

## ANÁLISE DOS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS RELAÇÕES SINDICAIS<sup>1</sup>

***Danielle Rosa Silveira***

Graduanda do 8º período do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM.

E-mail: daniellesilveira@unipam.edu.br

***Gustavo de Magalhães Vieira***

Orientador do trabalho. Professor do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM.

E-mail: gustavomv@unipam.edu.br

---

**RESUMO:** Com o avanço socioeconômico e tecnológico ao qual chegou à sociedade brasileira surgiu à necessidade de adequar a legislação trabalhista à nova realidade econômica global. Ao analisar os reflexos dessas mudanças nas relações sindicais, observou-se que os sindicatos patronais, empresas e empregados acreditam que essa nova lei veio trazer avanços as relações de trabalho. Já os sindicatos laborais acreditam que essas alterações causaram prejuízos para a classe trabalhadora e para os sindicatos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Legislação trabalhista; Reforma trabalhista; Relações Sindicais.

**ABSTRACT:** Thanks to the socioeconomic and technological advance which arrived at Brazilian society, a need for adapting the labor legislation and the new global economic reality emerged. When analyzing the reflexes of these changes in the union relations, it was observed that the employers' unions, companies and employees believe that this new law came to bring advances to the labor relations. On the other hand, the labor unions believe that these changes caused injury to the working class and the unions.

**KEYWORDS:** Labor legislation; Labor reform; Union relations.

---

### 1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi elaborada no ano de 1943 com o intuito de unificar a legislação vigente, sendo que é considerada a base da legislação trabalhista brasileira. Essas leis surgiram, pois, as condições de trabalho brasileiras começaram a ser questionadas e foi neste cenário que também nasceu o movimento sindical brasileiro, para buscar a promoção e a melhoria da condição social do trabalhador (NASCIMENTO, 2014).

Levando em conta que vivemos em um mundo cada vez mais globalizado, surgiu a necessidade de adequar a legislação trabalhista ao avanço socioeconômico e tecnológico ao qual chegou à sociedade brasileira. Denominada de reforma trabalhista, em 13 de julho de 2017 foi publicada a Lei 13.467 que alterou diversos pontos da CLT

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática III – Ciências Contábeis do XV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

com intuito de atualizar e flexibilizar as relações de trabalho. Dentre as mudanças trazidas pela reforma trabalhista algumas afetaram diretamente o setor sindical, principalmente por destituir algumas prerrogativas das organizações sindicais (LOPES, 2017).

O objetivo geral do presente trabalho foi analisar os impactos da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, nas relações sindicais. Além disso, de forma específica, pretendeu-se evidenciar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, principalmente para o setor sindical; conhecer a opinião dos sindicatos, empresas e empregados com relação às modificações realizadas pela reforma trabalhista, e; verificar os avanços e prejuízos trazidos pelas alterações feitas na legislação trabalhista, na opinião dos sindicatos, empresas e empregados.

O tema “Análise dos impactos da Lei 13.467/2017 nas relações sindicais” foi escolhido por tratar de uma alteração recente na legislação trabalhista, podendo assim contribuir para o esclarecimento de dúvidas, tanto das empresas quanto dos empregados, com relação às mudanças trazidas pela reforma trabalhista que refletiram nas relações sindicais. O trabalho justifica-se ainda, no sentido de contribuir para o enriquecimento acadêmico, visto que ainda não existem muitos trabalhos relacionados ao tema.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

As primeiras leis brasileiras de proteção ao trabalho segundo Moura *apud* Moraes (1905) surgiram no fim do século XIX. Mas foi a partir da década de 1930 que os direitos trabalhistas realmente começaram a se expandir no Brasil.

Devido à quantidade de leis trabalhistas elaboradas a partir da década de 1930, ficou difícil segui-las diante da desordem destas normas. Assim, foi com a necessidade de organizar essas leis que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (NASCIMENTO, 2014).

Visto a necessidade de adequar a legislação trabalhista ao avanço socioeconômico e tecnológico ao qual chegou à sociedade brasileira, em 13 de julho de 2017 foi publicada a Lei 13.467 que alterou diversos pontos da CLT. Denominada de reforma trabalhista, esta nova lei veio atualizar e flexibilizar as relações de trabalho (LOPES, 2017).

