

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**MATEUS HOFMANN PEREIRA**

**A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: A VISÃO DOS SINDICATOS DE  
EMPREGADOS EM RELAÇÃO AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI  
13.467/2017**

**CRICIÚMA**

**2018**

**MATEUS HOFMANN PEREIRA**

**A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: A VISÃO DOS SINDICATOS DE  
EMPREGADOS EM RELAÇÃO AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2018**

**MATEUS HOFMANN PEREIRA**

**A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: A VISÃO DOS SINDICATOS DE  
EMPREGADOS EM RELAÇÃO AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária

Criciúma, 09 de Julho de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre – (UNESC) - Orientador

Prof. Marja Mariane Feuser – Especialista - (UNESC)

Prof. Julio Cesar Lopes – Especialista – (UNESC)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por permitir que possa completar mais esta etapa em minha vida. Segundamente a minha família, a qual auxiliou em todo o decorrer desta caminhada e que forneceu o auxílio nos momentos de maior dificuldade.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, por me auxiliar no decorrer desta caminhada. A minha família, por todo o apoio oferecido, em especial a minha mãe, Elizabete a qual me forneceu todo o apoio e auxílio nos momentos de necessidade.

Gostaria de agradecer também aos meus amigos, que me auxiliaram nesta jornada, a compreensão que tiveram nos momentos em que estava “cansado” ou “com trabalhos a fazer”.

É necessário enfatizar também, o apoio fornecido pelo professor Leonel Luiz Pereira, o qual foi fundamental para a realização deste trabalho. A todos os professores com que tive o prazer de ter aulas, os quais, foram de extrema importância em minha formação pessoal e profissional.

Não seria possível agradecer a todas as pessoas, pois a lista se tornaria extensa demais, logo, de forma geral, gostaria de agradecer a todas as pessoas que tiveram participação direta ou indiretamente no decorrer desta caminhada.

Muito obrigado!

**“Uma máquina pode fazer o trabalho de cinquenta pessoas comuns. Nenhuma máquina pode fazer o trabalho de uma pessoa extraordinária.”**

**Elbert Hubbard**

## RESUMO

O presente trabalho, tem por objetivo demonstrar a história das relações de trabalho, assim como, a evolução dos direitos trabalhistas e as principais modificações da CLT desde sua criação, tendo como objetivos específicos, descrever as principais alterações ocorridas na CLT em relação a reforma trabalhista no que tange a contribuição sindical; conhecer as fontes de renda dos sindicatos; identificar sua posição quanto a mudança da contribuição sindical por meio da reforma trabalhista. Com as mudanças ocasionadas, a relação entre os empregados, sindicatos e empresas foi alterada, de forma que cabe ao sindicato se preparar para os possíveis impactos da alteração em sua arrecadação. Quanto a análise dos dados, foi utilizada uma abordagem qualitativa e quanto aos procedimentos foi utilizado levantamento. Após o levantamento e análise dos dados, pode-se entender que os objetivos do trabalho foram alcançados, visto que por meio deste, foi possível verificar que a contribuição sindical é parte presente na arrecadação dos sindicatos e que sua alteração fez com que a arrecadação dos sindicatos ficasse prejudicada.

**Palavras-chave:** Contribuição sindical. Reforma trabalhista. Sindicato. Empregados.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Gráfico das principais fontes de custeio dos sindicatos .....	38
Figura 2 - Gráfico da arrecadação de contribuição sindical - sindicato D.....	41
Figura 3 - Gráfico da arrecadação com mensalidade sindical sindicato C .....	42

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais alterações da reforma trabalhista .....	32
Tabela 2 - Abrangência dos sindicatos .....	37
Tabela 3 - Benefícios oferecidos pelos sindicatos.....	37
Tabela 4 - Principal fonte de arrecadação dos sindicatos .....	39

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
TEM	Ministério do trabalho e emprego
TCU	Tribunal de Contas da União
CES	Comissão de Enquadramento Sindical
AMREC	Associação dos Municípios da Região Carbonífera
AMESC	Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA .....	12
1.2 OBJETIVOS.....	13
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA .....	14
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO.....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>16</b>
2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA.....	16
2.2 LIBERDADE SINDICAL.....	19
2.3 HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	19
2.4 NATUREZA E SISTEMAS JURÍDICOS SINDICAIS.....	20
<b>2.4.1 Pluralidade Sindical</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4.2 Unicidade Sindical</b> .....	<b>21</b>
2.5 UNIDADE SINDICAL .....	22
2.6 CRIAÇÃO E REGISTRO DOS SINDICATOS.....	22
2.7 ORGÃOS DOS SINDICATOS .....	23
2.8 ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR .....	23
2.9 FUNÇÕES DOS SINDICATOS.....	25
2.10 LUTAS TRABALHISTAS .....	26
2.11 CONVENÇÕES COLETIVAS .....	27
2.12 FORMAS ATUAIS DE CUSTEIO DOS SINDICATOS .....	28
<b>2.12.1 Contribuição confederativa</b> .....	<b>28</b>
<b>2.12.2 Contribuição assistencial</b> .....	<b>29</b>
<b>2.12.3 Mensalidade sindical</b> .....	<b>29</b>
<b>2.12.4 Contribuição sindical</b> .....	<b>29</b>
2.13 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA .....	32
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>34</b>
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO .....	34
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS .....	35
3.3 LIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	35
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>36</b>
4.1 INFORMAÇÕES DOS DADOS DA PESQUISA .....	36
4.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA.....	36

<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>APÊNDICE (S) .....</b>	<b>48</b>
<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO REALIZADO PARA A PESQUISA DE CAMPO</b>	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho avaliará de forma detalhada a posição dos sindicatos quanto a alteração da contribuição sindical, a qual, passou a ser opcional após a reforma trabalhista. No decorrer do texto, também serão abordadas as principais alterações geradas na reforma trabalhista, exibindo de forma superficial, as alterações mais relevantes na CLT.

No decorrer do texto, serão estudados também, as fontes de remuneração dos sindicatos, demonstrando a composição de sua arrecadação, assim como a forma como os sindicatos estão se preparando para a possível redução de sua arrecadação e as medidas a serem tomadas para a adaptação com base na nova forma arrecadação.

### 1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA

A história dos direitos trabalhistas no Brasil inicia-se com o fim da escravidão, em 1888, com a abolição da mesma, iniciou-se os trabalhos assalariados, porém neste período, os operários não tinham nenhum tipo de amparo, assim como leis que os protegessem. Durante este período, era permitido o trabalho de crianças e gestantes, sendo que a remuneração recebida por eles era menor que a metade do valor pago a um homem adulto. A excessiva carga horária, que chegava a 18 horas diárias, assim como as condições precárias de trabalho, fizeram com que os trabalhadores começassem a reivindicar seus direitos por meio de greves e protestos, surgindo assim os primeiros “sindicatos” (SUSSEKIND, 2010).

Em 1917 foi criada a primeira tentativa de um código do trabalho, e, em 1923, o Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho. Os empregados somente passaram a ter direitos efetivos, após a subida ao poder de Getúlio Vargas em 1930, por meio do Decreto nº 19.433 foi criado o Ministério do Trabalho e vários avanços ocorreram desde então (MARTINS, 2014).

Com a criação da Carta Constitucional em 1934, houve um grande avanço no âmbito social, visto que nesta carta foi instituída a carga horária de 8 horas diárias, salário mínimo, direito a férias, entre outros benefícios. A partir desta data, os sindicatos passaram a ser reconhecidos, ganhando autonomia em sua representatividade (BRASIL, 2013).

Após o término da ditadura de Getúlio Vargas, em 1946 foi realizado a criação de uma assembleia constituinte, por meio da qual, foram introduzidos alguns direitos que até então não eram considerados, como: direito a greve, repouso remunerado e estabilidades aos trabalhadores rurais (GARCIA, 2013).

Com a constituição Federal de 1967, dentre outras alterações, teve-se a proibição das greves em serviços públicos e atividades essenciais, direito a participação de lucros, proibição do trabalho para crianças menores de 12 anos, e previsão do FGTS, da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (CAVALCANTE E JORGE NETO, 2013).

Com o fim do regime militar em 1988, a CLT foi adaptada, não havendo alterações significativas até 2016 quando foi criado o projeto de lei 6.787/2016, que visava realizar algumas alterações na CLT até então em vigor. Dentre as alterações ocorridas, pode-se citar o término da obrigatoriedade da contribuição sindical e a permissão de realização das demissões coletivas. Atualmente, a CLT não especifica quanto a ocorrência destas demissões, entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho indica a necessidade da realização de negociações coletivas nas situações em que ocorrem demissões em massa. Esta negociação é visada para que os empregados enfrentem menos prejuízos (BRASIL, 2013).

Grande parte da renda dos sindicatos tem origem na contribuição sindical, porém, com lei de reforma trabalhista ocorrida em 2017, presume-se que a arrecadação dos sindicatos de empregados será reduzida, por meio deste estudo, visa-se avaliar a forma com que os sindicatos estão se preparando para esta situação, assim, como as medidas previstas para que este impacto seja reduzido.

Tendo em vista as recentes alterações da CLT, formula-se a seguinte questão de pesquisa: Qual a posição dos sindicatos de empregados quanto as mudanças e quais medidas devem ser tomadas para a adaptação com relação aos novos meios de arrecadação?

## 1.2 OBJETIVOS

O presente estudo tem como objetivo geral, conhecer a posição dos sindicatos de empregados quanto as mudanças e quais medidas podem ser tomadas para adaptação com relação aos novos meios de arrecadação.

Para alcançar o objetivo geral, elenca-se os seguintes objetivos

específicos:

- 1) Descrever as principais alterações na CLT em relação a reforma trabalhista no que tange a contribuição sindical;
- 2) Conhecer as fontes de renda dos sindicatos;
- 3) Identificar os efeitos causados a sua arrecadação, após a validade da lei 13.467/17;

### 1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O foco da maioria das pesquisas referentes a reforma trabalhista, tem sido o ponto de vista do governo e dos empregados, entretanto, em nenhum momento cita-se a perda de força dos sindicatos com as devidas alterações, ou, o que a redução de suas fontes de custeio pode ocasionar.

