



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**KALINA LÍGIA BARROS DE LIMA**

**A REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS  
REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES NO MUNICÍPIO DE CAMPINA  
GRANDE**

**CAMPINA GRANDE  
2020**

KALINA LÍGIA BARROS DE LIMA

**A REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS  
REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES NO MUNICÍPIO DE CAMPINA  
GRANDE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup>. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE  
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L732r Lima, Kalina Ligia Barros de.  
A repercussão da reforma trabalhista nos Sindicatos Representativos dos Trabalhadores no município de Campina Grande [manuscrito] / Kalina Ligia Barros de Lima. - 2020.  
52 p.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2020.  
"Orientação : Prof. Dr. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."  
1. Reforma Trabalhista. 2. Sindicatos. 3. Campina Grande.  
I. Título  
21. ed. CDD 344

KALINA LÍGIA BARROS DE LIMA

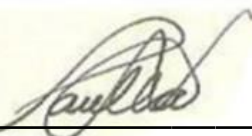
A REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS  
REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES NO MUNICÍPIO DE CAMPINA  
GRANDE

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

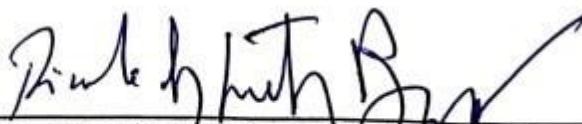
Aprovada em: 23/09/2020.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof.<sup>o</sup>. Dr. Ricardo dos Santos Bezerra  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Rosimeire Ventura Leite  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por toda força que Ele me concedeu durante esses cinco anos, pois sem Ele eu não teria suportado todos os percalços da caminhada. Toda honra e glória seja dada ao Rei dos Reis!

Agradeço aos meus pais Marcelo e Valdenice por terem me ensinado desde pequena a dar valor aos estudos, por todas as orações, encorajamento e suporte material.

Agradeço às minhas irmãs Priscila e Karolyne, familiares e amigos por todo incentivo e torcida durante toda a trajetória, bem como pela compreensão por minha ausência nas reuniões familiares

Agradeço a professora Dra. Paulla Christianne, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

Agradeço aos meus colegas de turma, principalmente Artur, Aymmée, Clara, Gabriele, Karyna, Luiz, Mikaella, Yohanna, Bruna, Camila, Gabriela, Kalinne e Priscila, por terem tornado esses anos na universidade mais fáceis, leves e felizes.

Por fim, agradeço a todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

## RESUMO

Considerando que a Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas modificações em diversos institutos da Consolidação das Leis Trabalhistas e de outras legislações conexas, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar os impactos que a reforma trabalhista ocasionou nos sindicatos representativos dos trabalhadores situados no município de Campina Grande, bem como saber os seus pontos de vista sobre as referidas mudanças. Daí, desdobram-se os seguintes objetivos específicos: i) examinar os dispositivos da CLT alterados pela lei da reforma trabalhista que tratam sobre os sindicatos; ii) pesquisar nos sindicatos do município de Campina Grande os efeitos provocados por tais mudanças normativas; iii) analisar as consequências acarretadas pelas modificações dos dispositivos normativos nos respectivos sindicatos. Para isso, como metodologia se adequou uma fase inicial de pesquisa bibliográfica à uma segunda fase de aplicação de questionários e coleta de dados nas organizações sindicais representativas dos trabalhadores do município de Campina Grande. Para analisar os dados obtidos foi utilizada a técnica de análise de dados quali-quantitativos. Chegou-se à conclusão de que a reforma trabalhista ocasionou impactos negativos nos sindicatos representativos dos trabalhadores do município de Campina Grande, principalmente na sua forma de custeio, tendo em vista que a sua principal fonte lhe foi retirada, fazendo com que os sindicatos tenham que procurar outros meios para continuar se sustentando. Além disso, a reforma trabalhista provocou a diminuição do número de homologações de rescisões contratuais e das negociações coletivas concluídas pelos sindicatos. Por fim, ressalta-se que o afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas é visto pelos sindicatos como sendo potencialmente danosa para os trabalhadores, além de haver controvérsia no âmbito judicial sobre ser ou não necessário prévia negociação coletiva para que as dispensas coletivas possam ser efetivadas.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista. Sindicatos. Campina Grande.

## ABSTRACT

Considering that Law 13.467/2017 promoted profound changes in several institutes for the Consolidation of Labor Laws and other related legislation, the present work has the general objective of identifying the impacts that the labor reform has had on the representative unions of workers located in the city of Campina Grande, as well as knowing your views on those changes. Hence, the following specific objectives unfold: i) examine the provisions of the CLT as amended by the labor reform law that deal with unions; ii) researching in the unions of the city of Campina Grande the effects caused by such normative changes; iii) analyze the consequences caused by changes in the normative provisions in the respective unions. For this purpose, as methodology, an initial phase of bibliographic research was adapted to a second phase of application of questionnaires and data collection in union organizations representing workers in the city of Campina Grande. To analyze the data obtained, the technique of analysis of quali-quantitative data was used. It was concluded that the labor reform had a negative impact on the unions representing workers in the city of Campina Grande, mainly in the form of funding, considering that its main source was removed, making the unions have to look for other ways to continue supporting themselves. In addition, the labor reform caused a decrease in the number of approvals for contract terminations and collective bargaining concluded by the unions. Finally, it is emphasized that the removal of union intervention in collective dismissals is seen by the unions as being potentially harmful to workers, in addition to there being controversy in the judicial scope on whether or not prior collective bargaining is necessary so that collective dismissals can be carried out.

**Keywords:** Labor Reform. Unions. Campina Grande.

## SUMÁRIO

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | INTRODUÇÃO .....   | 8  |
| 2     | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....  | 10 |
| 2.1   | Contexto histórico .....   | 10 |
| 2.1.1 | <i>No mundo</i> .....  | 10 |
| 2.1.2 | <i>No Brasil</i> .....   | 12 |
| 2.2   | Sindicatos .....   | 14 |
| 2.3   | Dispositivos relativos aos sindicatos alterados pela lei nº 13.467/2017 .....            | 17 |
| 2.3.1 | <i>Contribuição sindical</i> .....   | 18 |
| 2.3.2 | <i>Extinção da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais</i> ..... | 20 |
| 2.3.3 | <i>Afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas</i> .....                 | 22 |
| 2.3.4 | <i>Flexibilização das negociações coletivas das quais participam os sindicatos</i> ..... | 22 |
| 3     | METODOLOGIA .....  | 26 |
| 3.1   | Métodos .....  | 26 |
| 3.2   | Tipos de pesquisa .....  | 27 |
| 3.3   | Instrumento/técnicas .....   | 28 |
| 3.4   | Universos/amostra .....  | 28 |
| 3.5   | Tratamento dos dados .....   | 29 |
| 3.6   | Limitações da pesquisa .....   | 29 |
| 4     | RESULTADOS E DISCUSSÕES .....  | 30 |
| 4.1   | Reforma trabalhista .....  | 30 |
| 4.2   | Contribuição sindical .....  | 31 |
| 4.3   | Assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais .....                       | 33 |
| 4.4   | Intervenção sindical nas dispensas coletivas .....                                       | 35 |
| 4.5   | Negociações coletivas .....  | 36 |
| 5     | CONCLUSÃO .....  | 39 |
|       | REFERÊNCIAS .....  | 41 |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E<br/>ESCLARECIDO .....</b> | <b>45</b> |
| <b>APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO AVALIATIVO .....</b>                        | <b>48</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso intitulado “A Repercussão da Reforma Trabalhista nos Sindicatos Representativos dos Trabalhadores no Município de Campina Grande” tem por objetivo geral identificar os impactos que a reforma trabalhista ocasionou nos sindicatos representativos dos trabalhadores situados no município de Campina Grande, bem como conhecer as suas opiniões sobre as referidas mudanças. Daí, desdobram-se os seguintes objetivos específicos: i) examinar os dispositivos da CLT alterados pela reforma trabalhista que tratam sobre os sindicatos; ii) pesquisar nos sindicatos do município de Campina Grande os efeitos provocados por tais mudanças normativas; iii) analisar as consequências acarretadas pelas modificações nos respectivos sindicatos.

Os sindicatos são sujeitos do direito coletivo que tem por função precípua agir em nome e em favor dos empregados. É evidente que os empregadores também podem se agrupar e formar os seus próprios sindicatos. Porém, em regra, o empregador agindo isoladamente já é considerado um ser coletivo típico. Logo, para que os empregados possam assumir uma posição de paridade e equilíbrio em relação ao empregador é fundamental a existência das entidades sindicais, no qual será por meio delas que os trabalhadores atuarão como um ser coletivo. As organizações sindicais encontram-se regulamentadas na Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir do art. 511.

Entretanto, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que reformou a CLT e outras legislações trabalhistas, promoveu alterações em diversos dispositivos da CLT que lidam com aspectos importantes das entidades sindicais, como o pagamento da contribuição sindical que era obrigatória e, após a reforma, se tornou facultativa. Diante disso, questiona-se: quais foram às repercussões nas organizações sindicais representativas dos trabalhadores no município de Campina Grande quanto às modificações promovidas pela reforma trabalhista em diversos dispositivos que cuidam de características importantes dessas entidades?

Para responder este questionamento levantou-se a seguinte hipótese: as modificações propiciadas pela reforma trabalhista nos dispositivos que versam sobre questões relevantes das entidades associativas que representam os trabalhadores geraram consequências profundas na performance dessas organizações.