Segundo Lopes (2017) dentre as mudanças trazidas por essa nova lei, destacam-se:

A prevalência do negociado sobre o legislado; a valorização dos acordos individuais entre patrões e empregados; a possibilidade de novas formas de contratação (exemplo: o contrato de trabalho intermitente); a criação de regras para o teletrabalho; o fim das horas in itinere; a terceirização das atividades meio e fim; a utilização da arbitragem para os trabalhadores cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social; a representação dos trabalhadores no local de trabalho nas empresas com mais de 200 empregados; a duração de dois anos da convenção ou acordo coletivo de trabalho com vedação da

ultratividade; e a criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (LOPES, 2017 p. 06).

Para Econet (2018) “a reforma trabalhista tem por objetivo promover maior flexibilização na aplicação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mais liberdade na negociação dos contratos da categoria profissional e desburocratização na negociação coletiva”.

## 2.2 SINDICALISMO

O sindicalismo no Brasil iniciou no final do século XIX quando os imigrantes europeus trouxeram consigo as ideias sindicais existentes em seus países. Dessa forma, as condições de trabalho brasileiras começaram a ser questionadas (NASCIMENTO, 2014).

Manus (2015) afirma que a liberdade sindical foi consagrada pela Constituição Federal de 1946. Já Mattos (2003) acredita que somente com a aprovação da Constituição Federal de 1988 que a liberdade sindical no Brasil foi consagrada, visto que o Estado foi impedido de intervir nas organizações sindicais.

A Lei 13.467/2017 trouxe algumas mudanças que impactaram diretamente no setor sindical, tais como: as contribuições sindicais que antes eram obrigatórias passaram a ser facultativas; a homologação de rescisão de contrato de trabalho com assistência sindical deixou de ser obrigatória; passaram a ser permitidos acordos diretamente entre empregado e empregador restringindo a participação dos sindicatos na negociação de alguns direitos (ECONET, 2018).

Diante do exposto, nota-se que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista geraram revolta nas organizações sindicais. Neto e Souza (2018) enfatizam que é preciso considerar que a reforma trabalhista sofreu grande resistência, mas isso acontece com toda grande alteração que acontece na legislação.

Apesar das inúmeras tentativas por meio judicial as entidades sindicais ainda não conseguiram reverter a situação e reestabelecer a liberdade sindical que já havia sido conquistada. Para Martinez (2016, p. 821) a liberdade sindical é “um instrumento de apoio à efetivação dos direitos sociais e, em geral, à ampliação destes. Ela opera no sentido do crescimento e da expansão das conquistas sociais e econômicas, e não tolera a retrocessão”.

Neste cenário, a organização sindical brasileira precisará se adaptar e se reinventar para conseguir resgatar o equilíbrio, buscando formas de atrair associados a fim de obter contribuições mensais espontâneas para garantir a interação entre as categorias econômicas e profissionais, bem como a sua sobrevivência (LOPES, 2017).

## 3 METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva e foram utilizadas fontes bibliográficas e webliográficas. A abordagem da pesquisa se deu como qualitativa e a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa se corresponderam. Foram compostos por 2 representantes de sindicatos patronais; 3 de sindicatos laborais; 3 empresários e 3 empregados. Vale ressaltar que cada um dos grupos supramencionados foi composto

por profissionais e ou representantes sindicais das categorias comércio, construção civil e educação.

Para a coleta de dados, primeiramente foi feito contato com os profissionais indicados anteriormente com o intuito de explica-los os objetivos do projeto. Posteriormente foram agendadas datas oportunas para aplicação dos roteiros de entrevista, os quais foram aplicados e gravados para uma análise aprofundada quando da elaboração dos resultados.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O Quadro 1 vem mostrar o perfil dos profissionais que foram entrevistados, sendo que estes foram escolhidos por acessibilidade. Os nomes adotados para denominar os entrevistados foram fictícios, com o propósito de manter a identidade dos profissionais em sigilo. Os entrevistados denominados Sindicato Patronal 1, Sindicato Laboral 1, Empresa 1 e Empregado 1 são da categoria do comércio, os denominados Sindicato Patronal 2, Sindicato Laboral 2, Empresa 2 e Empregado 2 são da categoria da educação privada e os denominados Sindicato Laboral 3, Empresa 3 e Empregado 3 são da categoria da construção civil.