A oportunidade de estudar o tema, está relacionada com o fato de que houve redução do número de empregados vinculadas aos sindicatos que representam sua categoria, conseqüentemente, diminuindo a arrecadação destes. Por meio desta pesquisa, será possível compreender melhor a situação imposta aos sindicatos, assim como avaliar, se futuramente será necessário algum tipo de intervenção para a manutenção de suas atividades, e ainda, avaliar a forma com que os sindicatos pretendem lidar com as alterações a que se referem.

O tema de estudo é relevante, pois, com a entrada em vigor da reforma trabalhista, inicia-se uma nova fase na relação entre empregados, sindicatos e empregadores. Por meio da presente pesquisa, pretende-se disponibilizar para o meio acadêmico informações referentes ao posicionamento dos sindicatos quanto a reforma, assim, como as medidas a serem tomadas tanto para a prevenção, quanto para uma possível mudança na forma de arrecadação dos sindicatos.

Além da disponibilização de informações no meio acadêmico, a pesquisa em questão é de extrema importância para que seja possível identificar as possíveis dificuldades, tanto financeiras quanto de representatividade que podem ocorrer aos sindicatos de empregados, assim como alternativas para sua solução.

### 1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

Finalizado o capítulo introdutório, o trabalho está estruturado de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos;

análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. Na revisão de estudos teóricos e empíricos, são apresentados o tema e subtema da pesquisa, abordando a visão dos sindicatos em relação as mudanças impostas na lei 13.467/2017. Após esta fase, são propostos os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Logo em seguida, discutidos os resultados. Ao final, apresentadas as considerações finais e sugestões para pesquisas futuras.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No decorrer deste capítulo, será descrito a história do trabalho no mundo e no Brasil, assim como as alterações ocorridas na CLT, após, será apresentado a história e estruturação dos sindicatos brasileiros.

### 2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

Para a exibição da evolução do direito trabalhista, Nascimento (2013) indica que deve-se iniciar a análise a partir da origem do trabalho em si, esta, data-se do período feudal. Durante a época do feudalismo, os servos trabalhavam para seu senhor em regime de escravidão, não tendo direitos a liberdade, sendo obrigados a trabalharem na terra, e pagar tributos, em troca da proteção e permissão ao uso da terra.

Durante este período, as corporações de ofício tinham três personagens, sendo estes os mestres, aprendizes e companheiros. Segundo Martins (2014), os mestres eram os donos das oficinas de trabalho, já tendo assim, passado pela prova mestra. Os companheiros, recebiam salários dos mestres pela realização do serviço, enquanto os aprendizes, tinham entre 12 e 14 anos, recebiam dos mestres o ensino à profissão. Caso um aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava a ser um companheiro, recebendo assim, salário por seu trabalho, porém um companheiro, apenas passaria a ser mestre, após a aprovação na prova de obra mestra. A jornada de trabalho, durante o verão, chegava a 18 horas dia, visto que o período de luz do dia era maior.

Após a revolução francesa em 1789, essas corporações de ofício foram extintas por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Segundo Barros (2011), as corporações de ofício foram extintas em 1791, entretanto, estavam em declínio por diversos motivos, dentre eles, é possível destacar as diferenças entre mestres, companheiros e aprendizes, pois as fórmulas monopolísticas em que o sistema foi criado auxiliaram na causa deste afastamento.

Inicialmente, não havia nenhuma lei que garantisse aos empregados direitos no trabalho, tanto relativos ao ambiente de trabalho em si, quanto a remuneração pelo serviço prestado. Durante este período, houve também o amadurecimento da classe trabalhista, pois só então, percebeu-se que somente adquiririam direitos, caso atuassem em conjunto com os demais empregados.

Inicialmente, os operários viam como culpadas por sua situação a industrialização que estava ocorrendo durante o período em questão, dessa forma, utilizavam o método conhecido como movimento dos quebradores de máquinas, por meio do qual quebravam as máquinas das fábricas. Em 1812, o parlamento inglês criou uma lei prevendo pena de morte aos “quebradores de máquinas” (BORGES, 2006).

Ainda segundo Borges (2006), com a criação dos seguros patrimoniais, o movimento de quebradores de máquinas perdeu força, visto que em alguns casos, o próprio burguês destruía suas máquinas para aquisição de maquinário novo. A partir do século XVII, começaram a surgir os sindicatos clandestinos, mais conhecidos como Trade Unions, sendo eles proibidos pelo parlamento inglês em 1799. Com a proibição, os operários que passaram a fazer parte das reuniões começaram a ser selecionados, pois era avaliado o comportamento do indivíduo por cerca de 2 anos para que não fossem convidados a participar “dedos duros”.

Com a organização do proletariado, foram criadas greves de grande impacto à economia, onde os operários de várias classes se uniam na aderência a greve, porém, mesmo quando os burgueses estavam dispostos a negociar, não havia uma referência de todo o grupo grevista, visto que em teoria os sindicatos não existiam. Somente em 1824 foi criada a primeira lei que permitia a criação dos sindicatos, gerando então, um avanço, e criando em todos os setores novas trade-unions, surgindo neste período também, as “caixas de resistências”, que são mecanismos utilizados para apoiar financeiramente os operários que realizassem as greves (BORGES, 2006).

A partir de então, inicia-se uma nova fase, conhecida como constitucionalismo social, no qual as constituições dos países começaram a tratar de direitos sociais, econômicos e trabalhistas. A primeira constituição a tratar deste tema, foi a do México em 1917, na qual seu artigo 123, define entre outras coisas, a limitação de 8 horas diárias, proibição do trabalho por menores de 12 anos, proteção a maternidade, direito a greve e sindicalização (MARTINS, 2014).

Em 1919, foi criado por meio do tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho. A partir do mesmo ano, essa organização passou a emitir expedições e recomendações sobre questões trabalhistas e previdenciários. Já em 1927, surgiu na Itália a Carta del Lavoro, criando um sistema Corporativista-Facista, que inspirou vários outros países, como Portugal, Espanha, e especialmente o Brasil. Por meio desta carta, foi criado o sindicato único, imposto sindical, a representação

classista e a proibição da greve (MARTINS, 2008).

No Brasil, até 1930, os empregados não possuíam nenhum tipo de declaração para garantia de seus direitos e obrigações, existiam alguns sindicatos e algumas raras leis sociais-trabalhistas, entretanto, os sindicatos existentes não possuíam peso suficiente para lutar pelos direitos já adquiridos na maioria dos países civilizados. É possível definir como um possível embrião para o surgimento da CLT no Brasil, a entrada ao governo de Getúlio Vargas a presidência, pois, em 1930, o presidente instituiu o ministério do trabalho para a conciliação e julgamento de conflitos entre empregados e empregadores (SUSSEKIND, 2010).

A carta constitucional de 1937 trouxe os primeiros direitos efetivos aos empregados, como, salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa. A partir desta data, os sindicatos e associações profissionais passam a ser reconhecidos para funcionarem de forma autônoma (BRASIL, 2013).

A Assembleia Constituinte ocorrida em 1946, com o fim da ditadura de Getúlio Vargas, trouxe uma série de novos direitos aos empregados, dentre eles, destaca-se o fato de o direito a greve ter sido reestabelecido. Ao realizar a comparação com as constituições anteriores, a deste ano foi a que mais trouxe direitos efetivos aos trabalhadores (GARCIA, 2013).

A Constituição de 1967 trouxe algumas ampliações aos direitos até então adquiridos, dentre eles, pode-se citar o fato de que a reforma tornou legítimo o desconto da contribuição sindical, por meio desta, também houve a criação do fundo de garantia por tempo de serviço, além disso, nesta constituição foi indicado a proibição de realização de greve para os empregados do serviço público (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2013).

Após o fim da ditadura militar, em 1988, por meio da Assembleia Constituinte, foi criada a nova Constituição, conhecida por muitos como Constituição Cidadã, por meio da qual, foi criada a licença maternidade de 120 dias sem prejuízo à empregada, limitação da jornada de trabalho semanal de 44 horas e a criação da licença paternidade. Após a criação da Constituição de 88, não houve a criação de uma nova CLT, na qual a alteração mais significativa foi proposta em 2016, quando foi criado o projeto de lei 6.787/2016, publicada em 14/07/2017 a lei 13.467/2017 (BRASIL, 2013).

Com as alterações geradas da CLT no passar dos tempos, os sindicatos

passaram a ser não só reconhecidos, mas também adquiriram grande importância na aquisição de direitos aos empregados.

## 2.2 LIBERDADE SINDICAL

Muitos dos direitos dos trabalhadores foram conquistados por meio da formação de grupos, adquirindo assim, poder de representatividade. Segundo Gottschalk e Gomes (2008), pode-se definir como direito sindical o direito dos trabalhadores de se organizar e constituir um grupo por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência do estado, a menos que se refira a regulamentação e representação dos grupos.

A liberdade sindical é o alicerce, por meio do qual, são construídas as relações de trabalhos e suas próprias características. Por meio desta, o indivíduo isolado deixa de ser o foco, mas sim, a assembleia como um todo. A liberdade sindical demonstra o direito a opção, sendo ele, da criação de sindicatos, de filiar-se ou não, organização de mais de um sindicato, entre outros (Barros, 2011).

Martins (2014), indica que atualmente existem três sistemas relativos a liberdade sindical, o primeiro a ser citado é o intervencionista, por meio do qual, o estado ordena todas as atividades ligadas ao sindicato. O segundo modelo, é o intervencionista socialista, por meio do qual, o estado ordena e regula as atividades do sindicato, tendo por base as metas pré-estabelecidas. O último modelo, é o desregulamentado, por meio do qual, o estado não intervém nas atividades do sindicato, nem mesmo em sua regulamentação, tendo este, a personalidade de qualquer pessoa jurídica.

## 2.3 HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Segundo Arouca (2012), em um mundo capitalista, em que existe a priorização da liberdade individual, o sindicato representa uma organização dos trabalhadores, por meio da qual, visa negociar com os empregadores um salário ocasionalmente justo e melhores condições de trabalho para seus filiados ou representados, e assim, mantendo a paz entre empregadores e empregados.