O presente tema foi escolhido uma vez que a reforma trabalhista aconteceu há pouco tempo e, sendo assim, ainda não foram realizados muitos estudos a respeito do assunto. Além disso, trata-se de um tema de grande relevância social, pois os sindicatos têm por função agir em prol dos trabalhadores com o intuito de alcançar o melhoramento das condições de trabalho e, por consequência, de vida.

Segundo Cassar (2017, p. 1241), “as conquistas dos trabalhadores são conseguidas através de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos”. Dessa forma, qualquer mudança promovida nos dispositivos que regulamentam pontos relevantes dos sindicatos, além de atingirem as próprias entidades sindicais, afetarão também os sujeitos representados por elas, isto é, os trabalhadores.

Logo, a finalidade principal deste projeto é a de identificar os efeitos que as alterações promovidas pela reforma trabalhista gerarão sobre os sindicatos e, por consequência, sobre os seus representados, quais sejam, os trabalhadores. Destarte, ressalta-se que o estudo desse tema é de grande relevância, pois visa também identificar as consequências que uma modificação legislativa pode acarretar na sociedade, mais especificamente aos sindicatos e, indiretamente, aos trabalhadores.

À vista disso, presume-se que esta pesquisa trará benefícios para toda a sociedade, principalmente para as entidades sindicais, tendo em vista que indicará quais foram as repercussões que uma alteração legislativa tão significativa produziu na prática. Destaca-se, ainda, que o presente trabalho tem grande relevância científica, pois servirá de referência para futuras pesquisas relacionadas ao tema.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Contexto histórico

#### 2.1.1 No mundo

O sindicalismo teve existência desde a Idade Antiga na Mesopotâmia e no Egito, em que o contexto era de diferenças de classes. Dessa forma, foram criadas organizações que tinham por objetivo conservar os privilégios das classes, como na dinastia egípcia no século XVII em que já se encontrava sinais de corporações de ofício (DELGADO, 2016, p. 1496).

É importante salientar que os vestígios do sindicalismo encontrados na história não têm o mesmo formato que os sindicatos detêm nos dias atuais, mas contém apenas alguns traços que indicam semelhança com a ideia dos sindicatos, qual seja a de formar um grupo para tornar mais fácil a representação dos seus interesses.

No Direito Romano também se encontra amostras do sindicalismo nos chamados Colégios Romanos, que eram formados para dividir o povo em diversas associações segundo os seus ofícios para, com isso, simplificar a governabilidade (CASSAR, 2017, p. 1237).

Já na Idade Média, a partir do século XII, em que houve o renascimento do comércio e das cidades, surgiram as corporações de ofícios que foram inspirados nos colégios romanos. Os colonos, ao tentarem se livrar dos seus antigos senhores após o perecimento do regime feudal, foram parar nas cidades ao lado de artesãos e operários (CASSAR, 2017, p. 1238).

A partir daí surgiram às corporações, que eram formadas pela reunião de um grupo de pessoas que exerciam uma mesma atividade profissional. Segundo Cassar (2017, p. 1238), “cada corporação representava um ofício ou profissão e detinha monopólio absoluto no território. Ninguém poderia exercer sua atividade, ofício ou a profissão sem ingressar no grêmio da Corporação respectiva”. Logo, fica evidente que essas corporações exerciam certo tipo de controle sobre cada profissão, no qual se o indivíduo quisesse exercer algum tipo de ofício era necessário vincular-se ao respectivo grupo que o coordenava.

Essas corporações eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres, além de ter a função de dirigir as corporações, detinham a incumbência

de ensinar o ofício da corporação aos aprendizes. Logo, essas corporações, ao controlar cada profissão, tinham a obrigação de ensinar o ofício a cada indivíduo que desejasse exercê-la. Os aprendizes só obtinham o status de companheiro após o decurso do prazo de cinco anos, que era o período que se levava para a aprendizagem da profissão. Os companheiros só alcançavam o status de mestre quando fossem aprovados na prova “obra-mestra” (CASSAR, 2017, p. 1238).

A partir do século XIV, como forma de se opor às corporações de ofícios - pois os companheiros não estavam conseguindo alcançar o status de mestre e, dessa maneira, continuavam a manter a subordinação e obediência aos mestres que detinham o monopólio e o poder sobre a profissão -, surgiram as *Compagnonnage*, na França. Segundo Cassar (2017, p. 1238), foi a partir daí que “surgiu a primeira manifestação sindical dos trabalhadores contra os tomadores de serviço, na defesa dos interesses da classe”. Em consequência disso, houve o enfraquecimento das corporações de ofício.

Só foi com a Revolução Industrial que houve o desenvolvimento das entidades sindicais do modelo que temos nos dias atuais. Porém, a primeira fase desse desenvolvimento foi marcada pela proibição sindical com a, conseqüente, criminalização da realização de atos sindicais. Logo, em 1791, na França, a Lei Chapelier aboliu as corporações de ofício, as *compagnonnage* e qualquer outra forma de associação sob o pretexto de garantir a plena liberdade de trabalho. Em 1810, o Código Penal Napoleônico passou a criminalizar as coalizões operárias, que eram tentativas dos trabalhadores das indústrias de se associarem (CASSAR, 2017, p. 1239).

Porém, na década de 1820, mais precisamente no ano de 1824, a Inglaterra, através do Parlamento inglês, passou a extinguir o delito de coalizão de trabalhadores e, assim, deu início a segunda fase do desenvolvimento dos sindicatos, que foi marcado pela flexibilização jurídica com os sindicatos e sua descriminalização (DELGADO, 2016, p. 1499). O direito inglês ao reconhecer o direito de associação precipitou o progresso do sindicalismo no continente europeu.

Na segunda metade do século XIX, teve início a terceira fase do desenvolvimento do sindicalismo com o reconhecimento do direito de associação e da livre organização sindical (DELGADO, 2016, p. 1500). A experiência jurídica dessa fase foi distinta em vários países, como ilustra Gomes e Gottschalk (1972, p. 475, apud DELGADO, 2016, p. 1500),

Em 1874, o direito de livre associação sindical é regulado na Dinamarca (editando-se, nesse ano, nova lei a respeito também na Inglaterra); na França, tal direito consolida-se em 1884; na Espanha e Portugal, em 1887; na Bélgica, em 1898.

Só em 1919, com o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional – OIT, os direitos à livre associação e organização sindical se consolidaram na ordem jurídica ocidental (DELGADO, 2016, p. 1500). A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, passou a reconhecer o direito à sindicalização como sendo um direito fundamental de todos os trabalhadores ao versar em seu art. 23 que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”. Com isso, os direitos relacionados aos sindicatos se transmudam em verdadeiros princípios que devem ser assegurados pelos ordenamentos jurídicos de todos os países.

### **2.1.2 No Brasil**

A Constituição do Império, influenciada pela Revolução Francesa, foi a primeira a garantir a liberdade de trabalho e a proibir as corporações de ofício. Segundo Cassar (2017, p. 1239),

Como havia preponderância das atividades agrícolas e de exploração de minério no país, em face de suas condições geográficas e dimensões econômicas, contribuíram para o retardamento do desenvolvimento sindical no Brasil, já que suas indústrias eram incipientes.

Dessa forma, só foi no final do século XIX que teve início o sindicalismo no Brasil através das denominados ligas operárias. Porém, essas ligas não representavam o interesse dos trabalhadores de uma determinada profissão, já que eles eram abertos a estranhos alheios à atividade profissional que a liga deveria representar (CASSAR, 2016, p. 1239).

Somente foi a partir do ano de 1903 que começaram a surgir os primeiros sindicatos no Brasil, como a Sociedade União dos Folguistas (1903), a União dos Operários Estivadores (1903) e a União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917).

O Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, facultou “aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para a defesa de seus

interesses” (art. 1º). Já o Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, em seu art. 1º, foi mais abrangente e facultou aos profissionais de profissões similares e conexas, inclusive de profissões liberais, de se organizarem em sindicatos, com o objetivo de estudo, defesa e desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e de seus membros.

Porém, somente foi com o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que se passou a regular verdadeiramente a organização sindical no Brasil. Neste decreto foi estabelecido a unicidade sindical. Os funcionários públicos e os domésticos ficaram excluídos da sindicalização, pois estavam sujeitos a regulamentação especial (art. 11, parágrafo único). É importante destacar que, de acordo com esta legislação, os sindicatos só adquiriam personalidade jurídica se fossem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho (art. 2º). As federações e confederações só podiam ser criadas se os seus respectivos estatutos fossem aprovados pelo Ministério do Trabalho (art. 3º, §2º).

Logo, fica evidente que, inicialmente, os sindicatos no Brasil surgiram dependentes do Estado, sem ter a possibilidade de ser constituída de maneira independente e dissociada daquele. Dessa forma, segundo Delgado (2016, p. 1503),

O Estado largamente intervencionista que se forma estende sua atuação também à área da chamada questão social. Nesta área implementada vasto e profundo conjunto de ações diversificadas, mas nitidamente combinadas: de um lado, através de profunda repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um abrangente novo modelo de organização do sistema justabalhista, estritamente controlado pelo Estado.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, passou a regular a criação e todo o funcionamento do sindicato, a partir do art. 511. A Constituição de 1937 passou a impor a unicidade sindical, instituiu o imposto sindical compulsório e considerou a greve e o *lockout* como faculdades nocivas ao trabalho (art. 139). A Carta de 1946 inovou ao garantir a liberdade de associação (art. 159) e o direito de greve (art. 158). A Lei Maior de 1967 passou a prever as eleições sindicais obrigatórias (art. 159, §2º) e também garantiu o direito de greve (art. 158, XXI).