**Quadro 1** – Perfil dos entrevistados

Nome	Sexo	Idade	Grau de instrução	Cargo
Sindicato Patronal 1	F	50	Superior completo	Assistência jurídica
Sindicato Patronal 2	F	57	Superior completo	Presidente do Sindicato
Sindicato Laboral 1	M	69	Ensino médio	Presidente do Sindicato
Sindicato Laboral 2	F	25	Superior incompleto	Auxiliar administrativo
Sindicato Laboral 3	M	72	Ensino médio	Assessoria Sindical
Empresa 1	M	54	Ensino médio	Empresário
Empresa 2	M	47	Superior completo	Analista de RH
Empresa 3	M	44	Superior completo	Diretor técnico
Empregado 1	F	34	Superior incompleto	Analista de RH
Empregado 2	M	60	Superior completo	Professor
Empregado 3	M	27	Ensino médio	Pedreiro

**Fonte:** Elaborado pela autora através da coleta de dados da pesquisa, 2018.

Ao analisar o Quadro 1 é possível identificar que a maioria dos entrevistados são do sexo masculino e possuem curso superior, sendo que a faixa etária dos entrevistados varia entre 25 e 72 anos. Nota-se também que foram entrevistados profissionais com cargos distintos, sendo estes representantes do setor sindical, empresarial e laboral. Isso para possibilitar a verificação do ponto de vista de cada setor frente às mudanças feitas pela Lei 13.467/2017.

Vale destacar que apenas o Sindicato Patronal da categoria da construção civil não demonstrou interesse em colaborar com o desenvolvimento da presente pesquisa.

A coordenadora executiva do sindicato justificou dizendo que a entidade se encontra sobrecarregada.

#### 4.2 RESULTADOS E ANÁLISES DA PESQUISA

Para alcançar os propósitos da pesquisa, foi aplicado um roteiro de entrevista com o objetivo de analisar a interpretação das alterações trazidas pela reforma trabalhista dos pontos de vistas dos sindicatos (laborais e patronais), empresas e empregados.

As perguntas aplicadas foram desenvolvidas com a finalidade de compreender a opinião dos entrevistados em face das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, buscando entender os seguintes pontos: se os entrevistados tem ciência dessas mudanças; se acreditam entendê-las num contexto aprofundado ou superficial; se estudaram sobre ou obtiveram informações apenas dos meios de comunicação; quais mudanças geraram maior repercussão e debate social visto serem consideradas polêmicas; se tais mudanças possibilitaram avanços ou prejuízos para a classe trabalhadora; a razão para o descontentamento dos sindicatos trabalhistas com a aprovação desta nova lei; a real importância dos sindicatos laborais (para os trabalhadores) e patronais (para os empresários); se acreditam na permanência destas leis para os próximos anos e se acham que existe a possibilidade de presenciarmos o fechamento de sindicatos em massa.

Discorrendo sobre a temática da reforma trabalhista, Econet (2018) pontua que “a reforma trabalhista veio atualizar e repaginar as necessidades dos grupos trabalhistas brasileiros, ao menos em relação aos principais temas que envolvem o labor em nossa sociedade”. Todos os entrevistados disseram ter ciência que aconteceram mudanças na legislação trabalhista, sendo que apenas o setor sindical demonstrou entendê-las num contexto aprofundado.

Como representamos escolas particulares de todo o Estado, acompanhamos com atenção as reformas recentes do governo. Para orientar as escolas, que contratam, demitem e às vezes terceiriza parte do seu funcionamento, nosso Departamento Jurídico estudou a fundo as mudanças, para atender de forma mais efetiva as dúvidas e questionamentos das instituições. (Sindicato Patronal 2)

As informações que tenho vem apenas dos meios de comunicação e pontualmente quando há alguma necessidade eu busco essa informação no escritório que me atende, no departamento de recursos humanos do escritório de contabilidade que atende a empresa. (Empresa 3)

Ao ser questionado se havia estudado sobre as questões da reforma trabalhista o Empregado 3 disse “Não, o que eu sei é só o que eu vi na televisão e na internet”. Os outros empregados questionados também se manifestaram no mesmo sentido, ou seja, que tinham informações apenas dos meios de comunicação. Com isso, foi possível constatar que tanto a classe trabalhadora, quanto as empresas não buscaram ter um conhecimento mais aprofundado sobre as mudanças que ocorreram na legislação trabalhista.