Em 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, os sindicatos eram regulados e posicionados de acordo com os interesses do estado, podendo este,

intervir na imposição de regras, assim como na criação de contribuições. Por meio do decreto 19.770 de 1931, baixado durante a revolução de 1930, foi instituída a distinção entre os sindicatos de empregados e empregadores, entretanto, o reconhecimento destes ainda deveria ser realizado junto ao Ministério do Trabalho, sendo permitido apenas um sindicato para profissão em determinadas regiões. Por meio deste decreto, foi permitido também a criação das Federações e Confederações, podendo ainda, realizar a criação de convenções ou contratos coletivos de trabalho (MARTINS, 2014).

Bortolotto (2001), diz que com a carta de 1937 foi criada por base no sistema fascista italiano, inspirado na Carta Del Lavoro, a qual indica que a associação sindical é livre, entretanto, os sindicatos que forem reconhecidos junto ao Ministério do Trabalho, terão representatividade junto ao estado e outras categorias profissionais. Durante este período, o estado tem a permissão de realizar intervenções diretas, entretanto, realiza uma compensação permitindo aos sindicatos a realização da cobrança da contribuição sindical, assim como a indução ao sistema piramidal junto as Federações e Confederações.

Segundo Martins (2014), as demais constituições não alteram significativamente a posição quanto ao assunto, entretanto, estabelece que não é permitida a criação de sindicato ou categoria econômica de uma mesma profissão, em uma mesma base territorial, não podendo ser inferior a um município, assim como a Convenção nº 87 da OIT. Uma inovação trazida pelo inciso I do artigo 8º da Lei Magna, diz que o poder executivo não pode intervir ou interferir na organização sindical.

Segundo Ladosky (2015), em 1943 a criação dos sindicatos passou a ser reconhecida pelo governo, entretanto, durante este período a criação e regulamentação dos sindicatos precisava ser avaliada e autorizada pela Comissão de Enquadramento Sindical (CES), na qual, o Ministério do Trabalho além de requisitar os documentos necessários para registro do sindicato, utiliza este procedimento para a garantia de existência da unicidade sindical, assim, evitando a existência de mais de um sindicato de uma mesma categoria, representando a mesma jurisdição.

## 2.4 NATUREZA E SISTEMAS JURÍDICOS SINDICAIS

Para alguns sistemas, o sindicato é considerado uma pessoa jurídica de direito público, no qual exerce funções delegadas pelo poder público. Em outros

sistemas, este, é considerado uma pessoa jurídica privada que presta serviços públicos. Atualmente, os sindicatos são considerados uma pessoa jurídica de direito privado, pois o poder público não pode intervir no momento de criação, nem interferir em suas rotinas diárias (MARTINS, 2014).

Atualmente existem três sistemas jurídicos de sindicatos, os quais, definem diretamente o impacto dos sindicatos nas negociações, assim como a quantidade de empregados vinculados a eles. Estes sistemas podem ser definidos como sistema de unicidade sindical, unidade sindical e pluralidade sindical.

#### **2.4.1 Pluralidade Sindical**

A pluralidade sindical consiste na possibilidade de existência de vários sindicatos em uma mesma base territorial. Atualmente vários países adotam este regime, no qual, pode existir mais de um sindicato em um mesmo município. Países como Inglaterra e França adotam este sistema, o qual impacta diretamente na capacidade dos sindicatos de reivindicar direitos a seus representados, visto que, com a possibilidade de criação de vários sindicatos em um mesmo município, a quantidade de empregados vinculados ao mesmo diminui, fazendo com que perca representatividade junto aos sindicatos patronais (NASCIMENTO, 2013).

#### **2.4.2 Unicidade Sindical**

Por meio deste sistema, os sindicatos devem respeitar a regra de que pode existir apenas um sindicato de determinada categoria em um único município de forma que com a adoção deste sistema, o número de empregados vinculados ao sindicato aumenta, e conseqüentemente, sua representatividade. Entretanto, existe a possibilidade de que alguns trabalhadores não se sintam representados pela ideologia do sindicato, porém ficam limitados a esta ideia, pois a criação de outros sindicatos estaria de contrariedade a lei. Países como o Brasil, adotam este sistema jurídico (MARTINS, 2008).

## 2.5 UNIDADE SINDICAL

Este sistema não pode ser confundido com a unicidade sindical. Enquanto a unicidade sindical é regrada por lei, ou pelo estado, a criação do sindicato único, a unidade sindical, ocorre apenas por opção dos interessados, ou seja, os sindicatos de determinada categoria se unem e deixam de existir, sendo representados por apenas um. Este sistema é totalmente de acordo com a liberdade sindical, visto que se trata de uma opção dos interessados (GARCIA, 2013).

Segundo Arouca (2012), a Pluralidade Sindical ocasiona a divisão das forças, fazendo que existam mais sindicatos, porém com menor poder de barganha, entretanto, a unicidade quando forçada, perde sua vantagem, pois deixa de ser algo natural. Arouca (2012) afirma ainda, que o ideal seria o agrupamento dos sindicatos, porém de forma opcional, ou seja, a existência da Unidade Sindical, pois dessa forma, o número de sindicatos existentes diminuiria e os objetivos de cada sindicato estariam de acordo com as necessidades de seus filiados.

## 2.6 CRIAÇÃO E REGISTRO DOS SINDICATOS

Atualmente, o Brasil não segue de forma integral a convenção da OIT, entretanto, muitos de seus direitos estão na CLT. Martins (2008) afirma que segundo a convenção nº 87 da OIT, nenhum sindicato precisa de autorização prévia do estado para sua fundação, entretanto, é necessário o registro junto ao órgão competente.

Atualmente o Brasil não utiliza a Convenção nº 8 da OIT para a regulamentação dos sindicatos, porém, em uma análise superficial é possível verificar que não há nenhuma barreira intransponível para esta situação, visto que muitas das regras da OIT e da CLT brasileira são semelhantes. Como demonstração, pode-se tomar por base a exigência de registro dos sindicatos, tanto na convenção da OIT, quanto na CLT brasileira, os sindicatos podem ser constituídos sem nenhum tipo de autorização do governo, não podendo este, intervir na fundação dos sindicatos. O único diferencial na CLT brasileira se deve ao fato de que os sindicatos precisam enviar um “aviso” de sua fundação, porém, este serve apenas para o arquivamento e acompanhamento da quantidade de sindicatos, visto que o govern não pode impedir a criação dos sindicatos, pois, esta situação contrariaria o conceito da liberdade sindical (MEIRELLES, 2010).

Muitos sindicatos possuem dúvidas no momento de criação, visto que deve ser realizado um registro, porém, o governo não realiza nenhum tipo de intervenção, servindo apenas para fins de verificação cadastral e reconhecimento quanto a personalidade jurídica.

## 2.7 ORGÃOS DOS SINDICATOS

Para todos os tipos de instituições, é necessária uma hierarquia de comando, para que assim seja possível estipular cada órgão e suas respectivas funções. Os sindicatos são divididos em três órgãos, sendo eles, Assembleia-Geral, Diretoria e Conselho Fiscal.

Segundo o artigo 522 da CLT pelo Decreto Lei 5.452 de 1943, a diretoria é composta por no mínimo três membros e o máximo de sete, dentre os quais, é eleito o presidente do sindicato, que possui a responsabilidade de administrar o mesmo. O Conselho Fiscal é composto por três membros, sendo que estes, são eleitos pela Assembleia-Geral. Já a Assembleia-Geral, é o órgão máximo do sindicato, pois é responsável por dentre outras funções, definir as diretrizes do sindicato (BRASIL, 1943).

Os empregados que forem associados aos sindicatos, têm direito a votar na Assembleia-Geral, assim como serem votados, podendo também, usufruir da prestação de serviço oferecida pelo sindicato, como assistência social, jurídica, médica, dentária, entre outros (BRASIL, 1943).

Quando os sindicatos de uma região e setor possuem forma semelhante de funcionamento, estes podem se “unir” e por meio desta, realizar a criação de uma Federação, assim como um grupo de Federações pode constituir uma Confederação, seguindo a mesma linha, existe também as Centrais Sindicais.

## 2.8 ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Existem três entidades sindicais de grau superior aos sindicatos, sendo elas as Federações, as Confederações e as Centrais Sindicais.

As Federações, são superiores aos sindicatos, em nível estadual, sendo composta por um conjunto de no mínimo 5 sindicatos de categorias idênticas ou atividades similares, podendo assim, coordenar os interesses dos sindicatos a elas

filiados. As Federações podem também, em algumas situações, celebrar as convenções coletivas, acordos coletivos e dissídios coletivos, quando as categorias não forem organizadas (MARTINS, 2014).

As Confederações, são entidades nacionais, superiores as Federações, realizando a coordenação das atividades sindicais inferiores, tendo em alguns casos, as mesmas permissões das Federações para a realização de dissídios coletivos, convenções coletivas e acordos coletivos (MARTINS, 2014).

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2013), a organização sindical brasileira é composta por sindicatos, Federações, Confederações, e Centrais Sindicais.

Ainda segundo Jorge Neto e Cavalcante (2013) as Confederações, são formadas pela união de várias Federações, para a criação de uma entidade do âmbito nacional, enquanto as Centrais Sindicais, são entidades superiores as Confederações, na qual possuem representação geral de todos os trabalhadores em nível nacional. As Centrais Sindicais realizam a representação geral dos trabalhadores, coordenando as atividades das organizações sindicais a elas filiadas.

Segundo a lei Nº 11.648/2008, que fez a definição das atribuições das Centrais Sindicais, as Centrais possuem as seguintes funções: I). Organizar a representação dos trabalhadores de todas as organizações sindicais a qual estão vinculadas; II) Paritipar de colegiados de órgãos públicos, negociações em fóruns, quaisquer diálogos sociais em que possuam representantes das 3 áreas, sendo governo, empregados e empregadores mais conhecido como tripartite.