No entanto, só foi com a Constituição de 1988 que a interferência do Estado na criação e funcionamento do sindicato passou a ser proibida (art. 8º, I), prestigiando a liberdade sindical, mas manteve a unicidade sindical (art. 8º, II), a divisão dos

sindicatos em categorias (art. 8º, III), a contribuição sindical compulsória (art. 8º, IV), que atualmente se encontra suprimida, e a manutenção do sistema confederativo (art. 8º, IV). Porém, a Carta de 1988 inovou ao estabelecer a liberdade sindical individual, em que a pessoa tem a liberdade de filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo unicamente de sua vontade (art. 8º, V).

## 2.2 Sindicatos

Os sindicatos são sujeitos do Direito Coletivo que tem por função principal agir em favor dos seus representados, seja empregado ou empregadores. Uma primeira definição dada por Delgado (2016, p. 1469) aos sindicatos, levou em consideração apenas os sindicatos dos trabalhadores ao estabelecer que os

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativas comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Porém, na medida em os sindicatos dos empregadores começaram a surgir, a definição de Delgado (2016, p. 1470) se tornou mais abrangente e, agora, passou a precisar os sindicatos como “entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.

A CLT, no *caput* do art. 511, define o sindicato como sendo uma

Associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Dessa forma, a CLT, seguindo a determinação constitucional de dividir os sindicatos em categorias (art. 8º, III, da CF/88), leva em consideração as entidades sindicais formadas segundo a categoria profissional dos trabalhadores e também da categoria econômica do qual fazem parte os empregadores.

Segundo Martins (2012, p. 755), “categoria é o conjunto de pessoas que têm interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de



condições ligadas ao trabalho”. É importante destacar que o sindicato não é a categoria, mas representa determinada categoria.

A entidade sindical formada pela categoria profissional é composta por trabalhadores que têm “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (§2º, do art. 511, da CLT). Logo, os sindicatos dos trabalhadores, em regra, são formados levando em consideração a vinculação destes aos empregadores que exerçam atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. Segundo exemplo dado por Resende (2016, p. 1097),

Em uma indústria metalúrgica, por exemplo, cuja atividade preponderante é, por óbvio, a metalurgia, os trabalhadores que se ativam no escritório também serão metalúrgicos, visto que esta seja a atividade preponderante do empregador.

À vista disso, existe uma exceção à regra geral - que os sindicatos dos trabalhadores devem ser formados por categoria profissional -, que ocorrerá quando os sindicatos forem instituídos pela categoria profissional diferenciada. Segundo o §3º, do art. 511, da CLT, a categoria diferenciada é aquela “que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”. Portanto, os sindicatos que representam uma categoria diferenciada reunirão os trabalhadores que exercem uma mesma profissão, como os professores, motoristas, jornalistas etc.

Os sindicatos de categoria econômica serão formados quando ocorrer “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre as pessoas” (§1º, do art. 511, da CLT). Ou seja, serão entidades sindicais patronais formadas pelo agrupamento de empregadores que exercem atividades idênticas, similares ou conexas.

Quanto à sua natureza jurídica, os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, pois só são formados por iniciativa dos interessados, quais sejam os empregados ou empregadores, a sua constituição e administração está sob a responsabilidade de seus membros e a sua finalidade é voltada apenas para a defesa dos interesses dos seus representados (CASSAR, 2017, p. 1242).

Quanto às suas atribuições, os sindicatos, essencialmente, exercem três funções: a de representação, a negocial e a assistencial. Com relação ao seu papel de representação, cabe aos sindicatos, de acordo com a alínea “a” do art. 513 da CLT, “representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida”.

A respeito da função negocial, cabe ao sindicato fazer parte das negociações coletivas no qual irão firmar acordos coletivos de trabalho ou convenções coletivas de trabalho em que, por meio dessas normas coletivas, irão garantir direitos que deverão ser aplicados à categoria representada. Nesse sentido, assegura o inciso VI, do art. 8º, da CF/88 que é “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Por fim, no que se refere a função assistencial, compete aos sindicatos prestar assistência aos seus associados ou, em alguns casos, a todos os membros da categoria, de várias formas como, por exemplo, prestando serviços jurídicos, médicos, educacionais etc.

Quanto à forma de custeio, a atividade sindical é custeada por quatro tipos de contribuição: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade dos associados.

A contribuição sindical foi um dos principais pontos a ser reformado pela Lei nº 13.467/2017. Antes da reforma, a contribuição sindical era obrigatória para toda a categoria, era devida anualmente e o seu valor correspondia a um dia de serviço. Porém, com a reforma implementada pela Lei nº 13.467/2017, essa contribuição passou a ser facultativa. Logo, atualmente, só irão pagar por essa contribuição os trabalhadores que prévia e expressamente autorizarem o recolhimento do respectivo valor (art. 578 da CLT).

A contribuição confederativa é aquela que será fixada na assembleia geral e “que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva” (inciso IV, do art. 8º, da CF/88). Essa contribuição servirá para o financiamento do sistema confederativo e o seu pagamento será devido somente pelos trabalhadores sindicalizados. Nesse sentido, a Súmula Vinculante nº 40 do STF: “A Contribuição Confederativa de que se trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

A contribuição assistencial, segundo Resende (2016, p. 1107), é aquela “definida em assembleia geral do sindicato e normalmente prevista na norma coletiva, tendo por objetivo o custeio das atividades assistenciais do sindicato”. Logo, essa contribuição será prevista nos acordos e convenções coletivas com o único propósito de custear as atividades assistenciais do sindicato. Porém, é importante salientar que essa contribuição só será devida pelos trabalhadores sindicalizados. Nesse sentido, a orientação jurisprudencial nº 17 da SDC do TST:

OJ-SDC-17. Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados (inserida em 25.05.1998)

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Por fim, as mensalidades dos associados do sindicato consistem em parcelas pagas mensalmente pelos trabalhadores sindicalizados com o objetivo de custear os sindicatos. Essa contribuição deve estar prevista nos estatutos de cada sindicato, podendo também ter o seu valor previsto no respectivo estatuto.

### **2.3 Dispositivos relativos aos sindicatos alterados pela Lei nº 13.467/2017**

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu alterações em alguns dispositivos da CLT que ocasionaram mudanças significativas no campo sindical brasileiro. À vista disso, podemos citar quatro modificações cujos efeitos poderão atingir significativamente os sindicatos e, por consequência, os seus representados:

1. A contribuição sindical deixa de ser compulsória e passa a ser facultativa (arts. 545, *caput*, 578; 579; 582, *caput*, 583; 587 e 602, da CLT);
2. A eliminação da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais (revogação do §1º, do art. 477, da CLT);
3. O afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas (art. 477-A da CLT);
4. A flexibilização das negociações coletivas das quais participam os sindicatos (art. 611-A e parágrafo único do art. 611-B da CLT).

A primeira modificação trará consequência direta na forma de custeio dos sindicatos, enquanto que as demais modificações trarão consequências tanto para os sindicatos como para os seus representados.

### **2.3.1 Contribuição sindical**

A alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 nos artigos que tratam sobre a contribuição sindical proporcionou a mais importante modificação na maneira como os sindicatos são custeados, pois a contribuição sindical que antes era obrigatória - isto é, de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, era descontada uma vez por ano uma taxa do seu salário, sem precisar de autorização e cujo valor correspondia a um dia de serviço, que iria para o custeio do sindicato da sua respectiva categoria, -, passou a ser facultativa. Dessa forma, atualmente, só poderá ocorrer o desconto relativo à contribuição sindical do trabalhador que prévia e expressamente autorizá-lo, que possivelmente será aquele trabalhador que realmente se sentir representado pela entidade sindical.

Nesse sentido, expõe as normas da CLT que cuidam da contribuição sindical.

Art. 545. Os empregados ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, *desde que por eles devidamente autorizados*, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (grifo nosso).

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* (grifo nosso).

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à *autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional*, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (grifo nosso).

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos *empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos* (grifo nosso).

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, *observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação* (grifo nosso).

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que

venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade (grifo nosso).

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que *venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento* serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho (grifo nosso).

É importante salientar que diversos doutrinadores não apoiavam a manutenção da contribuição sindical obrigatória, também chamado de imposto sindical, pois representava uma afronta ao princípio da liberdade sindical que, segundo Cassar e Borges (2017, p. 71), “é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e Democrático de Direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato”. Dessa forma, a imposição de uma contribuição que deveria ser paga por todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, feria o preceito instituído pela Constituição Federal de 1988: o da não intervenção do Estado nos sindicatos.

Além disso, a exigência do pagamento dessa contribuição de todos os trabalhadores feria também o princípio da liberdade associativa segundo o qual se o trabalhador tem a liberdade de se filiar ou não a um sindicato (art. 8º, V, CF/88), ele deveria ter a liberdade de, segundo a sua vontade, pagar ou não a contribuição sindical.

Outra crítica formada em torno dessa questão era a de que a contribuição sindical obrigatória só servia para manter os chamados “sindicatos de fachada” que são sindicatos que não tem representatividade, mas que tem por único objetivo arrecadar os recursos dos trabalhadores através do desconto da contribuição sindical obrigatória (CIGANA, 2018).

