

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA AMÉLIA**  
**UNISECAL**

**CARLOS FERREIRA KRAVICZ**

**O FINANCIAMENTO E A SUSTENTABILIDADE DOS SINDICATOS**  
**APÓS A LEI 13.467/2017**

**PONTA GROSSA**  
**2025**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA AMÉLIA**  
**UNISECAL**

**CARLOS FERREIRA KRAVICZ**

**O FINANCIAMENTO E A SUSTENTABILIDADE DOS SINDICATOS**  
**APÓS A LEI 13.467/2017**

Projeto apresentado como critério de avaliação da  
Disciplina de Trabalho de Curso II, 9º Período A do  
Curso de Bacharelado em Direito do Centro  
Universitário Santa Amélia - Unisecal.  
Professor Orientador Fabio Costa de Miranda

**PONTA GROSSA**  
**2025**

*“Nem tudo o que enfrentamos pode ser mudado, mas nada pode ser mudado até que seja enfrentado.”*

*James Baldwin*

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço, primeiramente, a Deus, pelo dom da vida e pela força concedida durante todo o percurso acadêmico.

Manifesto minha gratidão ao corpo docente do curso de Direito do Centro Universitário Santa Amélia, especialmente aos professores do Trabalho de Curso II a Professora Vanessa e a Professora Francielle que contribuíram diretamente para a construção deste trabalho, com destaque ao orientador(a) FÁBIO MIRANDA DA COSTA, pelo acompanhamento, pelas orientações e pela dedicação.

Aos meus colegas e amigos, pelo apoio mútuo, pelas discussões e trocas de conhecimento que enriqueceram minha jornada acadêmica.

À minha família, pelo incentivo constante, compreensão e amor incondicional, que foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Por fim, dedico este trabalho a todos que acreditam na importância do estudo e da reflexão crítica sobre as transformações no mundo do trabalho e o papel das entidades sindicais na sociedade brasileira contemporânea.

## O FINANCIAMENTO E A SUSTENTABILIDADE DOS SINDICATOS APÓS A LEI

13.467/2017

Carlos Ferreira Kravicz<sup>1</sup> (Centro Universitário Unisecal)  
Prof.<sup>a</sup> esp. <sup>2</sup> Or. Fábio Costa de Miranda (Centro Universitário Unisecal)

**Resumo:** A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe mudanças significativas para o modelo sindical brasileiro, especialmente como a da contribuição sindical que deixou de ser compulsória e passou a depender de autorização previa, expressa e individual. Este artigo analisa as formas que eram financiados os sindicatos antes da reforma, como os descontos assistenciais, as mensalidades associativas e os impactos dessa reforma sobre o financiamento e a sustentabilidade dos sindicatos na atualidade, destacando os desafios enfrentados e as estratégias adotadas para superá-los. Por meio de revisão bibliográfica e análise de dados, o estudo demonstra que a flexibilização da Obrigatoriedade da contribuição obrigatória fragilizou financeiramente muitas entidades, especialmente as menores e menos organizadas, e que a adaptação ao novo cenário tem sido desigual. Conclui-se que, embora alguns sindicatos tenham conseguido se reinventar, o futuro do movimento sindical no Brasil dependerá da capacidade de garantir representatividade e sustentabilidade em um contexto de transformações no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Sindicatos. Financiamento. Sustentabilidade. Lei n.º 13.467/2017.

### FINANCING AND SUSTAINABILITY OF UNIONS AFTER LAW 13,467/2017

**Abstract:** The Labor Reform, established by Law No. 13,467/2017, brought significant changes to the Brazilian union model, especially the union contribution, which is no longer mandatory and now depends on prior, express and individual authorization. This article analyzes the ways in which unions were financed before the reform, such as welfare discounts and membership fees, and the impacts of this reform on the financing and sustainability of unions today, highlighting the challenges faced and the strategies adopted to overcome them. Through a literature review and data analysis, the study shows that the relaxation of the mandatory contribution requirement has financially weakened many entities, especially the smaller and less organized ones, and that adaptation to the new scenario has been uneven. It is concluded that, although some unions have managed to reinvent themselves, the future of the union movement in Brazil will depend on the ability to guarantee representation and sustainability in a context of transformations in the world of work.