Após a legalização das Centrais Sindicais em 2008, por meio da Lei Nº 11.648/2008, houveram muitas críticas, pois com as medidas definidas, o governo poderia interferir diretamente nos sindicatos, pois realizaria a fiscalização das arrecadações auferidas por meio do novo percentual destinado as Centrais Sindicais. Outra crítica gerada por conta da legalização das Centrais, se deve ao fato de com o valor significativo de sua arrecadação, houve um receio de que as Centrais se acomodassem e deixassem de lado seu objetivo principal, que é a representação dos trabalhadores (RADERMACHER e MELLEIRO, 2007).

Segundo a lei 11.648 de 31 de março de 2008, para a criação de uma central sindical, uma série de regras devem ser cumpridas, dentre elas, pode-se destacar a necessidade de filiação de no mínimo 100 (cem) sindicatos que estejam distribuídos nas 5 (cinco) regiões do país, abrangência em no mínimo 5 (cinco) setores diferentes de empregados, e por ultimo, a necessidade de que a central represente

no mínimo 7% (sete por cento) de todos os empregados sindicalizados do país (BRASIL, 2008).

## 2.9 FUNÇÕES DOS SINDICATOS

As obrigações dos sindicatos podem ser divididas de acordo com sua função, sendo elas negocial, assistencial, possuir receitas financeiras, além de funções de representação.

A função negocial, possui grande prestígio na constituição, visto que com a flexibilização do Direito do Trabalho, os sindicatos ganharam ainda mais importância, pois grande parte dos conflitos podem ser resolvidos mais rapidamente por meio deste. Por meio desta função, cabe ao sindicato a criação e observação das práticas das convenções coletivas de trabalho, sendo obrigatória sua participação ativa nas negociações junto aos empregadores ou sindicatos patronais (BRITO FILHO, 2000).

Nascimento (2005) complementa, indicando que também faz parte da função negocial do sindicato o preenchimento das lacunas deixadas pela lei, de forma favorável aos empregados, para que possuam direitos superiores ao mínimo exigido.

A mesma situação ocorre para a função política, visto que os sindicatos não podem realizar nenhum tipo de campanha política partidária, conforme proibição indicada no artigo 521 da CLT.

Segundo Delgado (2008), os sindicatos possuem também as funções assistenciais, dentre as quais pode-se destacar a obrigatoriedade de manter assistência aos associados, independente do salário ganho por eles, e manter assistência judiciária em juízo a todos os empregados que recebam salário inferior ao dobro do salário mínimo. Sendo permitido aos empregados com salário superior, desde que previamente comprovado que sua situação econômica não permite a ação sem que o sustento próprio, ou da família, seja prejudicado.

Segundo o artigo 477 da CLT, é função do sindicato também, prestar assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano de empresa, assim como dos empregados demitidos em período de estabilidade, indicação esta, que deixa de ser obrigatória com as alterações ocorridas pela lei 13.467 de 2017 (BRASIL, 1943).

Delgado (2008) afirma ainda, que existem mais duas funções dos sindicatos, porém essas são controversas na CLT, sendo elas as funções política e

econômica. Os sindicatos são tratados para todos os fins, como uma entidade privada, ou seja, o governo não possui autoridade para influência do decorrer de suas atividades, conforme estipulado na Carta Magna, porém, na CLT são vedadas estas funções.

## 2.10 LUTAS TRABALHISTAS

Com a crise existente no período dos anos 2000 e a queda à popularidade no governo de Fernando Henrique Cardoso, este tornou-se um alvo permanente. Em 2002 e mesmo tendo menos de 1/3 das greves, ainda assim houveram lutas relevantes, sendo cerca de 304 greves, e envolvendo um total de 1.217.865 trabalhadores. Nos anos 2000 houve um total de 526 greves envolvendo cerca de 3.819.586 trabalhadores, deste, cerca de 66% eram empregados relacionados ao serviço público, como uma afronta a “Reforma do Estado”. Durante o período de 2003 a 2009, não houve nenhum tipo de estancamento as lutas sindicais, apesar de que, ao realizar uma comparação com o total de greves ocorridas nos anos 90, este valor foi efetivamente menor, porém os objetivos a serem conquistados nas duas décadas eram diferentes (RADERMACHER E MELLEIRO, 2007).

Em 2002, o então candidato a presidência Luiz Inácio Lula da Silva possuía em sua plataforma eleitoral a criação de um Fórum Nacional do Trabalho (FNT), este, com representação de empregadores, governo e sindicatos, para que dessa forma, inicialmente pudesse ser discutida a realização de uma reforma sindical, fazendo com que assim, os sindicatos adquirissem mais representatividade em suas negociações, e futuramente, ocorresse uma reforma trabalhista (LADOSKY, 2015).

Durante os anos 2003 e 2004, no governo Lula, houveram muitos conflitos principalmente com o setor público, neste ano, estava em andamento a proposta de reforma da previdência que tinha por objetivo aumentar a idade mínima para aposentadoria, assim como, a redução das pensões. Como forma de protesto por essas medidas, os empregados realizaram manifestações, dentre elas, é possível destacar uma de 20 mil manifestantes em Brasília, realizada pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores, a realização de uma greve de cerca de 400 mil servidores. Em 2007, as seis maiores Centrais Sindicais, sendo elas a CUT, Força Sindical, Nova Central Sindical dos Trabalhadores, Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, União Geral dos Trabalhadores e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil,

realizaram uma manifestação na 4ª Marcha da classe Trabalhadora, em Brasília, por conta da PEC que seria tramitada em 2010 para redução da carga horária e estabelecimento de metas de redução gradual até 36 horas semanais (RADERMACHER E MELLEIRO, 2007).

Muitos dos direitos dos trabalhadores são conquistados não só pelas centrais sindicais, mas também pelos sindicatos, onde são registrados nas convenções coletivas, ou acordos coletivos, para que em situações futuras estes direitos possam ser assegurados.

## 2.11 CONVENÇÕES COLETIVAS

Segundo Garcia (2013), pode-se definir a convenção coletiva como um instrumento normativo, por meio do qual, os sindicatos de determinada categoria profissional e econômica firmam as regras com as quais o contrato de trabalho será regido.

Garcia (2013) ainda afirma, que os direitos adquiridos por meio de convenções coletivas são válidos mesmo para os empregados que não sejam filiados ao respectivo sindicato, e, caso não exista sindicato organizado para a categoria em questão, sua Federação, ou Confederação, poderá realizar a criação da respectiva convenção coletiva.

Atualmente existem duas formas de negociação dos sindicatos, sendo elas, as Convenções Coletivas e Acordos Coletivos.

Nascimento (2013) afirma que as convenções coletivas são elaboradas quando o sindicato dos empregados, junto ao sindicato dos empregadores, confronta suas opções para a definição de ajustes salariais, assim como outras garantias. Em uma convenção coletiva, o sindicato patronal, representante de um grupo de empresas, confronta suas propostas junto ao sindicato de empregados, os acordos firmados desta negociação são cumpridos por todas as empresas que estão vinculadas ao sindicato patronal. Já os acordos coletivos, são firmados entre o sindicato de empregados e uma ou duas empresas, nesta situação, as empresas negociam diretamente com o sindicato de empregados, fazendo com que a abrangência do acordo coletivo seja menor que uma convenção coletiva.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2013), a negociação coletiva possui princípios por meio dos quais deve ser regulamentada, sendo eles: i) Princípio da

Contradição e da Cooperação; ii) Princípio da Preservação do bem-estar Social; iii) Princípio da preservação dos interesses comuns; iv) Princípio da Boa fé.

Por meio das convenções e acordos coletivos, são definidos não só os direitos e deveres dos empregados, mas também, a estruturação de custeio que envolvem diretamente o sindicato, definindo quais contribuições poderão ser descontadas dos empregados.

## 2.12 FORMAS ATUAIS DE CUSTEIO DOS SINDICATOS

As fontes de receita dos sindicatos não se limitam as contribuições sindicais, sendo compostas também, pela contribuição confederativa, assistencial e mensalidade sindical. A receitas podem ser compostas também, por multas, doações e outras rendas eventuais (MARTINS, 2014).

Segundo o artigo 592 da CLT, a contribuição sindical deve ser aplicada em assistência técnica, jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica, formação profissional, etc. Sendo esta, oferecida a toda pessoa que receba salário menor que o dobro do mínimo legal, ou, que receba valores maior, porém seja comprovado que o pagamento dos procedimentos ponha em risco o sustento próprio ou de sua família. Os sindicatos podem retirar de seus orçamentos anuais o limite de 20% dos valores arrecadados com a contribuição sindical, para a manutenção de suas atividades administrativas (BRASIL, 1943).

### 2.12.1 Contribuição confederativa

A contribuição confederativa é uma das formas de receita dos sindicatos de empregados, tendo seu desconto ocorrido em folha, com o objetivo da manutenção das atividades das Federações e Confederações.

Segundo Pessoa (2006), a contribuição confederativa, será fixada em uma assembleia geral, ou convenção coletiva, sendo esta descontada em folha de pagamento dos empregados com filiação ao sindicato para a manutenção das atividades confederativas. Por não possuir natureza tributável, sua arrecadação não inclui parcela ao estado.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2013), a contribuição confederativa é uma fonte de receita, criada especificamente para a manutenção das atividades das

Federações e Confederações. Esta cobrança deve ser estabelecida em Assembleia-Geral, porém seu desconto não é obrigatório para os empregados não filiados as entidades sindicais, dessa forma, a obrigação de contribuição ocorre apenas para os empregados vinculados ao sindicato em questão.

O desconto da contribuição confederativa, deve ser previamente autorizado pelo descontado, podendo este, se negar a permitir a contribuição, emitindo assim, uma carta de oposição a cobrança.

### **2.12.2 Contribuição assistencial**

Outra fonte de custeio utilizada para a manutenção da receita dos sindicatos é o recolhimento da contribuição assistencial, por meio desta receita, os sindicatos realizam o pagamento de todas as despesas assistenciais, sem ter o direcionamento destes valores ao estado (MARTINS, 2014).

Martins (2014) afirma, que a contribuição assistencial destina-se a manutenção das atividades assistenciais, sendo considerada um pagamento feito por conta da participação das negociações coletivas, ou, até mesmo para realizar o pagamento de determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação. Assim como a contribuição confederativa, a contribuição assistencial não possui parcela destinada ao estado, por se tratar de um desconto sem natureza tributária.