À vista disso, a alteração feita pela Lei nº 13.467/2017 na contribuição sindical ao torná-la facultativa foi vista com bons olhos por aqueles que não apoiavam a sua obrigatoriedade.

No entanto, é importante salientar que, por outro lado, a contribuição sindical obrigatória tinha um papel bastante significativo no custeio das entidades sindicais existentes no Brasil. Logo, os sindicatos que têm representatividade, ou seja, que realmente se comprometem em representar o interesse da sua respectiva categoria, também irão sofrer com a perda da principal fonte de custeio, pois mesmo que não

tivessem muitos trabalhadores associados, eles poderiam contar com o valor da contribuição sindical descontados dos salários de todos os trabalhadores da categoria.

Ademais, critica-se a eliminação da contribuição sindical obrigatória sem haver a implementação de uma regra de transição, pois acabar com a obrigatoriedade de maneira imediata, sem ter nenhuma gradação temporal para fazer essa transição, vai causar um impacto enorme na receita dos sindicatos.

Neste sentido, se manifestou o Ministério Público do Trabalho, na Nota Técnica nº 5, de 17 de abril de 2017, expressando que:

*Destaque-se, ainda, que, simultaneamente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer fase de transição, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente destes serem filiados, ou não, ao sindicato. Afinal, os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não. Portanto, a partir destes breves destaques, já se nota, claramente, os efeitos perniciosos da proposta contida no substitutivo: restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente, concede-se o poder a essas mesmas entidades para rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados. Assim, é dever do Ministério Público do Trabalho alertar para o já exposto em diversas outras oportunidades: a extinção da contribuição sindical deve ser acompanhada da apresentação de alternativas de financiamento às entidades sindicais, como a contribuição assistencial, figura completamente compatível com o modelo de liberdade sindical proposto pela OIT, conforme estabelecido no verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical [...] (grifo nosso).*

Desse modo, além da regra de transição, seria necessária a apresentação de outras opções de financiamento para que as entidades sindicais não sentissem um impacto tão profundo (como sentirão) ao perder a sua principal fonte de custeio: a contribuição sindical.

### **2.3.2 Extinção da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais**

A Lei nº 13.467/2017 revogou o §1º do art. 477 da CLT que versava que

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Dessa forma, antes da reforma, era imprescindível o respaldo do sindicato no momento da formalização da rescisão do contrato de trabalho firmado a mais de um ano de serviço. Além disso, essa assistência se completaria com a homologação da rescisão contratual que, segundo Resende (2016, p. 741), é o “ato mediante o qual o assistente atesta ter verificado a regularidade dos cálculos rescisórios e do respectivo pagamento, bem como orientando o trabalhador”. Nos contratos firmados a menos de um ano não era necessária a assistência e homologação nas rescisões.

É importante destacar que o sindicato não poderia cobrar por essa assistência do empregador ou do empregado (RESENDE, 2016, p. 742). Logo, os sindicatos deveriam prestar essa assistência e realizar a homologação da rescisão contratual com o único objetivo de auxiliar o trabalhador para garantir que seus direitos fossem preservados.

Porém, como houve a revogação desse referido parágrafo, atualmente, não é mais necessário nem a assistência e nem a homologação sindical nas rescisões do contrato de trabalho.

Para alguns doutrinadores, essa revogação representou um progresso para o direito trabalhista, pois a assistência e homologação da rescisão contratual servia “apenas para comprovar que de fato o empregador pagou ao empregado na data consignada no recibo os valores ali contidos, pois a tradição do dinheiro ou do cheque era feita na frente do fiscal DRT ou do representante do sindicato” (CASSAR; BORGES, 2017, p. 58). No entanto, como atualmente a grande maioria das rescisões são pagas por depósito na conta do empregado, não haveria mais necessidade dessa assistência e da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Entretanto, para Delgado e Delgado (2017, p. 178),

O fim da assistência administrativa exacerba a lancinante distância de conhecimento técnico-jurídico, no contexto rescisório, entre o *staff* trabalhista das empresas e o trabalhador isoladamente considerado, com franco prejuízo a esta pessoa humana no tocante a seus direitos individuais e coletivos trabalhistas.

À vista disso, o receio é que com a supressão desse direito, o trabalhador fique vulnerável em relação ao empregador, que naturalmente tem mais poder na relação empregatícia, e que com isso os direitos do empregado acabam sendo desrespeitados em uma situação tão delicada qual seja a rescisão do contrato de trabalho.

### **2.3.3 Afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas**

A inserção do art. 477-A, pela Lei nº 13.467/2017, na CLT passou a prever que as

Dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

As dispensas plúrimas são aquelas que envolvem um grande número de empregados, mas que são despedidos por motivos diferentes e em dias distintos. Já as dispensas coletivas são aquelas no qual um amplo número de empregados são demitidos pelo empregador de uma única vez e por um único motivo (CASSAR; BORGES, 2017, p. 59). Dessa forma, com a introdução desse dispositivo na CLT, as demissões plúrimas e coletivas passaram a ser equiparadas às dispensas imotivadas individuais, que são aquelas que envolvem a demissão de trabalhadores isolados.

Porém, a grande relevância desse novo dispositivo é que nas demissões que envolvem um grande número de trabalhadores e que, conseqüentemente, as torna tão delicadas, não há necessidade da intervenção da entidade sindical para garantir que nenhum direito esteja sendo desrespeitado.

Segundo, Delgado e Delgado (2017, p. 181), “todo o universo de princípios humanísticos e sociais da Constituição da República é desrespeitado pela nova regra legal, sob qualquer perspectiva que se queira examinar a matéria”. Princípios como, por exemplo, da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), da valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF/88), da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF/88) etc.

### **2.3.4 Flexibilização das negociações coletivas das quais participam os sindicatos**

Como já foi dito acima, os sindicatos têm uma função negocial no qual cabe a eles fazerem parte das negociações coletivas em que irão firmar acordos ou convenções coletivas de trabalho que irão garantir direitos que deverão ser aplicados à toda categoria representada. Essa negociação será feita entre os sindicatos dos



trabalhadores e o sindicato dos empregadores ou entre os sindicatos dos trabalhadores e a empresa.

Dessa forma, a negociação coletiva é um mecanismo que visa melhorar as condições de trabalho dos empregados através de normas, que tem efeito jurídicos, efetivadas nos acordos e convenções coletivas. Nesse sentido, dispõe a Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso XXVI:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Logo, a nossa Carta Magna reconheceu as negociações coletivas, no qual surgirão os acordos e convenções coletivas, como sendo um meio pelos quais os trabalhadores irão ter a sua condição social melhorada.

À vista disso, a Lei nº 13.467/2017 inseriu o art. 611-A na CLT que passou a dispor em seus incisos sobre temas que poderão ser abordados nas negociações e, por consequência, acabou alargou demasiadamente os poderes da negociação coletiva trabalhista:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Destaca-se que o *caput* do referido artigo, além de admitir a ampla flexibilização das negociações coletivas com a expansão do leque de direitos que podem ser modificados, determinou a predominância daquilo que está disposto no acordo ou convenção coletiva sobre um determinado direito em detrimento do que está regulamentado na própria lei. Dessa maneira, segundo Cassar e Borges (2017, p. 76),

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis.

Além disso, existem inconsistências em alguns incisos do art. 611-A, como é o caso dos incisos XII e XIII que autorizam as negociações coletivas tratar, respectivamente, sobre o “enquadramento do grau de insalubridade” e sobre a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”. Ambos incisos dispõem sobre temas acerca da saúde e segurança no trabalho, temas estes que são considerados direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 7º, XXII, CF/88).

Dessa forma, por terem esse caráter e por tratarem de situações que dependem de uma análise técnico-científico dos quais as partes na negociação não terão a capacidade de realizar, as duas matérias dispostas nos incisos XII e XIII do art. 611-A não deveriam estar à mercê da negociação coletiva trabalhista que pode gerar mais prejuízo ao trabalhador que já está em uma situação vulnerável. Ademais, esses dois incisos contrariam o que está disposto no art. 611-B, inciso XVII, que também foi inserido pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Assim sendo, os sindicatos, ao participarem de uma negociação coletiva, devem ter muita atenção sobre os direitos que serão objetos de modificação, principalmente quando estiverem sendo reduzidos, pois corre o risco de desnaturar o propósito da negociação coletiva, que é a de promover melhores condições para os

trabalhadores, ao aprovar acordos e convenções que acarrete prejuízo aos direitos dos empregados.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Amadeu et al. (2017, p. 66),

A metodologia é a parte do projeto que engloba e demonstra todos os passos, os métodos, as técnicas, os materiais, a definição da amostra/universo e a análise dos dados que serão empregados na elaboração do projeto.

Logo, o presente tópico indica os métodos, tipos de pesquisa, instrumentos/técnicas que foram utilizados na pesquisa, bem como o universo/amostra abarcado.

Destaca-se que a pesquisa realizada é de natureza básica, pois objetiva gerar novos conhecimentos sobre os impactos que a recente reforma trabalhista provocou nos sindicatos profissionais tendo como espaço geográfico delimitado o município de Campina Grande.

#### 3.1 Métodos

Segundo Fachin (2006, p. 29), método pode ser definido como sendo

Um instrumento do conhecimento que proporciona aos pesquisadores, em qualquer área de sua formação, orientação geral que facilita planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências e interpretar os resultados.