**Keywords:** Labor Reform. Unions. Financing. Sustainability. Law 13,467/2017.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema dos impactos da Reforma Trabalhista sobre os sindicatos no Brasil, tanto para o Direito do Trabalho quanto para a sociedade como um todo, é significativo, visto que envolve a reconfiguração das relações de poder entre capital e trabalho, a fragilização da negociação coletiva e os reflexos na proteção social dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista, instituída

<sup>1</sup> Acadêmico do 9º período do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia – e-mail: carloskravicz@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Professor especialista em Direito do Trabalho do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia – e-mail:fmirandaadvogado@gmail.com

pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das maiores transformações no direito do trabalho brasileiro nas últimas décadas, trazendo mudanças expressivas nas relações entre empregados e empregadores.

Nessa reforma, o impacto recai sobre a atuação dos sindicatos, entidades históricas na defesa dos direitos dos trabalhadores, pois desempenham um papel necessário na promoção de melhores condições de trabalho e na redução das desigualdades sociais. Contudo, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 transformaram profundamente o cenário sindical, afetando sua estrutura, financiamento e capacidade de representação.

A nova legislação alterou regras centrais relacionadas à representação sindical e à negociação coletiva, como a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização das contribuições sindicais obrigatórias. Essas mudanças levantaram questionamentos sobre a capacidade dos sindicatos de manter sua influência e eficácia na proteção dos interesses da classe trabalhadora.

O estudo deste tema contribui para o debate sobre os limites e a eficácia da negociação coletiva, especialmente em um contexto em que o negociado passou a prevalecer sobre o legislado em diversos aspectos. Além disso, a análise das consequências da flexibilização da contribuição sindical obrigatória permite avaliar a compatibilidade da reforma com os princípios constitucionais de liberdade sindical e valorização do trabalho humano.

Para a sociedade, a importância do tema reside na necessidade de compreender os reflexos da reforma no equilíbrio das relações trabalhistas. A fragilização dos sindicatos pode resultar em negociações coletivas menos favoráveis aos trabalhadores, comprometendo a garantia de direitos e o combate a práticas abusivas. Por outro lado, a reestruturação sindical pode abrir caminho para a modernização e maior eficiência dessas entidades, desde que haja estratégias adequadas para sua adaptação ao novo contexto.

Assim, ao analisar os impactos da Reforma Trabalhista sobre os sindicatos é possível avaliar seus efeitos práticos e propor soluções que equilibrem a competitividade econômica e a justiça social nas relações de trabalho.

Neste aspecto traçou-se o objetivo geral analisar os impactos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a atuação dos sindicatos no Brasil, com foco na redução do poder de negociação coletiva, na diminuição da arrecadação sindical e na reestruturação do modelo sindical brasileiro; seguindo alguns objetivos específicos, tais como, apresentar o contexto histórico dos sindicatos antes da Reforma Trabalhista e a Lei 13.467/2017; investigar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista no modelo sindical brasileiro; avaliar os efeitos da

redução da arrecadação sindical sobre a sustentabilidade financeira dos sindicatos; identificar as estratégias adotadas pelos sindicatos para se adaptar às novas regras; discutir os impactos da Reforma Trabalhista na negociação coletiva e na representação dos trabalhadores.

Partindo-se da metodologia de caráter qualitativo, com o objetivo de analisar os impactos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) no papel e nas atividades dos sindicatos no Brasil. Para isso, a pesquisa será desenvolvida a partir de uma análise bibliográfica e documental, com ênfase nas alterações legislativas e seus reflexos nas práticas sindicais.

Alguns resultados nesta pesquisa são esperados, tais como, identificar os principais impactos da Reforma Trabalhista sobre os sindicatos, assim como contribuir para o debate sobre o futuro do sindicalismo no Brasil.