Neto e Souza (2018, p. 11) salientam que “como toda a grande alteração da

legislação, há de se considerar que a reforma trabalhista sofreu grande resistência”. Dentre as mudanças aprovadas algumas vem gerando diversos questionamentos, por isso buscou-se entender a opinião dos entrevistados sobre qual mudança eles consideraram de maior repercussão e debate social, por ser considerada polêmica.

A questão da terceirização foi bastante polêmica no âmbito nacional [...]. Em se tratando de sindicatos, a Reforma Trabalhista trouxe bastante polêmica em relação à obrigatoriedade das contribuições sindicais e a obrigatoriedade das rescisões serem homologadas no sindicato. (Sindicato Patronal 2)

A que permite que a rescisão do contrato de trabalho possa ser na própria empresa, a possibilidade de negociação individual de diversos assuntos, [...]; infelizmente acabamos de ver a poucos dias a ratificação pelo Supremo Tribunal Federal a ratificação da plena terceirização, inclusive na atividade fim. (Sindicato Laboral 1)

Olha, acho que a única mudança que eu posso te falar que impactou foi o fim da cobrança do imposto sindical, essa sim eu acho que ela acabou afetando não o trabalhador, mas sim a entidade sindical, por quê? Porque ela perdeu a fonte de entrada de recursos e isso certamente fará com que ela se enfraqueça [...]. (Empresa 3)

[...] o problema da terceirização né, impactou o mercado de maneira geral né [...]. Mas tem outros, alguns outros que talvez não são tão relevantes, mas que incomodaram o sindicato, por exemplo, o problema de ação trabalhista, se você perde o empregado vai ter que arcar com o custo do processo, outra o problema de não homologação de rescisão de contrato no sindicato, algumas coisas eu estou de acordo [...], acho que isso é uma simplificação dos processos. (Empregado 2)

Os entrevistados levantaram uma série de questões que consideram ser polêmicas. Primeiramente fora apontada a questão da Terceirização, a qual é tratada por Neto e Souza (2018, p. 210) como “a principal alteração reforçada pela reforma trabalhista”.

Outra questão que os entrevistados consideraram ter tido bastante repercussão foi a facultatividade das contribuições sindicais. Sobre isso, Lopes (2017) explica que a contribuição sindical que antes era compulsória agora está condicionada a autorização prévia e expressa do profissional.

O fato desta nova lei ter tirado a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na homologação da rescisão do contrato de trabalho também foi considerada pelos entrevistados uma alteração que gerou grande debate. Vale destacar que, com o fim desta obrigatoriedade, surgiu a desburocratização do processo de demissão de empregado, acelerando o processo de levantamento das verbas rescisórias e do saque do FGTS (ECONET, 2018).

Além dessas, a possibilidade de negociação individual entre empregado e empregador sem a participação do sindicato – prevalência do negociado sobre o legislado – também foi apontada pelos entrevistados como polêmica. Lopes (2017) mostra que a reforma permitiu que diversos assuntos, antes negociados somente por meio de instrumento coletivo, possam ser objeto de negociação entre empregador e empregado.

Outra questão apontada como polêmica é a que trata das reclamações

trabalhistas. Lopes (2017) explica que após a reforma trabalhista, caso o empregado entre com uma ação na justiça do trabalho e perca a causa, ele terá que arcar com as custas do processo.

Em relação a avanços ou prejuízos para a classe trabalhadora, visto as mudanças feitas na legislação, os entrevistados demonstraram seu ponto de vista no seguinte sentido.

