

O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E AS MODIFICAÇÕES ESTRUTURAIS DA LEI 13.467/17: UMA ABORDAGEM SOBRE A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA E O BANCO DE HORAS INDIVIDUAL.

UNIONISM IN LABOR REFORM (LAW 13.467/17): A APPROACH OF OPTIONAL UNION CONTRIBUTION AND HOUR BANKING INDIVIDUALLY

Guilherme Sebalhos RITZEL¹

ISSUE DOI: 10.21207/1983-4225.2022.1295

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 a possibilidade de se negociar banco de horas individualmente. 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 uma importante barganha para negociações coletivas.

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. In order to do this, a more detailed approach of two institutes modified by the reform will be made, the

¹ Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN), Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e participante do Grupo de Pesquisa “Trabalho Assalariado e Capital” vinculado ao curso de Direito da UFSM. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0006698460123892>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7320-2127>

optional union contribution and the possibility to negotiate hour banking individually. Taking into account 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

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que regula as relações de trabalho, sendo de grande importância amenizar as tensões relacionadas ao trabalho e ao capital, buscando soluções para os litígios entre empregados e empregadores. Desta forma, há que se ressaltar que certas questões da seara trabalhista transcendem a relação individual das partes, sendo estas debatidas por meio do Direito Coletivo do Trabalho, onde as entidades coletivas (sindicatos patronais e profissionais/econômicos) ajustam suas pautas conforme seus interesses por meio de negociações (ou pelo dissídio coletivo).

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 embora tenham ocorrido mudanças significativas, esses dois institutos demonstram uma nova realidade com tendência mais negativa que positiva. Logo, embora deve-se ressaltar as importantes mudanças sobre a prevalência do negociado sobre o legislativo (conforme o artigo 611-A da CLT), 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 das mudanças legislativas, 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.

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.

Ricardo Antunes (1980, p. 10), explica que 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, Cesarino Jr (1980, p. 76) destaca que 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.

Desta conjuntura surgiu a necessidade de representação coletiva para negociações, explicada nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017a, p. 113) da seguinte forma:

[...] a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil.

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. Georges Lefranc (1974, p. 8) conceituou as “Trade Unions” como representantes de um movimento sindical reformista no período da Revolução Industrial.

Alves (2003, p. 238) aborda que 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.

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 (1980, p. 14) afirmaram que era necessário para os sindicatos o 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. Uma visão mais revolucionária do sindicalismo também foi abordada por Malatesta (2010, p. 35) 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.

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 (DELGADO, 2017a, p. 65). 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.

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 (DELGADO, 2017a, p. 1546 e 1547). Sobre este período, Angela Maria Carneiro Araújo (2002, p. 32) afirma o seguinte:

Tomar as transformações políticas e econômicas iniciadas com a Revolução de 1930, tendo como referência a noção de revolução passiva, permite reconhecer as características particulares do nosso trânsito à industrialização como um processo conduzido por um Estado forte que assumiu o papel de condutor do desenvolvimento e regulador da distribuição. Esta noção permite, ao mesmo tempo, pôr em relevo a dimensão do consenso, que corresponde à reestruturação das relações deste Estado com as massas trabalhadoras, sob a forma autoritária de regime que predominou sob o Governo Vargas.

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. Araújo

(2002, p. 30) explica que houve resistência à política trabalhista e sindical do governo Vargas, mas também houve aceitação de setores importantes de grupos sindicais preexistentes.

Diante desse contexto histórico, a Constituição de 1937 trouxe a previsão do chamado imposto sindical, imposição relacionada a cada categoria profissional ou econômica (MARTINS, 2013, p. 820). 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.

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. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 821) aborda que a mudança de nomenclatura se deve ao fato da contribuição passar a ser prevista também no Código Tributário Nacional (CTN) na década de 1960.

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 do Partido dos Trabalhadores (PT), 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. Conforme Iram J. Rodrigues (1997, p. 41):

[...] o sindicalismo-CUT optou por ampliar solidariedades: fortalecer sindicatos, crescer, desenvolver uma estratégia conflitiva para poder ser reconhecido como um ator social e político pelo Estado e por outros setores da sociedade.