### **2.12.3 Mensalidade sindical**

A mensalidade sindical, conhecida também como contribuição associativa, é um desconto ocorrido exclusivamente dos empregados associados aos sindicatos. Para sua contribuição, além ser obrigatoriamente necessário que o empregado seja vinculado ao sindicato, é necessário também, que o estatuto da entidade sindical preveja seu pagamento (PESSOA, 2006).

### **2.12.4 Contribuição sindical**

A obrigatoriedade quanto a esta contribuição foi definida na constituição de 1937, em 1966 houve alteração em sua nomenclatura, entretanto manteve a ocorrência. A contribuição sindical possui natureza tributária, por ter espécie do

gênero tributo, sendo parte dessa arrecadação direcionada ao estado. O desconto da contribuição sindical é compulsório, ou seja, não é opcional a realização do desconto ou não. O cálculo do desconto da contribuição sindical dos empregados, é realizado descontando 1 dia de trabalho, utilizando como base de cálculo a remuneração devida a previdência, já a parte paga pelo empregador, é calculada conforme seu capital social (MARTINS, 2014).

Jorge Neto e Cavalcante (2013) corrobora, dizendo que a contribuição sindical das empresas deve ser calculada com base no capital social registrado na Junta Comercial, ou órgão equivalente, quando a empresa não é obrigada ao registro de suas atividades na junta comercial, a contribuição sindical é calculada com base em 40% sobre o montante do movimento do ano imediatamente anterior.

Segundo Zylberstajn (2005), até 2008, o montante recolhido pelo governo com a contribuição sindical era distribuído seguindo a premissa de: 60% ao Sindicato, 15% deste valor é recolhido pela Federação, 5% do montante é enviado as Confederações, e 20% enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, com as alterações ocorridas na Lei 11.648/2008, os 20% enviados ao MTE passaram a ser apenas 10%, e o percentual restante é enviado as Centrais sindicais as quais, passaram a existir oficialmente apenas em 2008.

A CLT dispõe aos empregados o direito de escolha entre filiar-se a um sindicato ou não, por conta da liberdade sindical, entretanto, o desconto de contribuição sindical é uma obrigação compulsória, sujeitando o desconto da equivalência indicada. Dessa forma, a próprio convenção se contradiz, visto que, se a filiação aos sindicatos é opcional, significa que o desconto da contribuição sindical não poderia ser obrigatório, contradizendo assim o direito de liberdade sindical (BARROS, 2011).

Pessoa (2006) indica, que a contribuição sindical apenas poderia ser considerada um tributo caso ocorresse em algum momento a movimentação estatal, entretanto, ao avaliar o fato de que os sindicatos de empregados são considerados pessoas jurídicas de direito privado, essa afirmação de torna inválida.

Pode-se definir como contribuição sindical a prestação pecuniária compulsória, tendo como objetivo, a manutenção das atividades fundamentais do sindicato, assim outras que estejam previstas em lei (REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA, 2017).

Segundo o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal de 1988, a

contribuição deve ser fixada pela assembleia geral, sendo descontada em folha para o custeio do sistema confederativo da representação sindical. Atualmente, segue-se um sistema corporativista, no qual o estado assegura o recebimento das receitas sindicais por meio da obrigatoriedade da contribuição sindical.

A partir da Lei nº 13.467/2017 é obrigatória a autorização do empregado para que ocorra o desconto da contribuição sindical, tornando-a, assim, um desconto facultativo (REVISTA SINTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA, 2017).

De certa forma, a aprovação desta lei ocorreu em um momento oportuno, visto que a maioria dos sindicatos já haviam realizado o recebimento de sua contribuição, que é calculada com base em 1 dia de trabalho, sendo ela, recolhida em março e paga no mês seguinte, enquanto a parcela patronal, é recolhida em janeiro, de acordo com o capital registrado na junta comercial. Caso esta lei fosse aprovada antes do recolhimento da contribuição, poderia afetar significativamente a sobrevivência dos sindicatos, visto que alteraria os valores recolhidos no ano corrente (REVISTA SINTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA, 2017).

Utilizando como subterfúgio a crise financeira pela qual se encontra o país, foi criado em 2017 a lei 13.467/2017, por meio do qual, foi realizada a dita “reforma trabalhista”, entretanto, a palavra “reforma” em si, deve ser utilizada apenas para situações em que ocorra uma melhora da situação, sendo que, as alterações ocorridas, geraram a concessão de benefícios aos empregados as custas da diminuição, ou até, retirada de direito dos trabalhadores (REVISTA SINTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA, 2017).

A contribuição sindical, até então, possuía natureza tributária, por se tratar de algo compulsório, dessa forma, as entidades sindicais eram fiscalizadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), com as alterações ocorridas, esta contribuição não mais se encaixa no conceito de tributo, assim, o argumento utilizado pelo TCU para fiscalização das entidades, não é mais sustentável (ALEXANDRE, 2018).

Dentre as alterações ocorridas por meio da reforma, é possível destacar a extinção das horas *in itinere*; a extinção da obrigatoriedade de homologação do sindicato nas rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 ano de trabalho na mesma empresa; permite o trabalho de gestantes, ou lactantes em trabalhos de baixo grau insalubre; legitima a extinção em massa dos empregados, não sendo assim, obrigatória a autorização prévia da entidade sindical; e extingue a obrigação da realização do desconto de contribuição sindical (REVISTA SINTESE TRABALHISTA

E PREVIDENCIÁRIA, 2017).

Para os sindicatos de empregados de médio e grande porte, a contribuição sindical representa grande parte de sua renda, entretanto, para os sindicatos de pequeno porte, representa muitas vezes a única fonte de renda, diminuindo ainda mais o poder de negociação e força, para que os sindicatos possam conquistar benefícios em prol da categoria representada.

Além da alteração na contribuição sindical, a reforma trabalhista ocorrida por conta da lei 13.467/2017 promoveu diversas modificações na relação entre empregados, empregadores e sindicatos.

## 2.13 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

O projeto de lei 6.787 de 2016, o qual foi aprovado e entrou em vigor em 11/11/2017 na lei 13.467/2017, promoveu diversas alterações na relação de trabalho, dentre elas, conforme já citado, a contribuição sindical, deixando de ser uma contribuição compulsória. Pode-se citar também, o fato de que as rescisões de empregados com mais de um ano de empresa não são mais obrigadas a ocorrência da homologação.

Tabela 1 - Principais alterações da reforma trabalhista

Direito	Antes da Reforma	Após a Reforma
Jornada <i>In Itinere</i>	Art. 58. Quando o local de trabalho era de difícil acesso, o tempo utilizado para a ida e retorno do trabalho considerava-se como horas <i>In Itinere</i> .	Art. 58. Com a alteração, este tempo destinado ao trajeto trabalho/casa, não será computado, por não ser tempo à disposição do empregador.
Teletrabalho	Sem amparo.	Art. 75. Por meio deste artigo, foi definido as regras que regem o teletrabalho.
Fracionamento Férias	Art. 134. As férias poderiam ser fracionadas em no máximo 2 períodos, não podendo um destes ser inferior a 10 dias.	Art. 134. As férias poderão ser fracionadas em 3 períodos, sendo que um destes não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.
Gestante/Lactante em trabalho insalubre	Art. 394. Empregadas gestantes ou lactantes não poderiam trabalhar em local insalubre, independentemente de seu percentual.	Art. 394. Por meio desta alteração, as empregadas gestantes ou lactantes, poderão trabalhar em local insalubre desde que seja baixo nível de insalubridade.

Continua

## Conclusão

Direito	Antes da Reforma	Após a Reforma
Trabalho Intermitente	Sem amparo.	Art. 443. Por meio deste artigo, são definidos os termos a que se rege o contrato de trabalho para os empregados intermitentes.
Homologação de rescisão de contrato de trabalho	Art. 477. Após 12 meses de empresa, quando o empregado é demitido, sua rescisão precisa ser assistida por um representante de seu sindicato de empregados.	Art. 477. Com a alteração em questão, as rescisões não possuem mais a obrigatoriedade de homologação junto ao sindicato.
Dispensa Coletiva	Sem amparo.	Art. 477- A. As empresas poderão realizar demissões coletivas sem que precise de autorização do sindicato de empregados de sua categoria.
Rescisão por comum acordo	Sem amparo.	Art. 484. Poderá ocorrer a rescisão com modalidade de acordo entre as partes, na qual o aviso prévio será pago ou trabalhado apenas a metade do período, porém o empregado não poderá solicitar o requerimento de seguro desemprego.
Contribuição sindical	Art. 545. Na folha mensal do mês de março, todo empregador deveria descontar o valor equivalente a um dia de trabalho da folha dos empregados, independentemente de sua autorização.	Art. 545. Com esta alteração, o empregador apenas poderá realizar o desconto da contribuição sindical se o empregado fornecer uma autorização de desconto previamente estipulada.
Prevalência do Acordo coletivo sobre a Convenção	Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	Art. 620. As condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei 13.467/2017

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo está descrito o enquadramento metodológico do estudo. A seguir, será exibido os métodos utilizados para a coleta de dados, e por último, a evidenciação das limitações da pesquisa.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Quanto a análise dos dados, foi utilizada uma abordagem qualitativa. Segundo Gurgacz e Nascimento (2007), a pesquisa qualitativa se diferencia da quantitativa por conta de sua profundidade, enquanto a pesquisa quantitativa realiza uma abordagem ampla por meio de pesquisas superficiais, a abordagem qualitativa é realizada por meio de pesquisas de abrangência limitada, porém, feitas de forma detalhada. Para a análise qualitativa, não são utilizados instrumentos de medida de unidades, ou categorias homogêneas, mas sim a análise detalhada da questão-problema a investigar, considerando assim que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. A pesquisa pode ser definida como qualitativa, pois seu objetivo não é incluir um grande grupo de entrevistados, mas um grupo menor e assim, esclarecer seu ponto de vista.