Alguns pontos já estão evidentes no início da pesquisa, pois, verificou-se que os sindicatos enfrentam dificuldades para manter sua representatividade e força nas negociações coletivas. A prevalência do negociado sobre o legislado criou um ambiente mais flexível, porém aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente aqueles em setores com menor organização sindical. Além disso, a nova dinâmica da relação entre empregadores e empregados tem levado a um cenário de maior individualização das relações de trabalho, reduzindo a interferência dos sindicatos na mediação de conflitos.

## **2 BREVE HISTÓRICO DO PAPEL DOS SINDICATOS NO BRASIL**

O sindicalismo brasileiro possui raízes no final do século XIX, marcado pela influência de imigrantes europeus que trouxeram ideias anarquistas e socialistas. Nesse período, as primeiras associações de trabalhadores organizavam-se para reivindicar melhores condições laborais, como redução da jornada e direitos básicos. Segundo Gomes (2005, p. 33), "o movimento operário inicial era fragmentado, mas já apontava para a necessidade de organização coletiva frente à exploração industrial".

O movimento sindical brasileiro tem origem no final do século XIX, impulsionado pelo processo de industrialização e pelas influências ideológicas dos imigrantes europeus. Inicialmente desorganizados e reprimidos, os sindicatos passaram a ganhar importância política e institucional a partir da década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, organizou juridicamente os sindicatos dentro de um modelo corporativista, garantindo-lhes funções de representação, negociação coletiva, assistência aos trabalhadores e participação institucional no sistema trabalhista (DELGADO, 2023).

Esse marco legal organizou os sindicatos dentro de um modelo corporativista e centralizador, estabelecendo a unicidade sindical por base territorial e reconhecendo os sindicatos como representantes legais da categoria nas negociações e na defesa de direitos coletivos.

[...] antes de 1930, o operariado, formado majoritariamente por imigrantes e orientado pela ideologia anarquista, havia conseguido garantir sua autonomia, espontaneidade e ímpeto de luta, mas que, em contrapartida, no pós-1930, com a constituição de um novo proletariado de origem rural, portador de uma certa passividade política e sem contato com ideologias anticapitalistas, a classe foi presa fácil do “populismo”. (VIANNA, 1986, p. 148)

Com a Constituição Federal de 1988, os sindicatos passaram a ter maior liberdade e autonomia, ainda que se mantivesse o sistema de unicidade sindical. Desde então, têm exercido papel essencial na mediação de conflitos trabalhistas, defesa dos direitos sociais e participação em espaços institucionais como os conselhos de políticas públicas e a Justiça do Trabalho. Segundo Delgado (2023, p. 105), “os sindicatos brasileiros passaram a atuar de forma mais incisiva na defesa dos interesses coletivos e na luta por direitos sociais, especialmente no contexto das transformações políticas e econômicas do país”.

A Reforma Trabalhista de 2017 abrange mudanças significativas para o direito do trabalho no Brasil, com reflexos diretos na atuação dos sindicatos. A flexibilização diante da não obrigação da contribuição sindical obrigatória, que agora tem que existir a autorização do trabalhador para seu desconto e a flexibilização das normas de negociação coletiva alteraram profundamente o modelo sindical brasileiro, historicamente centralizado e dependente de recursos compulsórios. Este estudo se justifica pela necessidade de compreender como essas mudanças afetaram a capacidade de representação e defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como pela relevância do tema no contexto atual de transformações no mundo do trabalho.

### **3 MOTIVAÇÕES EMPRESARIAIS PARA A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi impulsionada por um conjunto de argumentos defendidos pelo setor empresarial, que via na legislação anterior um entrave à competitividade e à geração de empregos.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), os sindicatos no Brasil tinham como principal fonte de recursos a contribuição sindical obrigatória, também conhecida como “imposto sindical”. Essa contribuição era prevista nos artigos 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e tinha natureza compulsória: todos os trabalhadores,

sindicalizados ou não, tinham um dia de salário por ano descontado automaticamente para o sindicato da categoria.