Eu não vejo que a reforma tenha trago algum prejuízo para a classe trabalhadora, mesmo porque a Constituição Federal tem as garantias mínimas na qual nada do que está ali foi revogado. [...] Por isso que eu entendo que o objetivo da reforma trabalhista foi de trazer avanços, por quê? [...] a reforma trabalhista ela veio flexibilizar um pouco para que entidades sindicais, empregados e empresas encontrem um instrumento coletivo através de um acordo trazendo regras claras pra que eles encontrem um meio, a melhor forma, para desenvolver esse capital e trabalho [...]. (Sindicato Patronal 1)

Trouxe alguns avanços, porque hoje o empregado tem mais possibilidade de negociar com o empregador. Da mesma forma que trouxe avanço, trouxe prejuízos porque essa negociação por vezes vai prejudicar, porque o empregador a gente sabe que ele tem uma autoridade dentro do local de trabalho, então pra manter aquela função, aquele trabalho, acaba que o empregado ele aceita algumas condições desfavoráveis a ele [...]. (Sindicato Laboral 2)

Eu acho que os avanços. Desde que tratados com responsabilidade social pela entidade patronal e com o devido respeito também pela classe trabalhadora, ela vai trazer benefício, porque ela flexibiliza as relações sem, no entanto, cortar direitos dos trabalhadores, não é [...]. (Empresa 3)

No meu ponto de vista, para minha classe, trouxe avanços. Pois possibilitou acordos entre a empresa e o trabalhador. Mas acredito que para outras classes menos favorecidas trouxe prejuízos, pois os mesmos não conhecem os seus direitos. (Empregado 1)

Nesta perspectiva, é possível notar que houve opiniões opostas em relação às vantagens e desvantagens trazidas pela reforma trabalhista, sendo que dos onze entrevistados sete consideram que a reforma trabalhista trouxe avanços para a classe trabalhadora. Isso se justifica no sentido de que a nova lei tem por objetivo flexibilizar e dar mais liberdade nas negociações entre empregado e empregador, além de desburocratizar os processos (ECONET, 2018). Outros quatro entrevistados, porém, consideram que a reforma trabalhista causou prejuízos à classe labora. Esses alegaram que tais alterações causaram uma perda de direitos trabalhistas por parte da classe trabalhadora.

Os entrevistados foram questionados também quanto aos possíveis motivos do descontentamento dos sindicatos laborais para com a aprovação desta nova lei. Sobre isso, quase todos os entrevistados dizem acreditar que tal descontentamento se deve em virtude, principalmente, da contribuição sindical ter passado a ser facultativa gerando impactos financeiros representativos para as entidades sindicais.

Olha, o descontentamento que a gente tem percebido é, até mesmo através das propostas de negociação que a gente tem recebido por parte da categoria labora, há

uma preocupação muito grande ultimamente com relação a criar meios de sobrevivência através de arrecadação [...]. Agora passou a exigir das entidades laborais, ou das entidades sindicais num geral, que conquiste aquele associado, aquele filiado, aquele membro que pertence a categoria do sindicato [...]. (Sindicato Patronal 1)

A reforma trabalhista (deforma trabalhista) trouxe diversos prejuízos as Entidades Sindicais e conseqüentemente, aos trabalhadores, principalmente porque tolhe a fonte de recursos de sustentação quando coloca a Contribuição Sindical como facultativa, enfraquecendo a luta, por melhores condições de trabalho, melhores salário e melhor distribuição de renda através das negociações coletivas, inclusive de acordos de Participação nos Lucros ou Resultados, assistência a Educação, Saúde, Esporte, Lazer, Qualificação e Requalificação Profissional e sobre tudo dignidade do trabalhador. (Sindicato Laboral 1)

O governo federal não deixou muito o sindicato participar do processo da reforma trabalhista, eu quando falo sindicato dos trabalhadores em geral, ele editou a medida e fez uma alteração muito grave na ordem financeira dos sindicatos, então algumas arrecadações dos sindicatos ficaram prejudicadas, alguns vão demitir, alguns vão remanejar pessoas e ao mesmo tempo sabemos que a fonte de arrecadação deles vão cair [...] (Empresa 2)

Olha eu acho que esse descontentamento deles tem a ver, assim quase na totalidade, por causa do recurso financeiro né, porque com a falta da obrigatoriedade quase ninguém no meu ponto de vista não vai querer dar dinheiro pra esses sindicato e eles vão ter que caçar verbas de outro jeito né, como se diz na linguagem popular agora eles vão ter que trabalhar, coisa que eles não faziam antes. (Empregado 3)

De todos os entrevistados, apenas o Sindicato Laboral 2 não considerou como o principal motivo de descontentamento a questão da contribuição sindical e sim à perda de direitos trabalhistas da classe trabalhadora.