Quanto aos objetivos, o estudo caracteriza-se como exploratório, pois conforme Andrade (2001), os objetivos exploratórios são utilizados normalmente para que o pesquisador realize o levantamento das informações, sendo assim um trabalho preparatório para outros tipos de pesquisa. Pode-se definir esta pesquisa como exploratória, pois as alterações ocorridas na lei poderão gerar impactos posteriores, e por se tratar de algo recente, não existem pesquisas anteriores para que sejam utilizadas como base.

Quanto aos procedimentos adotados, foi realizado um levantamento, ou *survey*, devido a necessidade a compreensão do comportamento a ser adotado pelos sindicatos, para a resolução da questão problema apresentada. Segundo Beuren (2006), para este tipo de procedimento, é esperada a realização de pesquisas envolvendo a interrogação direta de um grande número de pessoas, e após, a realização de uma análise qualitativa das informações obtidas.

### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para a criação do diagnóstico, foi elaborado uma pesquisa, a qual foi enviada a 20 sindicatos por e-mail, a um sindicato foi entregue pessoalmente pelo pesquisador, e, a dois sindicatos foi aplicado o questionário pessoalmente. Dos sindicatos enviados, obteve-se resposta de 2 dos enviados por e-mail, bem como aquele entregue pessoalmente e dos sindicatos que permitiram a entrevista.

O questionário foi composto por 13 perguntas, entre abertas e fechadas, por meio das quais foi possível identificar informações como a composição da receita dos sindicatos, assim como de forma superficial, as alterações que ocorreram com a reforma trabalhista em suas receitas. Dentre as perguntas utilizadas, foi possível averiguar também dados como data de fundação do sindicato e benefícios oferecidos aos associados.

### 3.3 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

A aplicação da pesquisa possui limitação por conta da dificuldade na participação dos sindicatos, onde foi enviado o questionário a 20 sindicatos, entretanto apenas 4 tiveram um retorno positivo. Dos 4 respondidos, apenas 2 deles retornaram com os valores de arrecadação, além disso, a localização de um dos sindicatos estava muito fora da região aplicada, por isso seus dados não foram utilizados.

Em contato telefônico inicial, todos os sindicatos se disponibilizaram a responder o questionário, entretanto, após o envio por e-mail, os sindicatos não realizaram o retorno com os dados indicados, limitando assim a quantidade de sindicatos entrevistados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com a reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/2017, uma das formas de arrecadação dos sindicatos foi alterada, pois com a entrada em vigor da lei em questão, a contribuição sindical passou a ser opcional.

Por meio desta pesquisa, foi avaliada a composição das receitas dos sindicatos, a forma como estão se preparando para a alteração de sua arrecadação, assim como o possível impacto de redução por conta da alteração.

### 4.1 INFORMAÇÕES DOS DADOS DA PESQUISA

Em novembro de 2017 entrou em vigor a lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Por meio desta ocorreram várias alterações trabalhistas, as quais, os funcionários do departamento pessoal devem estar atentos, entre elas, pode-se destacar a alteração da contribuição sindical, a qual passou a ser facultativa ao empregado, ou seja, para que este desconto ocorra, o empregado deve assinar um termo de autorização de desconto.

Com essa alteração, a contribuição que até então era obrigatória passa a ser opcional, de forma que a tendência seja que a arrecadação dos sindicatos diminua. Com a diminuição da arrecadação dos sindicatos, sua representatividade junto aos sindicatos patronais entra em cheque, pois o objetivo desta contribuição é a manutenção das atividades fundamentais dos sindicatos.

Dessa forma a pesquisa foi criada com o intuito não só de avaliar a posição dos sindicatos quanto a alteração da contribuição sindical por meio da reforma trabalhista, mas também, conhecer a composição de seu custeio financeiro e a preparação dos sindicatos para um possível impacto.

### 4.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA

Após o envio do questionário aos sindicatos, e seu retorno devidamente respondidos, foram constatadas as seguintes informações:

Tabela 2 - Abrangência dos sindicatos

Sindicato	Municípios Abrangidos	Fundação	Média Empreg. Associados
Sindicato A	Criciúma, Cocal do Sul, Içara, Balneário Rincão, Nova Veneza, Forquilha, Siderópolis, Treviso e Urussanga.	11/1972	501 a 10003
Sindicato B	Urussanga, Cocal do Sul, Içara, Criciúma e Forquilha	06/1956	3000
Sindicato C	Criciúma, Içara, Balneário Rincão, Morro da fumaça, Cocal do Sul, Urussanga, Siderópolis, Treviso, Nova Veneza e Forquilha	05/1968	501 a 1000
Sindicato D	Araranguá, Balneário Arroio do Silva, Balneário Gaivota, Ermo, Jacinto Machado, Maracajá, Meleiro, Morro Grande, Passo de Torres, Praia Grande, Santa Rosa do Sul, São João do Sul, Sombrio, Timbé do Sul e Turvo	04/1989	Mais de 300

Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

As questões 1 e 2 foram desenvolvidas a fim de conhecer a área territorial dos sindicatos, bem como sua data de fundação, para que dessa forma, fosse possível verificar a abrangência de sua representatividade, assim como o período de existência. Por meio destas, foi possível constatar que os sindicatos A, B e C estão situados na região da AMREC, enquanto o sindicato D está localizado na região da AMESC. Por meio da questão de número 3, pode-se constatar uma média de número de empregados associados aos sindicatos entrevistados atualmente.

Por meio do Quadro 3, será possível verificar os benefícios oferecidos pelos sindicatos a seus associados.

Tabela 3 - Benefícios oferecidos pelos sindicatos

Benefícios	Sindicato A	Sindicato B	Sindicato C	Sindicato D	%
Assistência Médica	X	X		X	75%
Assistência Odontológica	X	X			50%
Cursos de Capacitação		X			25%
Assistência Jurídica	X	X	X	X	100%
Outros	X	X	X	X	100%

Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

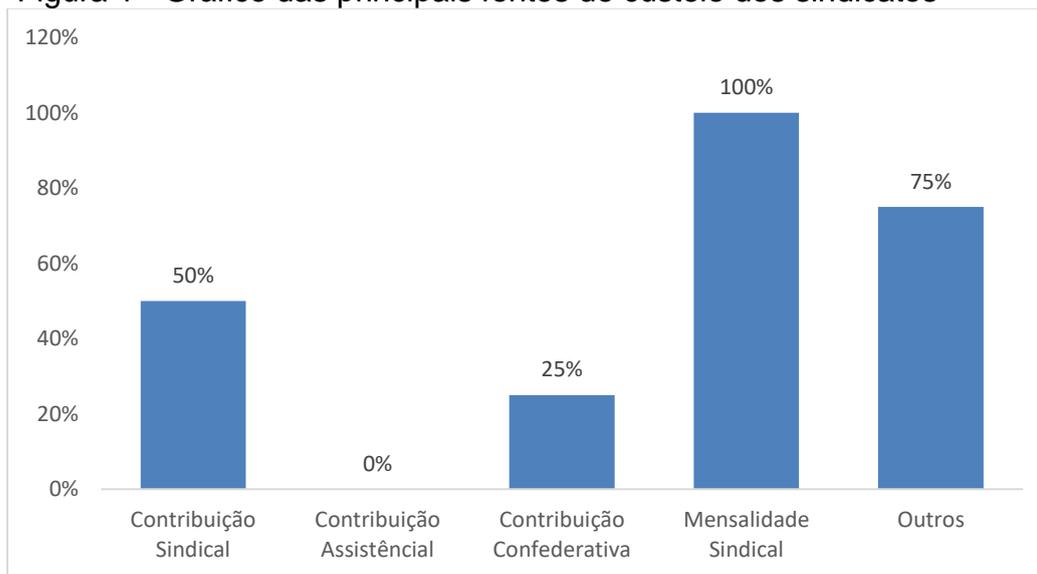
A questão de número 4, teve o intuito de avaliar quais benefícios os sindicatos oferecem atualmente a seus associados. Por meio da pesquisa, foi possível constatar que 75% dos sindicatos oferecem benefícios como assistência médica,

enquanto 100% fornecem assistência jurídica, cerca de 50% possuem plano de assistência odontológica a seus associados. Entretanto, apenas 25% dos sindicatos indicaram disponibilizar cursos de capacitação para seus associados. Todos os sindicatos entrevistados indicaram que oferecem algum outro tipo de benefício a seus associados, sendo eles: convênios com laboratórios, política social e salão de festas para os associados utilizarem para eventos, como também, para a utilização durante os horários de almoço e lanche.

As perguntas 5 e 6 foram elaboradas com o intuito de avaliar se os benefícios oferecidos pelos sindicatos estavam sendo utilizados por seus associados, e em caso positivo, quais os mais utilizados. Quanto a esta pergunta, foi possível constatar de forma unânime que os associados utilizam de forma frequente todos os benefícios oferecidos por seu sindicato.

Para avaliar as alterações ocorridas na arrecadação dos sindicatos, primeiramente deve ser avaliado a composição de sua receita, conforme o Gráfico 1, será demonstrado suas principais fontes de custeio.

Figura 1 - Gráfico das principais fontes de custeio dos sindicatos



Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

O questionamento de número 7 possui a função de verificar a composição da receita dos sindicatos. Por meio desta pergunta, foi possível avaliar que 100% dos sindicatos veem na mensalidade sindical como uma das principais fontes, sendo que, destes, 75% consideram outras formas de arrecadação, como a contribuição negocial, e aluguéis. Por último, foi possível verificar que 50% dos sindicatos pesquisados,

indicaram a contribuição sindical como uma de suas principais receitas

Assim sendo, por meio do Gráfico 4 é possível evidenciar, entres as fontes de receita dos sindicatos, qual sua principal.

Tabela 4 - Principal fonte de arrecadação dos sindicatos

Contribuição	Sindicato A	Sindicato B	Sindicato C	Sindicato D	%
Contribuição Negocial	X				25%
Contribuição Sindical				X	25%
Mensalidade Sindical		X	X		50%

Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

A questão de número 8 aplicada aos sindicatos, teve a finalidade de avaliar dentre as fontes de custeio indicadas, qual a principal, dessa forma, pode-se avaliar que os sindicatos B e C (50%) indicaram ser a mensalidade sindical sua principal fonte de custeio, enquanto o sindicato A (25%) vê da contribuição negocial sua principal fonte e custeio, apenas o sindicato D, indicou que a contribuição sindical possui peso na composição de sua arrecadação.