Na concepção de Queiroz (2017), pretendeu a lei legitimar a redução de direitos e a precarização das relações trabalho ao substituir o Direito do Trabalho pelo Direito Civil, sobretudo, em razão da retirada da legislação o caráter de norma de ordem pública e irrenunciável, por institucionalizar a prevalência do negociado sobre o legislado, permitir a contratação de serviços em lugar da contratação de empregados e autorizar a terceirização na atividade fim das empresas.

A Reforma Trabalhista foi impulsionada por pressões do setor empresarial, que via na CLT um instrumento obsoleto e responsável por dificultar a competitividade e a criação de empregos formais. Entre os principais argumentos empresariais, destacam-se: excesso de rigidez da legislação trabalhista; elevado número de ações judiciais trabalhistas, o que gerava insegurança jurídica; altos encargos trabalhistas, considerados impeditivos ao investimento; necessidade de estímulo à negociação direta entre empregadores e empregados, valorizando a autonomia da vontade das partes.

Entre os principais argumentos empresariais para a reforma trabalhista, destacavam-se: a rigidez excessiva da CLT, que limitava a competitividade; o volume alarmante de ações judiciais, criando instabilidade jurídica; os encargos sociais elevados, vistos como obstáculo aos investimentos; e a defesa da negociação direta entre as partes como forma de modernizar as relações de trabalho. (DELGADO, 2020, p. 142)

Essas críticas foram intensificadas durante a crise econômica iniciada em 2015, quando o desemprego atingiu índices elevados. Nesse cenário, a proposta de reforma surgiu como uma tentativa de “modernização” das relações de trabalho, por meio da flexibilização de direitos e da ampliação das possibilidades de contratação (FELICIANO et al., 2019).

A reforma do trabalho criado com a Lei 13.467/2017 flexibilizou a prestação de serviços de forma não contínua, entre períodos de atividades e inatividade conforme demanda do empregador e não do empregado que precisa estar em disponibilidade de tempo, o que precariza o trabalho a renda e a proteção social.

#### **4 FONTES DE RECURSOS DOS SINDICATOS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), os sindicatos no Brasil tinham como principal fonte de recursos a contribuição sindical obrigatória, também conhecida como “imposto sindical”. Essa contribuição era prevista nos artigos 578 a 610 da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT) e tinha natureza compulsória: todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, tinham um dia de salário por ano descontado automaticamente para o sindicato da categoria.

Além da contribuição sindical obrigatória, há outras fontes de receita previstas legalmente, como:

1. Contribuição Confederativa Prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, essa contribuição é fixada em assembleia geral do sindicato e é devida apenas pelos filiados. “A contribuição confederativa é aquela destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, fixada pela assembleia geral da categoria, sendo obrigatória apenas aos filiados” (BRASIL, Constituição Federal de 1988, art. 8º, IV)

2. Contribuição Assistencial Estabelecida em convenções e acordos coletivos, essa contribuição era destinada ao custeio de atividades de negociação coletiva. Contudo, a obrigatoriedade para não-sindicalizados era discutida judicialmente. “A jurisprudência do STF tem se firmado no sentido de que a contribuição assistencial só pode ser exigida dos trabalhadores filiados ao sindicato.” (STF, ARE 1.018.459, rel. Min. Gilmar Mendes, 2017)

3. Mensalidade Associativa Valor pago voluntariamente pelos trabalhadores sindicalizados. “A mensalidade sindical é uma contribuição facultativa, vinculada à filiação do trabalhador ao sindicato.” (DELGADO, 2019, p. 1134)

4. Taxas ou receitas patrimoniais Receitas provenientes de serviços prestados (consultorias, cursos, convênios) ou da exploração do patrimônio dos sindicatos (aluguéis, por exemplo). Os honorários assistenciais eram uma das formas de remuneração dos advogados atuantes em ações judiciais promovidas por sindicatos em favor de seus representados, especialmente em causas coletivas trabalhistas. Seu fundamento não estava expresso na CLT, mas foi sendo construído por meio de jurisprudência e doutrina com base na atuação sindical e no princípio da substituição processual, “Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Com base nesse dispositivo, o sindicato podia propor ações coletivas ou individuais, mesmo sem procuração específica, defendendo direitos de todos os integrantes da categoria profissional, filiados ou não.