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 (BBC News, 2017)

comemoraram o fim da obrigatoriedade da contribuição em 2017, quando entrou em vigor a Lei 13.467/17 conhecida como “Reforma Trabalhista”.

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 DIESSE (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 (DIESSE, 2018, p. 5). 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 (PORTAL UOL/ESTADÃO, 2019).

Sobre isso, o próximo capítulo discutirá como essa mudança legislativa afetou o sindicalismo brasileiro. Assim, será feita uma análise sobre esta mudança de diretriz nas relações de trabalho em âmbito individual e coletivo.

3 UMA ANÁLISE SOBRE A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O FUNCIONAMENTO DAS ENTIDADES SINDICAIS

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 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 (QUEIROZ, 2019, p. 119). 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.

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”. Sobre a característica deste tipo de contribuição, Luciano Amaro (2006, p. 55) destaca o seguinte:

O que faz aqui a União é disciplinar por lei a atuação dessas entidades, conferindo-lhes, para que tenham suporte financeiro, a capacidade de arrecadar contribuições legalmente instituídas. O fato gerador dessas contribuições reside no exercício, pelo contribuinte, de determinada atividade profissional ou econômica, a que se atrelam as funções (de interesse público) exercidas pela entidade credora das contribuições (fiscalização, representatividade, defesa de interesses etc.).

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 (CÂMARA, 2017), contrariando o procedimento adequado.

Calmon e Coelho (1997, 132) afirmam que 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. Lenio Luiz Streck (2018, p. 42) ressalta que 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.

Desta forma, destaca-se 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 (QUEIROZ, 2019, p. 126). 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 (BRASIL, 2018).

Desta maneira, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 844) faz críticas a modificação:

Certamente, os sindicatos das categorias profissionais serão os mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o que implicará a redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, porquanto dispõe o inciso III do artigo 8 da Constituição que os sindicatos são instituições de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional.

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.

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 posição diversa. Sobre isso, Antonio Rodrigues de Freitas Junior (2010, p. 97) entende que 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).

Tal pensamento do autor foi justificado pelo fato da Lei 11.648/2008 ter surgido no governo do então 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. Mauricio Godinho Delgado (2017b, p. 115) lembra que antes da reforma trabalhista os sindicatos brasileiros já careciam de maior força (em comparação à outros países):

À diferença de importantes países europeus (vide Alemanha, por exemplo), e, até mesmo, latino-americanos (Argentina, ilustrativamente), que se caracterizam pela presença de entidades sindicais extremamente fortes, o Brasil, mais de 25 anos depois do advento da Constituição, passou a apresentar miríade de sindicatos fracos, mitigados, pulverizados (acima de 10 mil entidades sindicais obreiras!) –

embora naturalmente se trate, em geral, de sindicatos bastante específicos.

Portanto, entende-se que a perda da arrecadação afeta o funcionamento das entidades sindicais. 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 maior flexibilidade de direitos, desemprego e 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 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM FACE DAS MUDANÇAS INTRODUZIDAS NA LEI 13.467/17 (UMA ANÁLISE DO BANCO DE HORAS NEGOCIADO INDIVIDUALMENTE)

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. Mauro Schiavi (2020, p. 1470) afirma que 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.

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”. 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 à 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. José Dari Krein (2017, p. 98) afirma que neste tipo de caso ocorre apenas o aumento da jornada laboral do empregado para além do limite legal.

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)

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 a possibilidade de pactuar banco de horas na forma individual e a prevalência do negociado sobre o legislado causam problemas indiretos aos sindicatos. Desta forma, no momento em que a legislação trabalhista deslegitima a negociação sindical em face das negociações individuais, 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 DIESSE sobre as características das greves no ano de 2019, 57% das greves deflagradas no país foram paralisações de apenas um dia (DIESSE, 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 (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, conforme os autores demonstram, com raríssimas exceções, o que caracteriza as convenções coletivas de trabalho em 2020 não são negociações que visam reajuste salarial, mas as questões pertinentes à proteção do emprego e de condições salutaras nos locais de trabalho.