Perda de direitos, pra quem não tem vivencia e não sabe como funciona internamente um sindicato, acha que somente está ali pra poder angariar fundos ou pra receber a contribuição o sindicato é mais que isso, ele luta, ele faz greves pra conseguir direitos a qualquer classe trabalhadora. Essa reforma veio e principalmente pra dar mais forças ao empregador e retirar direitos do empregado e daí que vem o maior descontentamento da classe trabalhista. (Sindicato Laboral 2)

Lopes (2017, p. 62) enfatiza que para superar esse momento “os sindicatos deverão investir na representatividade e buscar a auto-sustentabilidade, ampliando a arrecadação com a oferta de produtos e serviços aos empresários e a administração eficiente dos recursos”.

Em seqüência, buscou-se verificar qual a relevância dada pelos entrevistados às entidades sindicais. Martinez (2016) destaca que o direito sindical é de suma importância, pois tem a função essencial de buscar melhorias da condição social da classe representada, além de outras funções consideradas como importantes, como a produção de fontes normativas, pacificação de conflitos, distribuição de riquezas e adequação dos sujeitos das relações de trabalho as particularidades regionais. Neste sentido, os entrevistados mostraram suas opiniões quanto a importância das entidades sindicais.



Os sindicatos são extremamente importantes. É a referência dos trabalhadores e também das empresas. São instrumentos de luta, de conquista de direitos, de encontros, compartilhamento de experiências. Eles são fundamentais, servem para ajudar na regulação das Convenções Coletivas de Trabalho, para que as negociações sejam balanceadas, coerente com as demandas das categorias [...]. (Sindicato Patronal 2)

Os dois sindicatos são de grande relevância, tanto o sindicato profissional quanto o sindicato das empresas. Porque é o órgão de representação da coletividade tanto dos empregados quanto do patrão, as dificuldades que a patronal tem procura seu sindicato, certo? Para sanar as dúvidas antes de tomar qualquer atitude dentro da sua empresa, quando é caso coletivo. E o sindicato obreiro, o sindicato profissional, da mesma forma [...]. (Sindicato Laboral 3)

Veja, eu entendo que a função sindical ela é nobre. Ocorre que aqui no Brasil em linha gerais pelo que eu vivi e pelo que eu posso perceber pelo que eu vejo noticiado os sindicatos viraram elemento de uma briga nós contra eles, virou meio que uma coisa binária, trabalhador versus patrão, onde a sempre uma vitimização do trabalhador e uma demonização do empresário [...]. (Empresa 3)

Foi possível observar que oito dos entrevistados consideram as entidades sindicais um instrumento de grande relevância, tanto para as empresas quanto para os empregados. Porém a Empresa 1, o Empregado 1 e o Empregado 3 se posicionaram de forma contrária. Os mesmos argumentaram não ver importância alguma no trabalho dos sindicatos. Podemos confirmar isso ao vislumbrar a resposta do Empregado 1, o qual disse o seguinte: “Não vejo a importância dos sindicatos, pois já temos a CLT, que no meu ponto de vista já garante todos os direitos necessários ao trabalhador”. Para o entrevistado a legislação trabalhista vigente supre todas as necessidades demandadas pela relação capital e trabalho.

Ao questionar aos entrevistados se acreditavam na permanência destas leis para os próximos anos, obteve-se respostas no sentido de que tudo vai depender das eleições de 2018.