Os honorários assistenciais eram autorizados pela Lei 5.584/70, Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da

categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou estar em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Portanto, os honorários assistenciais eram condicionados à atuação do sindicato, à assistência efetiva e à comprovação de necessidade econômica.

A Reforma Trabalhista introduziu mudanças significativas nas relações de trabalho, com impactos profundos no sistema de proteção social. Cita-se as negociações diretas entre patrões e empregados passaram a prevalecer sobre a legislação, permitindo a criação de condições menos favoráveis que as previstas em lei.

Entre as principais alterações, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a terceirização irrestrita e o fim da contribuição sindical obrigatória. Tais medidas representam um significativo esvaziamento do poder de negociação coletiva e uma reconfiguração do modelo sindical brasileiro. (OLIVEIRA, 2018, p. 45).

Esta modificação permitiu que acordos coletivos ou individuais reduzissem direitos previstos em lei, o que traz ao trabalhador uma flexibilidade nas normas, gerando um cenário onde a negociação direta entre empregadores e empregados pode resultar em condições de trabalho menos favoráveis do que as garantidas pela legislação vigente, ampliando a disparidade de poder nas relações laborais e demandando uma maior vigilância quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Boito (2007) acrescenta que, tal alteração visou como uma forma de modernizar as relações de trabalho e adaptá-las às necessidades do mercado, mas também, gerou críticas por potencialmente fragilizar a proteção dos trabalhadores, especialmente em contextos de desigualdade de poder nas negociações.

Nesse sentido, os dois autores enfatizam que houve também a redução de direitos básicos, como intervalos para descanso e adicionais noturnos, levantou preocupações sobre o impacto na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de um debate mais amplo sobre os limites da flexibilização e a garantia de direitos fundamentais.

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, mas sua cobrança dependerá de autorização expressa do trabalhador. (Art. 579 da CLT)

Outro ponto que se ressalta é que foram criadas formas de contratação com menos garantias sociais comparadas ao modelo tradicional de emprego com proteção integral. Essas mudanças geraram preocupações sobre a precarização e a perda de direitos.

Nesse aspecto, conforme explica Oliveira (2018), o trabalhador é contratado para prestar serviços esporádicos, sendo pago apenas pelas horas ou dias efetivamente trabalhados e não há salário fixo mensal, férias proporcionais ou 13º salário integral, como consequência, há o aumento da instabilidade econômica para o trabalhador, que fica sem proteção em períodos sem chamados.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a contribuição sindical defendida por Oliveira (2015), era uma fonte essencial de recursos para manter as atividades sindicais, como assessoria jurídica, negociações coletivas e campanhas de defesa dos direitos trabalhistas. Com o fim dessa arrecadação compulsória, muitos sindicatos enfrentaram dificuldades para se sustentar, especialmente os menores e menos organizados, que dependiam quase exclusivamente desse recurso.

A contribuição sindical, conforme defendida por Oliveira (2015), representava uma fonte essencial de recursos para a manutenção das atividades sindicais, garantindo autonomia financeira às entidades representativas dos trabalhadores. Sua obrigatoriedade assegurava a continuidade de ações voltadas à defesa dos direitos da categoria, à negociação coletiva e à promoção de melhores condições de trabalho. Ao garantir o custeio regular dessas instituições, a contribuição sindical contribuía diretamente para o fortalecimento do movimento sindical e para o equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

## **5 A SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA DOS SINDICATOS**

A Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil, incluindo alterações profundas no papel e na estrutura dos sindicatos. Uma das mudanças mais impactantes foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que gerou uma queda expressiva na arrecadação dessas instituições, desafiando sua sustentabilidade financeira e sua capacidade de representar os trabalhadores de forma eficaz.