Dessa forma, o método científico irá auxiliar o pesquisador durante todas as etapas da produção de sua pesquisa. Além disso, “estes métodos têm por objetivo proporcionar ao investigador os meios técnicos para garantir a objetividade e a precisão no estudo dos fatos sociais” (GIL, 2008, p. 15).

Na presente pesquisa foram escolhidos dois métodos para orientá-la: o método observacional e o estatístico. O método observacional pode ser utilizado em todos os tipos de pesquisa tendo em vista que “fundamenta-se em procedimentos de natureza sensorial, como produto do processo em que se empenha o pesquisador no mundo dos fenômenos empíricos” (FACHIN, 2006, p. 37). Logo, foi utilizado o método observacional, pois a pesquisa teve por objetivo observar o que aconteceu ou está acontecendo nos sindicatos representativos dos trabalhadores do município de Campina Grande após a reforma trabalhista.

Quanto ao método estatístico, este se fundamenta na teoria das probabilidades, que estabelece relações de causa e efeito de diferentes situações da sociedade, ou de um determinado grupo de pessoas, registrando possíveis variações e possibilidades de ocorrência de certos eventos. O método estatístico foi utilizado na presente pesquisa nas fases de coleta, apuração, apresentação e análise dos dados que foram obtidos nas organizações sindicais representativas dos trabalhadores do município de Campina Grande.

### **3.2 Tipos de pesquisa**

Pesquisa pode ser definida como sendo “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2002, p. 17). A pesquisa pode ser classificada quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins a pesquisa pode ser: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista. Já quanto aos meios a pesquisa pode ser: pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Foram utilizados na pesquisa os métodos de procedimento descritivo-exploratório, pois visou proporcionar uma nova visão da reforma trabalhista a partir da perspectiva dos sindicatos e também obter mais informações sobre os efeitos que as alterações dos dispositivos geraram nas entidades sindicais. Dessa forma, esse tipo de pesquisa “têm por objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições” (GIL, 2002, p. 41).

Além disso, se adequou uma fase inicial de pesquisa bibliográfica à uma segunda fase de aplicação de questionários e coleta de dados nas organizações sindicais representativas dos trabalhadores do município de Campina Grande.

Neste contexto, a pesquisa de campo constituiu-se como uma das etapas mais relevantes da metodologia científica da presente pesquisa, em que correspondeu à observação, coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos que ocorreram dentro de seus nichos, cenários e ambientes naturais de vivência. Esta etapa destacou-se pela extração de dados e informações diretamente da realidade do objeto de estudo.

### 3.3 Instrumento/técnicas

Em relação à técnica que foi utilizada para coleta de dados, isto é, para “busca por informações para a elucidação do fenômeno ou fato que o pesquisador quer desvendar” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 68), foi o da aplicação de questionários avaliativos, conforme ressaltado acima, que tiveram por objetivo coletar informações e opiniões sobre as consequências da reforma trabalhista nos sindicatos representativos dos trabalhadores do município de Campina Grande. As perguntas formuladas foram tanto abertas como fechadas para que, assim, pudesse melhor obter o ponto de vista dos participantes da pesquisa a respeito do tema questionado.

À vista disso, a origem dos dados é primária, pois as informações foram adquiridas a partir da aplicação dos questionários que foram efetuadas nos sindicatos escolhidos e visam buscar respostas ao problema imposto.

### 3.4 Universo/amostra

Os sujeitos-alvo dessa pesquisa, como já foi salientado, foram os sindicatos representativos dos trabalhadores situados no município de Campina Grande. Cabe destacar, que a pesquisa não foi realizada em todas as organizações sindicais localizadas no município de Campina Grande, mas apenas em alguns deles, escolhidos com o propósito de trazer perspectivas variadas sobre o problema abordado.

Como critério de inclusão, foi preferido os sindicatos que representassem classes de trabalhadores diferentes e que pudessem trazer compreensões diversas sobre o problema questionado. Quanto ao critério de exclusão, foram descartados os sindicatos que não se adequarem aos critérios de inclusão.

Dessa forma, foram escolhidos os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região – SINTRAFI/CGR;
- Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande;
- Sindicato dos Trabalhadores de Estabelecimentos Privados Religiosos Beneficentes Filantrópicos de Ensino do Agreste da Borborema;

- Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Transportes Urbanos de Passageiros de Campina Grande-PB.

Ressalta-se que, em razão da pandemia causada pelo COVID-19, a aplicação dos questionários avaliativos foi feita por e-mail. Os questionários avaliativos foram aplicados aos dirigentes das entidades sindicais laborais escolhidas. O número de participantes da pesquisa foi de seis pessoas. Destaca-se, ainda, que não foi obtida nenhuma resposta dos dirigentes sindicais do Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Transportes Urbanos de Passageiros de Campina Grande-PB.

### **3.5 Tratamento dos dados**

Realizou-se à análise e a interpretação dos dados coletados considerando a fundamentação teórica previamente consolidada, buscando sempre compreender e explicar o objeto de estudo da pesquisa. No que tange à técnica empregue para realização da análise dos dados coletados foi utilizada a técnica de análise de dados quali-quantitativos, tendo em vista que, além de examinar o conteúdo dos resultados obtidos, utilizou-se também de instrumentos estatísticos na análise dos dados, no qual foi examinado todo o material obtido durante a pesquisa.

### **3.6 Limitações da pesquisa**

A realização da presente pesquisa foi feita com a observação dos seguintes orientações: respeitar o participante da pesquisa e observar a sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa, através da sua manifestação expressa, livre e esclarecida; comprometer-se em majorar os benefícios e minimizar os riscos; assegurar a relevância social da pesquisa; entre outros.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A reforma trabalhista ocasionou importantes alterações em dispositivos da CLT que regulamentam os sindicatos, dentre as quais podemos citar: a contribuição sindical deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa; a eliminação da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais; o afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas; e a flexibilização das negociações coletivas das quais participam os sindicatos. À vista disso, a análise dos resultados obtidos com a aplicação do questionário avaliativo foi dividida em cinco tópicos. O primeiro tópico trata da reforma trabalhista e sua repercussão nos sindicatos. O segundo tópico trata da modificação da natureza da contribuição sindical e suas consequências. O terceiro tópico trata da extinção da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais. O quarto tópico trata do afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas. E o quinto e último tópico trata das negociações coletivas.

### 4.1 Reforma trabalhista

Como já referido acima, a Lei nº 13.467/2017 promoveu uma reforma na CLT que provocou mudanças em diversos dispositivos que regulam o sindicalismo brasileiro. À vista disso, infere-se que tais modificações ocasionaram impactos no funcionamento dos sindicatos em nosso país.

Desse modo, foi perguntado aos participantes se eles acreditam que a reforma trabalhista, ao alterar alguns dispositivos da CLT que regulam os sindicatos, gerou repercussões no funcionamento destes. O resultado obtido revela que 100% dos respondentes concordam que as modificações realizadas pela reforma trabalhista provocaram impactos no desempenho dos sindicatos.

Dentre as alterações ocorridas nos sindicatos que foram percebidas pelos participantes, podemos citar: fragilidade financeira com a extinção do imposto sindical (25%), enfraquecimento da representação sindical (16,7%), ausência de homologações (16,7%), mudanças nos pagamentos das contribuições (16,7%), expiração de acordos e convenções coletivas (16,7%), redução da colaboração para fornecimento de assistência jurídica, à saúde, lazer, convênios, etc (8,3%).



Assim sendo, pode-se verificar que os participantes acreditam que a reforma trabalhista trouxe impactos negativos para as entidades sindicais com a clara tentativa de enfraquecer o poder de atuação dos sindicatos na defesa dos direitos dos seus associados e trabalhadores da base.

## **4.2 Contribuição sindical**

A principal modificação provocada pela Lei nº 13.467/2017 nos sindicatos foi em relação a contribuição sindical, que antes era obrigatória e passou a ser facultativa, necessitando, assim, da autorização prévia e expressa do trabalhador para que possa ocorrer o desconto do seu salário com a finalidade de custear o sindicato da sua respectiva categoria.

Em vista disso, foi questionado aos participantes se eles acreditam que a alteração na natureza da contribuição sindical, que antes era obrigatória e, com a reforma trabalhista, passou a ser opcional, gerou modificação na receita dos sindicatos. O resultado obtido apresenta que 100% dos respondentes assentem que tal alteração causou um grande impacto na receita dos sindicatos. Dentre os impactos percebidos pelos participantes nos sindicatos com a perda dessa fonte de renda, podemos indicar: fechamento de sindicatos (50%), perda de 80% de suas receitas (33,3%) e enfraquecimento da força (16,7%). Destarte, é importante ressaltar-se que, segundo dados da Secretaria do Trabalho, ligada ao Ministério da Economia, o recolhimento da contribuição sindical teve uma queda de 96% de 2017 para 2019, passando de R\$ 2 bilhões para R\$ 88,2 milhões (TRISOTTO, 2020).

Ainda de acordo com os participantes, os sindicatos que resistiram a tal impacto tiveram que se reinventar para continuar atuando, como, por exemplo, negociando em convenção coletiva uma taxa negocial como forma de substituir a contribuição sindical. Diante disso, segundo levantamento feito pelo Salariômetro, a taxa negocial se tornou a forma de contribuição mais negociada em instrumentos normativos, passando de 5,53%, em 2017, para 38,18%, em 2018 (GALVÃO, 2019, p. 217).