[...] No Brasil existe uma certa instabilidade nas coisas né, então nós estamos num momento até mesmo de eleições presidenciais, vai depender até mesmo de quem vai ganhar a eleição né. [...] Então, pode ser que tenha alguma mudança, pode, mas eu acredito que se vier mudanças com certeza é pra melhorar né. (Sindicato Patronal 1)

Olha, acreditar eu acredito e espero que continue assim né, apesar que nós tá na época de eleição e isso aí conta muito né, porque por causa dessas promessas eleitorais aí as vezes pode mudar alguma coisa depois da eleição né, porque cada candidato pensa de um jeito e essa política do jeito que tá né. (Empregado 3)

Com base nas respostas dos entrevistados é possível compreender que a permanência destas leis para os próximos anos está condicionada ao atual cenário político do país. Não é possível prever se as alterações trazidas pela reforma trabalhista vão perdurar ou não, tendo em vista que tudo vai depender dos políticos que forem eleitos nas próximas eleições. A maior parte dos entrevistados acreditam na sua permanência, porém veem a necessidade de que algumas adequações sejam

realizadas.

Outro questionamento levantado foi se com a confirmação dessas mudanças na legislação trabalhista, que acabou retirando algumas prerrogativas dos sindicatos, existe a possibilidade de haver o fechamento destes em massa. Essa questão dividiu opiniões entre os entrevistados, sendo que cinco deles se mostraram acreditar no fechamento apenas dos sindicatos que não tem representatividade, três acreditam que as entidades sindicais vão se adaptar e os outros três afirmaram que o fechamento de sindicatos em massa é inevitável.

O Sindicato Patronal 1, o Empregado 1, o Sindicato Patronal 2, o Sindicato Laboral 2 e a Empresa 3 acreditam no fechamento apenas dos sindicatos que não tem representatividade, destacam que as entidades sindicais que têm representatividade e realmente exercem seu papel na sociedade vão conseguir sobreviver. Podemos confirmar isso ao observar as seguintes respostas:

Olha, antes da reforma nós tínhamos o contrário uma criação de sindicatos em massa, criava-se sindicatos a torto e a direita não com o fim de representar nem a classe patronal nem a classe dos empregados mas com o fim único e exclusivo de receber a contribuição sindical obrigatória, acredito sim que pode vir a ter fechamento mas desses sindicatos que não tem representatividade, mas os que tem representatividade vão permanecer sólidos com certeza. (Sindicato Patronal 1)

Aqueles sindicatos que estão só de fachada, ou que não tem tanta representatividade ou que não tem tanta força vão fechar. Isso é muito obvio, porque esses sindicatos menores eles não têm contato direto com esses empregados e não explicam pra eles a real função do sindicato. O nosso sindicato que é dentro de Minas o mais forte e o mais representativo ele já fechou algumas regionais, já reduziu o quadro de funcionários e a tendência é talvez piorar, tudo vai depender mesmo da questão política da atual eleição. (Sindicato Laboral 2)

Já a Empresa 1, a Empresa 2 e o Empregado 2 acreditam que as entidades sindicais vão se adaptar a essas mudanças, explicaram que os mesmos irão que se contentar com uma arrecadação menor, evitando o fechamento destas entidades. Isso pode ser confirmado ao analisar as seguintes respostas:

Eu acho que os sindicatos não fecham. Vai diminuir muito as arrecadações, por onde eles vão ter que se contentar com mais pouco, de qualquer forma eles vão providenciar um jeito de arrecadar mais dinheiro. (Empresa 1)

[...] eu não acredito que vai haver fechamento de sindicato não, um ou outro. [...] Agora do outro ponto, de falar que a lei vai acabar com sindicatos, eu acho muito pouco provável porque a gente tá num sistema bi médico, ou seja, os sindicatos acabam se adaptando as novas regras. (Empregado 2)

Por fim, o Sindicato Laboral 1, o Sindicato Laboral 3 e o Empregado 3 se manifestaram em sentido oposto, disseram que já estão acontecendo fechamentos de sindicatos, visto que a reforma diminuiu seus poderes afetando sua representatividade ao desobrigar suas arrecadações sindicais.