Entre as principais alterações, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a terceirização irrestrita e o fim da contribuição sindical obrigatória. Tais medidas representam um significativo esvaziamento do poder de negociação coletiva e uma reconfiguração do modelo sindical brasileiro. (OLIVEIRA, 2018, p. 45).

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista de 2017 pode ser compreendida como parte de um movimento mais amplo de reestruturação neoliberal do Estado brasileiro, intensificado a partir dos anos 2000.

Conforme analisa Boito Jr. (2007), as reformas implementadas ao longo dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) revelam a existência de uma coalizão de classes que buscava

conciliar interesses do capital com pautas sociais mínimas, o que, no entanto, abriu espaço para a ofensiva de frações do capital industrial e financeiro sobre os direitos trabalhistas.

Ainda que a Reforma de 2017 tenha sido aprovada sob um governo distinto, seu conteúdo reflete essa dinâmica de flexibilização das relações de trabalho, na qual os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores são vistos como obstáculos à competitividade e à atração de investimentos.

Sob essa lógica, medidas como a ampliação do trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado e a supressão de direitos básicos, como o intervalo intrajornada, representam não apenas mudanças legislativas, mas também uma inflexão na correlação de forças entre capital e trabalho.

Assim, a análise de Boito Jr. permite compreender que tais reformas não são meramente técnicas ou administrativas, mas expressam, em última instância, os conflitos estruturais entre classes sociais no Brasil.

Nesse sentido, o autor Maurício Godinho Delgado. enfatiza que houve também a redução de direitos básicos, como intervalos para descanso e adicionais noturnos, levantou preocupações sobre o impacto na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de um debate mais amplo sobre os limites da flexibilização e a garantia de direitos fundamentais.

### **5.1 A Flexibilização da Obrigatoriedade da Contribuição Sindical**

A flexibilização da obrigatoriedade da contribuição sindical, conforme explica Oliveira (2015), o qual o STF autorizou a cobrança de uma contribuição assistencial/negocial, que pode ser cobrada desde que isso seja acordado ou em convenção coletiva e que os trabalhadores não se oponham ao pagamento. Mas para muitos sindicatos houve um prejuízo financeiro reduzindo suas capacidades de atuação na defesa dos direitos trabalhistas e na negociação coletiva. Muitas entidades dependiam desses recursos para manter suas estruturas e atividades.

Com a mudança, houve uma diminuição significativa no número de sindicatos ativos e na representatividade da classe trabalhadora.

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, mas sua cobrança dependerá de autorização expressa do trabalhador. (Art. 579 da CLT)

Segundo Delgado (2018), com a queda na arrecadação, muitas entidades sindicais enfrentaram dificuldades para manter serviços essenciais, como assessoria jurídica e suporte aos trabalhadores, comprometendo sua representatividade e influência nas relações laborais. Esse enfraquecimento favoreceu a individualização das negociações, tornando os empregados mais vulneráveis a acordos que podem reduzir benefícios e direitos historicamente conquistados.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a contribuição sindical defendida por Oliveira (2015), era uma fonte essencial de recursos para manter as atividades sindicais, como assessoria jurídica, negociações coletivas e campanhas de defesa dos direitos trabalhistas. Com o fim dessa arrecadação compulsória, muitos sindicatos enfrentaram dificuldades para se sustentar, especialmente os menores e menos organizados, que dependiam quase exclusivamente desse recurso.

Diante dessa decisão, Antunes (2019) apresenta que como consequência, houve uma redução na capacidade de mobilização e na oferta de serviços aos trabalhadores, além de um possível distanciamento entre os sindicatos e suas bases. Para sobreviver, algumas entidades tiveram que buscar alternativas, como a cobrança voluntária de mensalidades ou a diversificação de suas fontes de renda, mas nem todas conseguiram se adaptar a esse novo cenário, o que gerou um enfraquecimento geral do movimento sindical no Brasil.