A exemplo disto, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado da Paraíba, juntamente com os sindicatos dos trabalhadores do comércio, como o Sindicato dos Comerciantes de Campina Grande, criaram a Contribuição Negocial por meio de dissídio coletivo, que foi homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (GRANDE, 2018). À vista disto, as empresas da base de

Campina Grande e demais cidades abrangidas obrigaram-se a descontar do salário dos seus empregados um valor a ser fixado nas negociações coletivas de trabalho, com o intuito de manter os serviços dos sindicatos, tornando tal contribuição em fonte de custeio das entidades sindicais.

Em seguida foi perguntado se os participantes acreditam que a diminuição na fonte de renda dos sindicatos prejudicou a performance dessas entidades em relação aos seus representados. O resultado obtido indica que 100% dos respondentes concordam que a redução na fonte de renda afetou o desempenho dos sindicatos. Dentre os prejuízos percebidos pelos participantes, podemos apontar: inviabilização das mobilizações e da luta em defesa dos direitos dos seus representados por falta de dinheiro (50%), dispensa de banca de advogados que defendiam os seus direitos (16,7%), supressão de serviços que eram disponibilizados gratuitamente para os associados e trabalhadores que contribuem, como a assistência jurídica, à saúde, odontológica, áreas de lazer, etc (33,3%).

Com isso, foi inquirido se os participantes concordam que deveria ter sido implementado uma regra de transição para a eliminação da contribuição sindical obrigatória. O resultado obtido evidencia que 100% dos respondentes acreditam que deveria ter sido estabelecido uma gradação temporal para fazer a transição da contribuição obrigatória para facultativo. Além disso, 100% dos participantes acreditam que se essa regra de transição tivesse sido implementada os impactos sofridos pelos sindicatos teriam sido amenizados.

Entretanto, além de buscar outras fontes de financiamento por meio da negociação coletiva, uma outra alternativa encontrada por alguns sindicatos para sobreviver aos impactos causados pela diminuição da renda foi a fusão. A exemplo disto, temos o caso do Sindicato dos Empregados na Indústria Alimentícia, no estado de São Paulo, que irá se unir aos Sindicatos de Trabalhadores da Área de Alimentação de Santos e Região, de Laticínios e de Fumo no Estado, e juntos passarão a ter uma base de quase 50 mil funcionários (BR2, 2019).

Assim sendo, de acordo com Luís Ribeiro, supervisor do Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais do Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos (DIEESE),

A tendência é de que sobrevivam os sindicatos mais representativos, que fazem negociações coletivas em nome dos trabalhadores, arrecadando a

contribuição assistencial ou a taxa negocial em dissídios ou convenções coletivas” (CIGANA, 2018).

Diante disso, com base nas informações apresentadas pelos respondentes da pesquisa, pode-se perceber que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 na contribuição sindical provocou impactos profundos na fonte de renda dos sindicatos e, conseqüentemente, no seu desempenho frente aos seus representados, em razão da diminuição dos seus recursos financeiros.

### **4.3 Assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais**

A Lei nº 13.467/2017 extinguiu a obrigação da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais ao revogar o §1º do art. 477 da CLT no qual versava que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão só seria válido se fosse feito com a assistência do sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho. Assim sendo, atualmente, não é mais necessário a assistência ou homologação do sindicato nas rescisões contratuais.

À vista disso, foi perguntado aos participantes se eles acreditam que a assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais eram necessárias. O resultado obtido evidencia que 100% dos respondentes concordam que tanto a assistência quanto a homologação eram necessárias e dentre as justificativas apresentadas está a de que, na maioria das vezes, as contas feita pelas empresas contém erros e que a intermediação do sindicato é importante para identificar esses erros e reivindicar a regulamentação de qualquer anormalidade encontrada na rescisão, tendo em vista que o sindicato possui “voz” para isso (66,7%). Ainda segundo os participantes, com a assistência do sindicato na rescisão, os empregados podem sentir a segurança de que os seus direitos estão sendo observados e, caso não forem, o próprio sindicato pode pleiteá-lo perante a Justiça do Trabalho (33,3%).

Após isso, foi questionado aos participantes se eles acreditam que a falta da assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais pode prejudicar os trabalhadores. O resultado obtido indica que 100% dos respondentes concordam que a falta da assistência e da homologação pode causar prejuízo aos trabalhadores, tendo em vista que, de acordo com eles, a maioria dos trabalhadores não conhecem os seus direitos e sem a assistência sindical eles ficam “a própria sorte” e podem acabar sendo enganados pelos empregadores (83,3%). Além disso, segundo os

participantes, nem todos os trabalhadores tem condições para contratar um profissional de contabilidade para avaliar se as suas verbas estão corretas (16,7%).

Logo, o receio dos participantes da pesquisa em relação ao fim da obrigatoriedade da assistência e homologação sindical nas rescisões é a de que o trabalhador fique desprotegido e, conseqüentemente, os seus direitos acabam sendo desrespeitados.

Ressalta-se que em pesquisa de “Acompanhamento das Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista”, desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foi identificada em 2018 uma queda de 77,92% nas homologações das rescisões contratuais realizadas nos sindicatos (SAMPAIO; ALMEIDA, 2018).

Conseqüentemente, com a falta da assistência dos sindicatos nas rescisões contratuais, o trabalhador acaba tendo que recorrer à Justiça do Trabalho para conseguir receber as suas verbas de maneira correta, tendo em vista que ele não tem a mesma “voz” que o sindicato tem para reivindicá-lo diretamente do empregador. Em razão disso, segundo dados do Relatório Justiça em Números 2019, divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça, dentre os assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho no ano de 2018, houve uma maior concentração no item “Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias” ao representar 9,03% do total de processos (12%), sendo, portanto, o assunto mais recorrente na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2019, p. 205).

Destaca-se ainda que, de acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019 (BRASIL, 2020, p. 60), apresentada pelo Tribunal Superior do Trabalho, os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho em 2019 foram: aviso prévio (629.295 processos), multa de 40% do FGTS (542.771 processos) e multa do art. 477 da CLT (533.132 processos).

Dessa forma, pode-se perceber que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, além de trazer impactos nos sindicatos com a diminuição das homologações sindicais, pode também trazer conseqüências negativas para os trabalhadores diretamente, uma vez que sem a assistência dos sindicatos os seus direitos podem acabar sendo desrespeitados no momento da rescisão do contrato de trabalho, tendo, assim, que recorrer à Justiça do Trabalho para vê-los ser reconhecidos.

#### 4.4 Intervenção sindical nas dispensas coletivas

A Lei nº 13.467/2017 afastou a intervenção dos sindicatos nas dispensas coletivas ao inserir o art. 477-A da CLT que passou a equiparar as dispensas plúrimas ou coletivas as demissões imotivadas individuais, não necessitando de autorização prévia do sindicato ou de celebração de acordo ou convenção coletiva para sua efetivação.

Assim sendo, foi questionado aos participantes se eles acreditam que o afastamento da intervenção dos sindicatos nas dispensas coletivas irá prejudicar os trabalhadores. O resultado obtido indica que 100% dos respondentes concordam que essa alteração pode trazer prejuízos aos empregados, tendo em vista que, segundo eles, as grandes empresas poderão realizar demissões em massa, sem prévia negociação com o sindicato e isso aumentaria a rotatividade e o desemprego (33,3%). Além disso, as dispensas em massa poderão abalar a economia de toda uma cidade, estado ou país, dependendo do porte da empresa, o que poderá ocasionar um enorme impacto social e econômico para a sociedade (FERNANDES; BITENCOURT, 2019).

Ainda segundo os participantes da pesquisa, sem a mediação do sindicato, o trabalhador terá que negociar diretamente com o empregador, o que poderá acarretar o desrespeito dos seus direitos (66,7%).

No entanto, é importante ressaltar que no âmbito judicial há controvérsia entre os Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho sobre haver ou não a necessidade da intervenção dos sindicatos nas dispensas coletivas. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª e da 15ª Região, nos autos de Pedido de Tutela Cautelar Antecedente nº 0005001-94.2018.5.15.0000 (RIO GRANDE DO SUL, 2017) e do Agravo Regimental em Mandado de Segurança nº 0008600-75.2017.5.15.0000 (SÃO PAULO, 2019), respectivamente, entenderam que, ainda que o art. 477-A da CLT tenha afastado a exigência da autorização prévia do sindicato para efetivação da dispensa coletiva, ainda há a necessidade de se realizar negociação prévia para fins da demissão em massa, tendo em vista que a própria Constituição Federal destaca o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos (SILVA, 2018).

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ao julgar o Mandado de Segurança nº 0102348-54.2017.5.01.0000, compreendeu que, com a nova redação dada ao art. 477-A da CLT, não é mais necessário haver prévia negociação com o

sindicato para que o empregador possa dispensar coletivamente os seus empregados, aduzindo que

Qualquer exigência que impeça, retarde ou diminua o exercício desse direito traduz afronta a direito líquido e certo e decisão administrativa ou judicial que respalde essa exigência constitui arbitrariedade que não pode prevalecer (RIO DE JANEIRO, 2017).

No mesmo sentido, o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, à época Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, modificou o entendimento do TST em relação a necessidade da intervenção dos sindicatos nas dispensas coletivas ao julgar liminar nos autos da Correição Parcial nº 1000011-60.2018.5.00.0000, ao asseverar a “legalidade das demissões coletivas sem a necessidade de qualquer interveniência do Sindicato, nos exatos termos dos artigos 477 e 477-A da nova CLT” (BRASIL, 2018). Desse modo, o entendimento anterior do TST no sentido de ser necessário prévia negociação coletiva para se concretizar a dispensa coletiva encontra-se superado pela aplicação literal do art. 477-A da CLT.

