Validade%20de%20norma%20coletiva,direito%20trabalhista%20n%C3%A3o%20assegurado%20constitucionalmente.>. Acesso em 14 jun. 2022.</p></div><div data-bbox=)

CALMON, Sacha; COELHO, Navarro. **Comentários à Constituição de 1988: sistema tributário.** Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997.

CAMPOS, Ana Cristina. **IBGE: Informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>> Acesso em 3 fev. 2021.

CESARINO JR, Antônio Ferreira. **Direito social.** São Paulo: LTr e Editora da Universidade de São Paulo: 1980.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017a.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

DIÁRIO DE SANTA MARIA. **Motoristas de aplicativo de Santa Maria se reúnem para discutir regulamentação da categoria.** Disponível em: <https://diariosm.com.br/motoristas-de-aplicativo-de-santa-maria-se-reunem-para-discutir-regulamentacao-da-categoria/>>. Acesso em 01 ago. 2022.

DIEESE. **Balanco das greves de 2019.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>> Acesso em 10 jun. 2022.

DIEESE. **Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical. (Nota técnica 200).** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2022.

FLORES, João Rodolpho Amaral. **O pragmatismo político dos Ferroviários Sul-Rio-Grandenses.** Santa Maria: Editora UFSM, 2009.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. O sindicato na experiência jurídica brasileira: autonomia e liberdade versus favoritismo estatal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito Coletivo do Trabalho: Curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 95-108.

KREIN, José Dari; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. Apresentação. In: KREIN, José Dari. **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento das negociações coletivas: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo Social**. 2018, vol 30, n. 77-104.

IKUTA, Camila Yuri Santana; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; OLIVEIRA, José Silvestre Prado de; PARAGNI, Victor Gnecco Soares. As negociações coletivas na Pandemia da Covid-19. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. **A devastação do trabalho: A crise do labor na crise da pandemia**. Brasília: Editora Positiva, 2020. p. 83-99.

LEFRANC, Georges. **O sindicalismo no mundo**. São Paulo: Editora Publicações América Europa, 1974.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MALATESTA, Errico. **Coleção Teoria Anarquista**. Fortaleza: Organização Resistência Libertária, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Sindicalismo**. São Paulo: CHED, 1980.

MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Enunciado 24 sobre a fixação de contribuição sindical mediante assembleia geral da categoria profissional**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/ccr/enunciados-da-ccr-mpt>> Acesso em 10 mai. 2021.

QUEIROZ, Luiza Sabino. Do fim da contribuição sindical compulsória à ampliação da participação democrática aos sindicatos. In: **Revista da Escola Judicial do TRT4**. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, 2019, v.1, n.2, p. 119-139.

RODRIGUES, Iram Jacomé. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scrita, 1997.

O direito coletivo do trabalho após as mudanças introduzidas pela Lei n. 13.467/2017: uma abordagem sobre a perda de arrecadação e o enfraquecimento normativo

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17, IN 41/2018 do TST e a Lei de Liberdade Econômica – Lei 13.874/2019. 16 ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Cleide. **Sindicatos perdem 90% da arrecadação no primeiro ano após reforma**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>> Acesso em 11 mai. 2021.

STRECK, Lenio Luiz. **30 anos da CF em julgamentos**: uma radiografia do STF. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha; NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Reforma Trabalhista de 2017. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. v. 16. n. 2. 2017. p. 211-243.

Data de submissão: 06/09/2022

Data de aprovação: 16/07/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.