Fica evidente que essa flexibilização foi criticada por ampliar a desigualdade de poder nas relações trabalhistas, já que, na prática, os trabalhadores, especialmente os menos organizados ou em situações de vulnerabilidade, podem se sentir pressionados a aceitar condições inferiores às garantidas pelas convenções coletivas. Como resultado, Antunes (2019) ressalta que houve um enfraquecimento da atuação sindical e um aumento do risco de precarização das condições de trabalho, especialmente em setores com menor organização e representatividade.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 gerou mudanças estruturais no direito do trabalho brasileiro, impactando diretamente os sindicatos. A flexibilização da contribuição sindical obrigatória reduziu drasticamente as receitas das entidades sindicais, desafiando sua sustentabilidade financeira e exigindo novas estratégias para manter sua atuação.

A Reforma Trabalhista de 2017 gerou um intenso debate entre defensores e críticos. De um lado, argumenta-se que as mudanças modernizaram as relações de trabalho, aumentaram a flexibilidade e estimularam a geração de empregos. De outro, críticos destacam que a reforma precarizou as condições de trabalho, enfraqueceu os sindicatos e reduziu a proteção aos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis. O impacto real dessas mudanças continua sendo objeto de estudos e discussões, refletindo a complexidade e os desafios das relações trabalhistas no Brasil.

A flexibilização das normas trabalhistas, a queda no número de filiados e a diminuição da contribuição sindical obrigatória também são fatores que alteraram a dinâmica da negociação coletiva e desafiando sua capacidade de representação eficaz dos interesses dos trabalhadores.

A análise das mudanças revelou que, embora a reforma tenha sido justificada como um meio de modernizar as relações trabalhistas e estimular a economia, seus efeitos na estrutura sindical foram amplamente negativos, resultando no enfraquecimento das entidades representativas e na precarização de direitos trabalhistas.

Dessa forma, apesar do argumento de que a reforma traria maior dinamismo ao mercado de trabalho e incentivaria a geração de empregos, os dados apontam para um aumento da precarização e da informalidade, além da redução do poder de barganha dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2020). Assim, os impactos da Reforma Trabalhista evidenciam um cenário de desafios para o movimento sindical, que precisa se reinventar para continuar cumprindo seu papel na defesa dos direitos trabalhistas.

Assim, como resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que a Reforma Trabalhista impactou os sindicatos de forma significativa, reduzindo seu poder de atuação e obrigando-os a reformular suas estratégias para continuar representando os trabalhadores.

Diante desse contexto, é essencial que novas formas de financiamento, reorganização e fortalecimento da representatividade sindical sejam discutidas, a fim de equilibrar as relações de trabalho e garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam enfraquecidos a longo prazo.

## **REFERÊNCIAS**

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, R. **O novo sindicalismo: as mudanças na estrutura sindical no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1995.

BOITO JR., A. **Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT**. Campinas: Editora da Unicamp, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.584/1970**. Dispõe sobre a assistência judiciária na Justiça do Trabalho.

CARDOSO, A. M. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

CARDOSO, A. M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Impactos da Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1994.

GARCIA, G. F.B. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GOMES, A. C. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

MANFREDINI, V. R; VIEIRA, M. R. **A reforma trabalhista e os desafios do movimento sindical no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 44, n. 170, p. 75-98, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2014.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, F. **A reforma trabalhista e o futuro dos sindicatos no Brasil**. Revista de Sociologia e Política, 2018.

SANTANA, M. A. “O ‘novo’ e o ‘velho’ sindicalismo: análise de um debate”. Revista de Sociologia Política, Curitiba, UFPR. 1999.

SANTOS, A. **Impactos da Reforma Trabalhista: Uma análise crítica**. São Paulo: 2019.

SILVA, B. **Negociação Coletiva após a Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **ARE 1.018.459**, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 14/06/2017.

VIANNA, L. W. **A classe operária e a abertura**. São Paulo, Cerifa. 1983.