Dessa forma, pode-se perceber que, além dos sindicatos verem a mudança promovida pela Lei nº 13.467/2017 no campo das dispensas coletivas como sendo potencialmente prejudicial aos trabalhadores, há controvérsia no âmbito judicial em relação de ser ou não necessária prévia negociação coletiva para a efetivação da dispensa coletiva.

#### **4.5 Negociações coletivas**

A Lei nº 13.467//2017 acabou flexibilizando demasiadamente as negociações coletivas das quais participam os sindicatos ao inserir o art. 611-A na CLT que, além de expandir o rol de direitos que podem ser modificados nas negociações, passou a prever a predominância daquilo que foi negociado em acordo ou convenção coletiva em detrimento do que está disposto na lei, até mesmo em relação a temas acerca da saúde e segurança no trabalho (art. 611-A, XII e XIII, da CLT).

À vista disso, foi perguntado aos participantes se eles acreditam que a alteração promovida pela reforma trabalhista nas negociações coletivas que acabou expandindo o leque de direitos que podem ser modificados por meio das negociações coletivas irá beneficiar ou prejudicar os trabalhadores. O resultado obtido revela que

quatro (66,7%) dos respondentes entendem que tal modificação irá prejudicar os trabalhadores e dentre as justificativas apresentadas está a de que, além de gerar uma grande instabilidade anual em relação às negociações (16,75%), é um risco muito grande tratar de direitos que são inalienáveis, já que se trata de direito à vida, a saúde, etc (49,95%).

Contudo, dois (33,3%) dos participantes acreditam que a mudança promovida pela Lei nº 13.467/2017 irá beneficiar os trabalhadores e dentre as justificativas apresentadas está a de que, tendo o sindicato como mediador, o trabalhador estará mais defendido nas negociações coletivas (16,65%), mas que a responsabilidade dos sindicatos naquilo que se negocia aumentará, assim como a importância dos acordos coletivos (16,65%).

Por fim, foi questionado aos participantes se eles consideram correto que sejam tratados nas negociações coletivas temas acerca da saúde e segurança do trabalho, como o “enquadramento do grau de insalubridade” e a “prorrogação de jornada em ambiente insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”, tendo em vista que são considerados direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível. O resultado obtido indica que três (50%) dos respondentes não acham correto que sejam tratados temas a respeito da saúde e segurança do trabalho nas negociações coletivas, pois tratam-se de direitos individuais que já foram adquiridos (33,4%). Logo, segundo eles, as empresas buscam esse tipo de negociação para tentar burlar o sistema (16,6%).

Todavia, dois (33,3%) dos participantes consideram correto e até mesmo importante que esses temas sejam abordados nas negociações coletivas, mas não apresentaram justificativas para suas respostas. Ressalta-se que um (16,7%) dos participantes não apresentou resposta para esta pergunta.

Na prática, o número de negociações coletivas concluídas diminuiu significativamente de 2017 para 2018, tendo uma pequena recuperação em 2019. Conforme dados do Salariômetro (ZYLBERSTAJN, 2020), boletim de informações trabalhistas da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), o número de acordos coletivos concluídos em 2017 foi de 30.407, enquanto que em 2018 foi de 25.378, havendo uma leve recuperação em 2019 no qual foram realizados 25.769 acordos, segundo dados preliminares. Em relação às convenções coletivas, o número de convenções concluídas em 2017 foi de 4.377, enquanto que em 2018 foi de 3.567, havendo uma pequena melhoria em 2019 em que foram realizadas 3.591 convenções,

de acordo com dados preliminares. No total, o número de negociações coletivas concluídas foi de 34.784 em 2017, 28.945 em 2018 e 29.360 em 2019 (dados preliminares).

À vista disso, de acordo com o procurador do Ministério Público do Trabalho, Rafael de Araújo Gomes, uma das razões que estaria acarretando a diminuição do número de negociações realizadas seria a falta de recursos dos sindicatos, já que, segundo ele, “as negociações coletivas levam semanas e exigem recursos que muitos sindicatos seriamente atingidos, já não dispõem” (PENHA, 2018). Além disso, outra motivação que pode ser atrelada a dificuldade da realização de acordos e convenções coletivas seria à maior pressão patronal para instituir cláusulas que não favoreçam o trabalhador (GALVÃO, 2019, p. 212).

Dessa forma, além da maioria dos participantes da pesquisa concordar que a alteração feita pela Lei nº 13.467/2017 no campo das negociações coletivas pode prejudicar os trabalhadores, pode-se perceber que na prática essa modificação refletiu em uma diminuição no número de negociações coletivas concluídas pelos sindicatos.



## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa chegou à conclusão de que a reforma trabalhista ocasionou impactos negativos nos sindicatos representativos dos trabalhadores do município de Campina Grande, tendo em vista que as mudanças provocaram o enfraquecimento financeiro e representativo dessas entidades sindicais.

À vista disso, a principal repercussão sofrida pelos sindicatos com a reforma trabalhista foi em sua forma de custeio, tendo em vista que a sua principal fonte de renda, qual seja a contribuição sindical, foi retirada, fazendo com que muitos sindicatos fechassem as suas portas e aqueles que resistiram encontrassem novos meios para continuar se sustentando, como é o caso do Sindicato dos Comerciários de Campina Grande que criou a Contribuição Negocial como forma de garantir a sua subsistência. Além disso, os próprios trabalhadores sofreram diretamente o impacto dessa mudança, uma vez que, com a diminuição da fonte de renda, os sindicatos tiveram que suprimir serviços que antes eram disponibilizados gratuitamente para os seus representados.

Em relação a modificação legislativa promovida pela reforma trabalhista no campo da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais, além de provocar repercussão nas entidades sindicais com a diminuição do número de homologações realizadas, estas temem que a falta dessa intermediação sindical possa trazer prejuízos aos trabalhadores diretamente, uma vez que os seus direitos podem ser desrespeitados no momento da rescisão contratual, o que poderá acarretar o aumento de demandas judiciais.

No tocante ao afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas, além das entidades sindicais pesquisadas verem tal mudança legislativa como sendo potencialmente danosa aos trabalhadores, há controvérsia no âmbito judicial sobre ser ou não necessário prévia negociação coletiva nas dispensas coletivas, tendo em vista que existem decisões de alguns TRTs que considera de extrema importância a realização de negociação prévia para efetivar a dispensa coletiva, enquanto que outros TRTs e o TST fazem uma interpretação literal do art. 477-A inserido pela Lei nº 13.467/2017 na CLT.

Por fim, quanto às negociações coletivas, a maioria dos participantes da pesquisa acreditam que a alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.467//2017, que acabou expandindo o rol de direitos que podem ser modificados nas negociações,

pode causar prejuízos aos trabalhadores. Na prática, essa mudança provocou a diminuição no número de negociações coletivas concluídas pelas entidades sindicais.

Assim sendo, podemos concluir que foram diversos os impactos provocados pela reforma trabalhista nos sindicatos representativos dos trabalhadores do município de Campina Grande e que os próprios representados poderão sofrer com as consequências que tais modificações causaram nos sindicatos.

## REFERÊNCIAS

AMADEU, Maria Simone Utida dos Santos et al. **Manual de normalização de documentos científicos**: de acordo com as normas da ABNT. Curitiba: UFPR, 2017. 327 p. Disponível em: <[https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45654/Manual\\_de\\_normalizacao\\_UFPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45654/Manual_de_normalizacao_UFPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Casa civil**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. **Casa civil**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d0979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0979.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. **Câmara dos deputados**. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Casa civil**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Casa civil**. Rio de Janeiro. Acesso em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Constituição (1937). **Casa civil**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946). **Casa civil**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Constituição (1967). **Casa civil**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. 51. ed., Brasília: Câmara dos Deputados, 2017.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2019**: ano-base 2018. Brasília: CNJ, 2019. Anual. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica\\_em\\_numeros20190919.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682>. Acesso em: 28 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal do Trabalho. Despacho nº 08ab0c3, Correição Parcial nº 1000011-60.2018.5.00.000. Requerente: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sa Ltda. Requerido: União Federal (AGU) e outros. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, DF, 11 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10000116020185000000>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BR2, Redação. **Sindicatos perdem 90% da contribuição no 1º ano da reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <http://consultoriabr2.com.br/blog/?p=796>. Acesso em: 27 jul. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Forense, 2017. 1353 p.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. São Paulo: Forense, 2017. 219 p.

CIGANA, Caio. **Com perdas de 86% em receita após reforma trabalhista, sindicatos lutam para manter contas em dia**. 2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2018/11/com-perdas-de-86-em-receita-apos-reforma-trabalhista-sindicatos-lutam-para-manter-contas-em-dia-cjoujq0yu0gaf01pi3sdz7jwi.html>. Acesso em: 28 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. 1627 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. 382 p.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERNANDES, Juliano Gianecchini; BITENCOURT, Mérilan de Deus. **A Dispensa Coletiva e a (Des) Necessidade de Negociação Prévia**. 2019. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/406-artigos-ago-2019/7871-uliano-gianecchini-fernandes-merilan-de-deus-bitencourt>. Acesso em: 29 jul. 2020.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Cap. 7. p. 201-223. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/335854528\\_Reforma\\_Trabalhista\\_no\\_Brasil\\_promessas\\_e\\_realidade](https://www.researchgate.net/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade). Acesso em: 24 jul. 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. 120 p. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2019.