A pergunta de número 9, consiste em avaliar a posição dos sindicatos quanto a alteração da contribuição, a qual tornou-se facultativa. Por meio desta pergunta, os sindicatos forneceram respostas diferentes sendo que um deles, o sindicato denominado como “B”, por meio de seu representante, indicou que a contribuição sindical se tratava apenas de um “*plus*” entre suas receitas, não sendo necessária para a funcionalidade do sindicato, porém, a diminuição de sua arrecadação fará com que o sindicato precise racionalizar despesas, mas que esta redução não possui um grande peso em sua arrecadação. De qualquer forma, o sindicato mostrou-se contra esta alteração, pois o ocorrido faz com que o mesmo diminua os benefícios oferecidos a seus filiados.

Conforme indicado pelo entrevistado, nessa pergunta ocorreu de certa forma uma contradição, visto que inicialmente foi indicado que esta se trata apenas de um acréscimo a sua receita, entretanto, após o mesmo concluiu dizendo que com a redução da receita, os benefícios dos associados seriam reduzidos, sendo assim, significa dizer, que esta deve possuir uma importância maior que o indicado.

O sindicato denominado de “D”, indicou que essa alteração é inconstitucional, visto que a contribuição sindical não pode ser alterada por lei ordinária, de forma que a reforma trabalhista foi realizada visando o enfraquecimento

da entidade sindical, fazendo com que a redução/extinção da arrecadação faça com que os sindicatos percam força no enfrentamento da classe empresarial, podendo causar a extinção de vários sindicatos, e deixando assim, vários trabalhadores desassistidos.

O terceiro sindicato, denominado “C”, indicou que quanto a reforma trabalhista em si, não é a favor, entretanto, a alteração da contribuição sindical, indicou apoiar, pois segundo representante, o sindicato em questão não realiza a cobrança da contribuição sindical desde 1989, ano que o sindicato passou a devolver as verbas que eram destinadas ao sindicato para os empregados vinculados. Durante dois anos consecutivos, o sindicato conseguiu liminar para não desconto da contribuição, entretanto nos anos seguintes a liminar não foi obtida, de forma que apenas realizava a devolução da parcela destinada ao sindicato. Conforme indicado pelo sindicato, a contribuição sindical em si, não deve ser descontada de forma obrigatória, visto que apenas os empregados vinculados ao sindicato devem contribuir para a manutenção de suas atividades.

Já o sindicato denominado como “A”, indicou ser contra a alteração da contribuição sindical, visto que ao permitir aos empregados a possibilidade de que o desconto não ocorra, raros empregados auxiliarão o sindicato permitindo o desconto, de forma que sua arrecadação fica extremamente prejudicada, já que parte de sua receita vem diretamente da contribuição sindical, mesmo essa não sendo sua principal fonte de arrecadação.

As perguntas 10 e 11, possuem o intuito de avaliar se o total de empregados que permitiram o desconto foi superior ao esperado e se o sindicato tomou alguma medida preventiva caso a arrecadação diminuísse. Três dos sindicatos indicaram que a quantidade de empregados que permitiu o desconto foi inferior ao esperado, enquanto o terceiro, indicou não ter este desconto, de forma que está dentro do esperado.

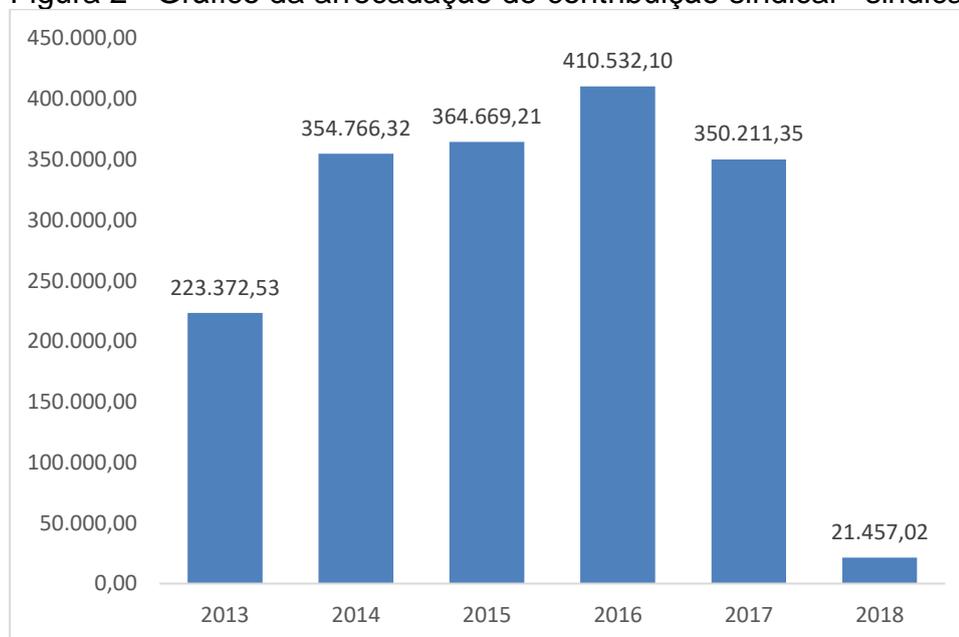
Visando se preparar para a diminuição da receita, um dos sindicatos indicou ter realizado racionalização de despesas, apoiado pelo sindicato que não realiza o desconto da contribuição, este, indicou também ter realizado esta racionalização, entretanto, este movimento ocorreu no ano em que o sindicato deixou de arrecadar esta contribuição, mesmo ano em que, por meio de uma assembleia, o sindicato realizou um aumento no percentual de desconto da mensalidade sindical, fonte esta, que mantém as atividades do sindicato atualmente. Um terceiro sindicato,

indicou que inicialmente não foi tomada nenhuma medida de prevenção para a diminuição de sua arrecadação. O sindicato A, indicou que com a alteração ocorrida na lei 13.467/2017, como forma de prevenção a redução da arrecadação, o sindicato realizou a demissão de 4 dos seus colaboradores.

Por meio da questão de número 12, foi questionado aos sindicatos se com a redução da arrecadação existe algum plano para criação de uma nova fonte de receita, por meio destes, foi possível verificar que o sindicato A está no momento em negociação junto ao sindicato patronal, pois está sendo avaliado uma alteração nos dados da contribuição Negocial.

Dentre os sindicatos entrevistados, o Sindicato D forneceu os dados se sua arrecadação com contribuição sindical nos últimos 6 anos, a qual, pode ser evidenciada no Gráfico a seguir.

Figura 2 - Gráfico da arrecadação de contribuição sindical - sindicato D

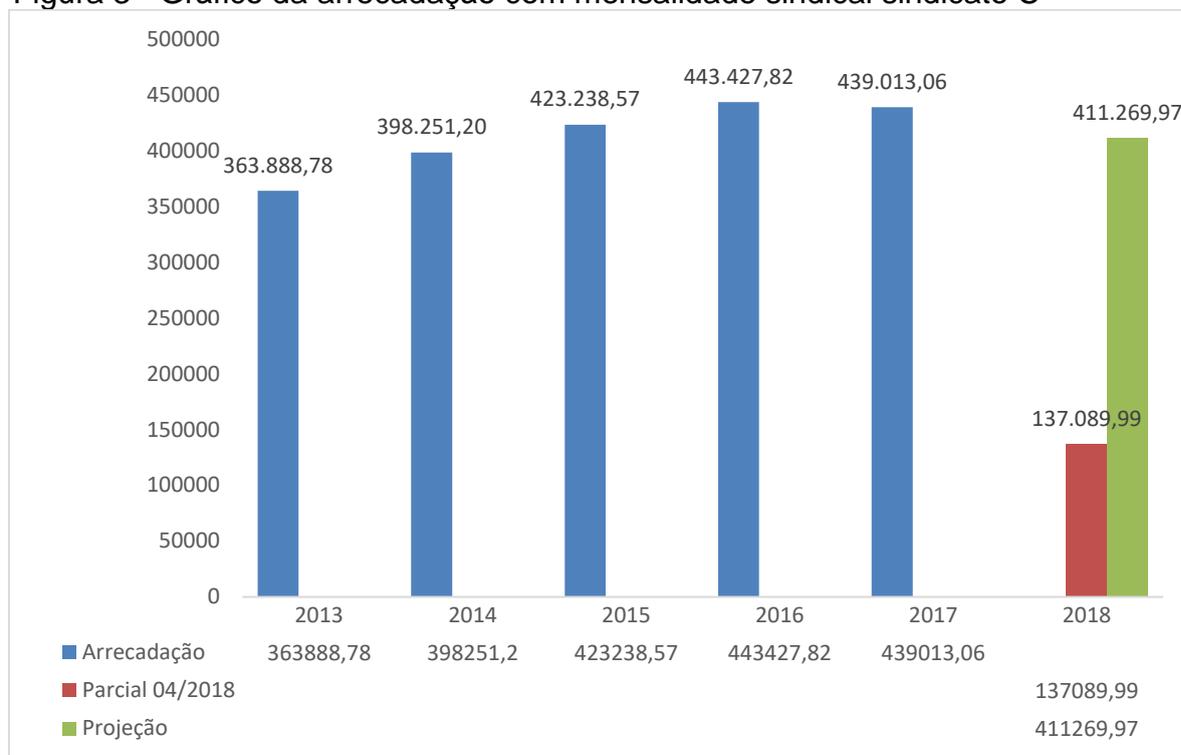


Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

A pergunta de número 13, possuía a finalidade de avaliar a queda na arrecadação dos sindicatos. Por meio desta pergunta, pode-se perceber uma redução na arrecadação de contribuição sindical de um dos sindicatos em 93,8%, sendo que a arrecadação com contribuição sindical em 2017 foi na ordem de R\$ 350.211,35, enquanto que em 2018 totalizou R\$ 21.457,02.