Sobre isso, percebe-se que a conjuntura econômica contribui para uma atuação mais defensiva do movimento sindical e menos propositiva em relação à 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, afirma Krein (2017, p. 98) o seguinte:

A redução da jornada e a existência de políticas de transferência de renda, que garanta a sobrevivência das pessoas, até podem ocorrer no futuro, mas no presente a tendência aponta para um sentido contrário, com o aumento da desproteção e da submissão dos indivíduos à permanente concorrência.

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).

Ricardo Antunes (2019, p. 18) faz a seguinte indagação sobre a nova morfologia do trabalho, destacando o fenômeno das novas tecnologias somadas à informalidade, situação destacada pelo autor como “uberização do trabalho”, onde o trabalho precarizado é denominado como “empreendedorismo de si mesmo” de maneira falaciosa:

Como os sindicatos conseguirão ressoldar esses laços de pertencimento de classe? Como poderão se contrapor, de modo solidário, orgânico e como classe, à uberização, à individualização, ao falso “empresariamento”, às falácias do empreendedorismo e à impulsão para a intermitência, a qual, esta sim, se mostra como o futuro mais próximo da classe que vive do trabalho?

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 categoria profissionais devem ocorrer por meio do fortalecimento institucional das entidades

representativas, o que se torna inviável com o enfraquecimento das entidades sindicais.

Ainda, no período da pandemia da Covid-19 o Governo Federal editou o chamado “Programa Emergencial da Manutenção do Emprego e da Renda” por meio das Medidas Provisória 936 e 1045 (esta segunda prorrogação da primeira para o ano de 2021). Dentre as medidas, estão a suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução da jornada, entre outras questões mediante acordo individual ou coletivo (artigo 12 da MP 936). Logo, em um período de calamidade pública, seria de se imaginar que o papel dos sindicatos deveria ser fortalecido, ao invés disso, surgiu uma norma que não torna obrigatória a presença do sindicato para uma questão tão importante (possibilitando o acordo individual).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 844) afirma que embora as dificuldades sejam para todos os sindicatos representativos, as entidades dos trabalhadores tendem a perder mais do que as patronais:

[...] as entidades sindicais patronais não sofrerão impactos tão gigantescos em sua gestão financeira, na medida em que recebem outras “contribuições” muito mais vultosas oriundas do Sistema “S” (SESC, SENAI, SENAR, etc), sendo certo, ainda, que, costumeiramente, os empregadores não se opõem ao recolhimento da contribuição sindical patronal.

Portanto, 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 exposto, 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, o que retira parte do poder negocial dos sindicatos de trabalhadores.

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 à todas as outras, inclusive a CLT). 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). Por isso, acredita-se que em períodos peculiares de crise econômica (ou mesmo econômica e sanitária como na pandemia do coronavírus após 2020), o ideal seria 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.

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

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](https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40676314)>. ACESSO EM 3.FEV.2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 3.fev.2021.

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 3.fev.2021.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 3.fev.2021.

BRASIL. **Medida Provisória 936**, sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 5.mai.2021.

BRASIL. **Medida Provisória 1045**, atualização do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm>. Acesso em 5.mai.2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 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/2oEwAJGUdlgWbJ6HEH12OQ?&tp=banco+de+horas+individual>>. Acesso em 12.mai.2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12 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 12.mai.2021.

CALMON, Sacha; COÊLHO, 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.

DIEESE. **Balanco das greves de 2019**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>> Acesso em 5.fev.2021.

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 3.fev.2021.

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. 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. A devastação do trabalho: A crise do labor na crise da pandemia. Brasília: Editora Positiva, 2020. p. 83-99.

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, Friederich. **Sindicalismo**. São Paulo: CHED, 1980.

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 4ª Região, 2019, v.1, n.2, p. 119-139.

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

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/estado-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.