GRANDE, Sindicato dos Comerciários de Campina. **Paraíba cria contribuição negocial para empresas e trabalhadores**. 2018. Disponível em: <http://www.comerciariocg.com.br/noticia/2018/12/26/paraiba-cria-contribuicao-negocial-para-empresas-e-trabalhadores.html>. Acesso em: 27 jul. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 920 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica nº 5**: Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787/2016. Brasília, 2017. 19 p. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57/notatecnica\\_762017\(1\).pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57-IVoRaZB](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57/notatecnica_762017(1).pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57-IVoRaZB)>. Acesso em: 09 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Palais de Chaillot, Paris, Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos**. 2018. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>>. Acesso em: 03 ago. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**: esquematizado. 6. ed. São Paulo: Forense, 2016. 1281 p.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Decisão liminar nº f98d358, Mandado de Segurança nº 0102348-54.2017.5.01.0000. Impetrante: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sa Ltda. Autoridade coatora: União Federal (AGU), Ministério Público do Trabalho, Tallita Massucci Toledo Foresti. Relator: Desembargador Jose Geraldo da Fonseca. Rio de Janeiro, RJ, 18 de novembro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01023485420175010000>. Acesso em: 30 jul. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Despacho nº 80f8239, Mandado de Segurança Nº 0022585-20.2017.5.04.0000. Impetrante: Sociedade de Educação Ritter dos Reis Ltda., Rede Internacional de Universidades Laureate Ltda. Autoridade coatora: 26ª Vara do Trabalho Porto Alegre. Relator: Desembargadora Beatriz Renck. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0022585-20.2017.5.04.0000>. Acesso em: 30 jul. 2020.

SAMPAIO, Marina; ALMEIDA, Paula Freitas de. **Análise de 1 (um) ano da Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://trabalhodigno.org/2018/11/28/analise-de-1-um-ano-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 27 jul. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão nº fcb082e, Tutcautant Nº 0005001-94.2018.5.15.0000. Requerente: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sa Ltda. Requerido: União Federal (AGU), Sindicato dos Professores e Auxiliares de Adm. Escolar de Ribeirão Preto. Relator: Desembargador Antônio Francisco Montanagna. Campinas, SP, 31 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00050019420185150000>. Acesso em: 30 jul. 2020.

SILVA, Filipe dos Santos. Impactos da Reforma Trabalhista na Dispensa Coletiva de Trabalhadores. **Revista Âmbito Jurídico**, São Paulo, v. 176, 04 set. 2018. Mensal. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/impactos-da-reforma-trabalhista-na-dispensa-coletiva-de-trabalhadores/>. Acesso em: 29 jul. 2020.

TRISOTTO, Fernanda. Em dois anos, arrecadação dos sindicatos despenca 96%. **Gazeta do Povo**. Curitiba, p. 1-2. 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/republica/arrecadacao-sindical-despenca-entre-2017-e-2019/>. Acesso em: 24 jul. 2020.

ZYLBERSTAJN, Hélio (org.). **Boletim Mensal do Salariômetro**: balanço de 2019. Janeiro de 2020. Disponível em: [http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim\\_2020\\_01.pdf](http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_01.pdf). Acesso em: 03 ago. 2020.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, \_\_\_\_\_, em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da pesquisa **“Os Impactos da Reforma Trabalhista nas Organizações Sindicais Representativas dos Trabalhadores do Município de Campina Grande”**.

Declaro ser esclarecido (a) e estar de acordo com os seguintes pontos:

O trabalho **“Os Impactos da Reforma Trabalhista nas Organizações Sindicais Representativas dos Trabalhadores do Município de Campina Grande”** terá como objetivo geral identificar os impactos que a reforma trabalhista ocasionou nos sindicatos representativos dos trabalhadores situados no município de Campina Grande, bem como saber os seus pontos de vista sobre as referidas mudanças.

Ao voluntário caberá a autorização para que todas as informações fornecidas por ele ao preencher o questionário avaliativo possam ser utilizadas para a elaboração, apresentação e publicação do relatório final da presente pesquisa.

Uma vez que o voluntário concordar em fazer parte da pesquisa e assinar o termo de consentimento livre e esclarecido, lhe será entregue um questionário avaliativo que conterão perguntas abertas e fechadas e que, após passarem por análise quanti-qualitativas, serão utilizadas para formação do resultado final da pesquisa.

Mesmo sendo classificada com risco mínimo, a presente pesquisa pode apresentar riscos como a divulgação de dados confidenciais (registrados no TCLE), tomar o tempo do participante ao responder ao questionário etc. Logo, para diminuir qualquer risco que possa afetar os participantes da pesquisa será adotada determinadas posturas como a substituição de procedimentos, supervisão técnica e acompanhamento ético.

Ademais, a Resolução nº 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde (item IV.3) define que “os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, têm direito à indenização, por do pesquisador, do patrocinador e das instituições envolvidas nas diferentes fases da pesquisa” (item V.7).

Enfatiza-se que o direito à indenização não é prerrogativa da Resolução CNS nº 466 de 2012, estando originalmente prevista no Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002), sobretudo nos artigos 927 a 954, dos Capítulos I (Da obrigação de Indenizar) e II (Da Indenização), Título IX (Da Responsabilidade Civil).

Além disso, segundo o item V.3 da Resolução nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, qualquer risco ou danos significativos ao participante da pesquisa, previstos, ou não, no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, deverá o pesquisador responsável comunicar o fato, imediatamente, ao Sistema CEP/CONEP, e avaliar, em caráter emergencial, a necessidade de adequar ou suspender o estudo.

Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial; entretanto, quando necessário for, poderá revelar os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.

O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.

Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.

Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.

Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica no seguinte e-mail: **ligiakalina97@gmail.com**.

Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados, com o pesquisador, vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.

Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.



---

Assinatura do Pesquisador Responsável

---

Assinatura do Participante

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO AVALIATIVO

A Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista), de 13 de julho de 2017, promoveu alterações em alguns dispositivos da CLT que ocasionaram importantes mudanças no campo sindical brasileiro. Dentre as alterações podemos citar quatro modificações cujos efeitos poderão atingir significativamente os sindicatos e, por consequência, os seus representados: a contribuição sindical deixa de ser compulsória e passa a ser facultativa (arts. 545, *caput*; 578; 579; 582, *caput*; 583; 587 e 602, da CLT); a eliminação da assistência e da homologação sindical nas rescisões contratuais (revogação do §1º, do art. 477, da CLT); o afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas (art. 477-A da CLT); a flexibilização das negociações coletivas das quais participam os sindicatos (art. 611-A e parágrafo único do art. 611-B da CLT). Com base nisso, responda as seguintes questões:

1. Você acredita que a reforma trabalhista ao alterar alguns dispositivos da CLT que regulam os sindicatos gerou repercussões no funcionamento destes?

Sim

Não

2. Se sim, quais foram as alterações no funcionamento dos sindicatos que você percebeu?

3. Quanto à contribuição sindical\*, você acredita que a alteração na sua natureza, que antes era obrigatória e, com a reforma trabalhista, passou a ser opcional, gerou modificação na receita dos sindicatos?

\*Contribuição que eram feitas para os sindicatos uma vez ao ano, obrigatoriamente, tanto para funcionários de empresas quanto para autônomos e liberais.

Sim

Não

4. Se sim, quais foram os impactos que você percebeu nos sindicatos com a perda da sua principal de renda, qual seja a contribuição sindical?

5. Você acredita que a diminuição na fonte de renda dos sindicatos prejudicou a performance dessas entidades em relação aos seus representados?

Sim

Não

6. Se sim, quais seriam esses prejuízos?

7. Você concorda que deveria ter sido implementado uma regra de transição\* na eliminação da contribuição sindical obrigatória?

\*Estabelecer uma gradação temporal para fazer a transição da contribuição sindical obrigatória para facultativa.

Sim

Não

8. Se sim, você acredita que essa regra de transição iria diminuir os impactos sofridos pelos sindicatos na sua forma de custeamento?

Sim

Não

9. Em relação à extinção da assistência e homologação sindical\* nas rescisões contratuais, você acredita que essa assistência e homologação eram necessárias?

\* Eram feitas nas rescisões dos contratos firmados a menos de um ano e tinha por objetivo auxiliar o trabalhador para garantir que seus direitos fossem preservados.

Sim

Não

10. Se sim, por quê?

11. Você acredita que a falta da assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais prejudicarão os trabalhadores?

Sim

Não

12. Se sim, quais seriam esses prejuízos?

13. No tocante ao afastamento da intervenção sindical nas dispensas coletivas\*, você acredita que essa alteração irá prejudicar os trabalhadores?

\* São aquelas que envolvem a demissão de um grande número de trabalhadores.

Sim

Não

14. Se sim, quais seriam esses prejuízos?

15. Quanto à modificação promovida pela reforma trabalhista nas negociações coletivas das quais participam os sindicatos, que acabou expandindo o leque de direitos que podem ser modificados por meio dessas negociações, você acredita que essa alteração irá beneficiar ou prejudicar os trabalhadores? Justifique.

16. Você considera correto que sejam tratados nas negociações coletivas temas acerca da saúde e segurança no trabalho como o “enquadramento do grau de insalubridade” e a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”, tendo em vista que são considerados direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível? Justifique.