Já no Gráfico 3, pode-se observar as oscilações na arrecadação no sindicato C com relação a mensalidade sindical.

Figura 3 - Gráfico da arrecadação com mensalidade sindical sindicato C



Fonte: Dados de pesquisa do autor (2018).

Por meio da mesma pergunta foi analisada a arrecadação da mensalidade sindical do sindicato C, que já não praticava o desconto da mensalidade sindical (realizava a devolução aos associados) dos últimos 6 anos, pode-se perceber uma estagnação no crescimento da receita, e até mesmo, uma redução de 2016 (R\$ 443.427,82) para 2017 (R\$ 439.013,06). Em 2018 foi coletado os dados de arrecadação até 30/04/2018, totalizando R\$ 137.089,99 ao realizar projeção até dezembro para a consideração de 12 meses, presume-se que a arrecadação será aproximadamente R\$ 411.269,97, reduzindo em 6,32% em relação ao ano anterior. Dessa forma, mesmo sem considerar a arrecadação da contribuição sindical, pode-se perceber uma redução do valor total de arrecadação do sindicato, porém, se percebe que os funcionários se associam ao sindicato levando em conta outros fatores e benefícios.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da história, a forma de negociação entre empregados e empregadores teve alterações, e por meio destas, foi formulado a CLT. Com o passar do tempo, foi possível concluir que os sindicatos de empregados foram adquirindo força e representatividade, para que dessa forma, lutassem pelos direitos de seus representados.

Após 1988, com o término da ditadura militar, não houveram alterações que impactassem diretamente a forma de representação dos sindicatos, entretanto, em 11/2017, entrou em vigor a lei 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”.

Partindo do ponto de vista dos sindicatos de empregados, e dos próprios trabalhadores, por meio dessa lei, houveram diversas mudanças, algumas delas positivas, e outras, de certa forma negativas. Como forma de mudança positiva, pode-se destacar: i) a criação da rescisão por acordo entre as partes; ii) o reconhecimento do teletrabalho; iii) e o trabalho intermitente. Entretanto, a mesma lei, possui alterações que de certa forma acabam prejudicando os trabalhadores, direta ou indiretamente. Pode-se destacar como uma alteração negativa aos empregados: o fato de que, i) a partir da alteração da lei, as rescisões de contrato de trabalho com mais de 12 meses não precisam mais ser homologadas junto ao sindicato de empregados; ii) extinção das horas *in itinere*; por último, destaca-se o fato de que a contribuição sindical passa a ser um desconto opcional do trabalhador. O terceiro item, pode ser avaliado também como uma oportunidade aos sindicatos de empregados que não se deixam levar pela ociosidade, de forma que, os sindicatos que demonstrarem melhores resultados, poderão ter melhores receitas por conta do auxílio de seus associados.

Mesmo possuindo melhoria em alguns dos direitos dos empregados, de forma geral, pode-se ver o impacto dessas alterações como algo negativo para os mesmos, pois as perdas destes são maiores em relação as evoluções. Percebe-se que o empregador fica mais protegido, enquanto os sindicatos perdem poder com a redução de sua arrecadação, além do mais, com a entrada em vigor da lei, benefícios como horas *In Itinere*, permissão de demissão em massa, fracionamento das férias, e a permissão de trabalho de gestantes em locais insalubres, soam de reforma negativa aos empregados.

Com a alteração da contribuição sindical passando a ser opcional,

destacam-se dois pontos, 1) alguns sindicatos defendem a ideia de que como o Brasil possui a autonomia sindical, esta contribuição não era devida. 2) alguns sindicatos indicam que com a redução na arrecadação por conta da alteração, poderá influenciar no poder de representação do sindicato junto aos sindicatos patronais, ou diretamente junto as empresas.

Para os sindicatos de maior representatividade, essa alteração pode representar apenas uma redução de sua receita, entretanto, nos sindicatos de menor porte, essa alteração será mais evidenciada, visto que sua receita é também dependente da contribuição sindical. Dessa forma, com as alterações ocorridas, haverá uma reeducação dos sindicatos que possuem maior dependência da contribuição sindical, visto que com a redução de sua receita, será difícil manter os benefícios oferecidos aos empregados, sem uma de suas principais fontes de arrecadação.

Por meio desta pesquisa, os objetivos propostos foram atingidos, visto que foi possível conhecer a composição da receita dos sindicatos, assim como sua posição quanto a alteração da contribuição sindical ocorrida em meio da reforma trabalhista.

Como sugestão a pesquisas futuras, poderá ser avaliado o impacto que essas alterações possam gerar aos sindicatos de menor porte, os quais são mais dependentes da contribuição sindical, assim como a avaliação detalhada do impacto que a redução da receita possa ocasionar, visto que com as limitações da pesquisa indicadas anteriormente, permite-se que uma nova fonte de pesquisa seja criada.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Ricardo. **Direito tributário**. 12. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. 896 p.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 174 p.

AROUCA, José Carlos. Curso básico de direito sindical. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2012 486 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011. 1104 p.

BEUREN, Ilse Maria (Org.). Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2006, 195.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. BRASIL, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 16 ago. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. BRASIL, 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: 26 mai. 2018.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.787-B de 2016**. BRASIL, Disponível em: < [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 16 ago. 2017.

BRASIL. **História: A criação da CLT**. BRASIL, Disponível em: < <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BRASIL. **Art. 521 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**, BRASIL, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10703569/artigo-521-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

BRASIL. **História: A criação da CLT**. BRASIL, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10703232/artigo-522-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 15 abri. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 11.648, de 31 de março de 2008**. BRASIL, Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm)>. Acesso em: 14 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. BRASIL, Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BRASIL. **Decreto Lei 5452/43, de 1º de maio de 1943.** BRASIL, 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: 27 mar. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 11.648, de 31 março de 2008.** BRASIL, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Direito sindical: **Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho á Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa.** 1. Ed. São Paulo, LTr, 2000. 448p.

BORGES, Altamiro. **Origem e Papel dos Sindicatos. In:** I Módulo do Curso Centralizado de Formação Política. Brasília, 2006. ENFOC: Disponível em: <<http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>>. Acesso em 27. Mai. 2018.

BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2001. 111 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Ltr, 2008. 1477 p.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7.ed. Rio de Janeiro: Forense,2013. 1406p.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008. 760 p.

GURGACZ, Glaci; NASCIMENTO, Zinara Marcet de A.. **Metodologia do trabalho científico: enfoque nas ciências exatas.** Joinville: Sociesc, 2007. 132 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 1396 p.

LADOSKY, Mário Henrique. A nova estrutura sindical no Brasil. Revista ABET, São Paulo, v.14, n.1, jan. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/viewFile/25704/13880>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 305 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 862 p.

MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade Sindical: o modelo ideal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p.45-75, jan. 2010. Trimestral. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116278>>. Acesso em: 17 mar. 20118.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. 604 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Contribuições Sindical, Confederativa, Associativa e Assistencial: Natureza e Regime Jurídicos. **Revista Evocati**, Aracaju, ano 1, n. 2, fev. 2006, Disponível em:[http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo9=](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo9=). Acesso em: 28 mai. 2018

RADERMACHER, Reiner; MELLEIRO, Waldeli. Mudanças no Cenário Sindical Brasileiro sob o Governo de Lula. **Nueva Sociedad**, S.l., v. 211, n. 1, p.1-24, ago. 2007. Bimestral. Disponível em: <[www.nuso.org](http://www.nuso.org)>. Acesso em: 01 mai. 2018.

**REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA**. São Paulo: Sage, v. 29, n. 338, ago. 2017. Mensal.

**REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA**. São Paulo: Sage, v. 28, n. 332, fev. 2017. Mensal.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Renovar, 2010. 542 p.

ZYLBERSTAJN, Hélio. A reforma sindical de Lula. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, São Paulo, v. 31, n. 119, p.94-116, jul. 2005. Mensal. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/89120>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

**APÊNDICE (S)**

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO REALIZADO PARA A PESQUISA DE CAMPO



Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmico da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de “Conhecer a posição dos sindicatos de empregados quanto as mudanças e quais medidas devem ser tomadas para adaptação com relação aos novos meios de arrecadação”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Mateus Hofmann Pereira.

1- Qual a área territorial de abrangência do sindicato?

2- Qual a data de fundação do sindicato?

3- Histórico de número de associados nos últimos 5 anos.

2013	2014	2015	2016	2017
<input type="checkbox"/> de 0 a 100				
<input type="checkbox"/> De 100 a 200				
<input type="checkbox"/> De 201 a 300				
<input type="checkbox"/> Mais de 300				

4- Quais os tipos de benefícios oferecidos pelo sindicato aos seus associados?

- Assistência Médica
- Assistência Odontológica
- Cursos de capacitação
- Assistência jurídica
- Outros \_\_\_\_\_

5- Dentre os benefícios oferecidos, quais os mais utilizados?

- Assistência Médica
- Assistência Odontológica
- Cursos de capacitação
- Assistência jurídica
- Outros \_\_\_\_\_

6- Os associados utilizam os benefícios frequentemente?

- Sim  
 Não

7- Quais as principais fontes de custeio.

- Contribuição Sindical.  
 Contribuição Sindical Patronal.  
 Contribuição Assistencial.  
 Contribuição Confederativa.  
 Mensalidade Sindical.  
 Outros \_\_\_\_\_

8- Dentre as principais, qual a fonte base de custeio?

9- Qual sua posição quanto a alteração da contribuição sindical, tornando-se facultativa?

10- O total de empregados que permitiram o desconto de contribuição sindical foi maior que o esperado?

- Sim  
 Não

11- Foi tomada alguma medida preventiva, tendo em vista que a contribuição sindical deixou de ser obrigatória?

- Não  
 Sim

- Caso sim, qual medida foi realizada?

12- Caso a receita diminua, existe atualmente algum plano para nova fonte de receita? Qual?

13- Qual a arrecadação estimada do sindicato nos últimos anos?

2013 - \_\_\_\_\_

2014 - \_\_\_\_\_

2015 - \_\_\_\_\_

2016 - \_\_\_\_\_

2017 - \_\_\_\_\_

2018 - \_\_\_\_\_