Infelizmente já fecharam dezenas de sindicatos no Brasil a fora, tanto de empregados

como de patrões e caso perdure por muito tempo este retrocesso trará mais de trezentos mil desempregos só em Sindicatos. Infelizmente a maioria das pessoas só acordão quando sonho acaba, ou seja, os trabalhadores só valorizarão as entidades (sindicatos) que os defende quando perceberem os prejuízos que tiveram e que terão. (Sindicato Laboral 1)

Olha, eu acho que sim, já deve ter é muitos fechando aí né. Porque no modo que nós pensa aqui, por exemplo, a maioria desses sindicatos ganhava o tal do dinheiro fácil, na maioria do tempo fazia quase nada, os que conseguir superar essa falta de recursos aí eu acredito que no mínimo deve reduzir os funcionários quase a zero, porque a fonte deles que era essa contribuição sindical secando acho que vai chegar uma hora que não vai ter como eles se manter. (Empregado 3)

A nova legislação aprovada não realizou uma reforma sindical, mas percebe-se que a mesma afetou diretamente as organizações sindicais, principalmente por tirar sua principal fonte de recursos que era a contribuição sindical compulsória, além de tirar algumas prerrogativas que essas entidades tinham (LOPES, 2017).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste estudo, foram expostos e analisados os impactos trazidos pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, principalmente nas relações sindicais. Verificou-se que com o avanço socioeconômico e tecnológico que nosso país alcançou surgiu à necessidade de adequar a legislação trabalhista a nova realidade das relações de trabalho.

Ao analisar as respostas dos entrevistados, percebeu-se que as mudanças que mais impactaram nas relações sindicais foram: a facultatividade de pagamento da contribuição sindical, que afetou o lado financeiro dos sindicatos; a possibilidade da negociação individual entre empregado e empregador ao excluiu a participação dos sindicatos na negociação de alguns pontos do contrato de trabalho, e; a retirada da obrigatoriedade das rescisões contratuais serem homologadas com assistência sindical, a qual visou a desburocratização de processos.

Além disso, foi possível observar que os sujeitos estudados apresentaram pontos de vista diferentes. Os Sindicatos Patronais consideram que a reforma trabalhista veio trazer avanços, por flexibilizar e dar mais liberdade as relações de trabalho. Já os Sindicatos Laborais se posicionam de forma contrária ao acreditar que a nova lei trouxe grandes prejuízos para a classe trabalhadora, bem como para as entidades sindicais. Alegaram ainda que tais mudanças geraram uma perda de direitos trabalhistas aos empregados e enfraqueceram as entidades sindicais.

Observou-se ainda que as empresas e os empregados expressam estarem de acordo com as mudanças trazidas pela reforma trabalhista. Vale ressaltar que ambos acreditam que as mudanças flexibilizaram as relações de trabalho sem, no entanto, tirar direitos dos trabalhadores. Salientam, porém, que a liberdade trazida por essa nova lei só vai funcionar se tratada com responsabilidade e respeito por ambas as partes.

Diante do acima exposto, torna-se possível considerar que a realização dessa pesquisa alcançou os objetivos almejados, visto que ao colocar tal assunto em

discussão permite que empresas, empregados, entidades sindicais e demais interessados reflitam sobre as mudanças advindas da reforma trabalhista, além dos impactos gerados nas relações sindicais.

As dificuldades encontradas para a realização deste trabalho, diz respeito à escassez de fontes bibliográficas e falta de disponibilidade de tempo dos entrevistados para responder o roteiro de entrevista.

Sugere-se como estudos posteriores, a realização de pesquisas de abordagem quantitativa, as quais poderão levantar em números os efeitos da alteração na legislação trabalhista na parte financeira dos sindicatos buscando evidenciar o real impacto financeiro vivenciado por estas instituições após a desobrigação das contribuições sindicais.

## REFERÊNCIAS

ECONET EDITORA. **Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em:

<<http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php#>> Acesso em: 28 abr. 2018.

LOPES, Roberto. **A reforma trabalhista: Lei nº 13.497, de 13 de julho de 2017**. 2017. Disponível em:

<[http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/cartilha\\_reformatralhista\\_interativa\\_0.pdf](http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/cartilha_reformatralhista_interativa_0.pdf)> Acesso em: 28 abr. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

Disponível em: <

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788537806579/>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Disponível em: <

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547206673/>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502217362/>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

NETO, Rodolfo Carlos Weigand; SOUZA, Gleice Domingues. **Reforma Trabalhista:** Impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>>. Acesso em: 22 set. 2018.