

# REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 SOB AS ENTIDADES SINDICAIS BRASILEIRAS

Saulo Emídio Gonçalves Rocha<sup>1</sup>

## RESUMO

Este artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, sobre as entidades sindicais brasileiras. A pesquisa, de caráter descritivo e documental, examina as alterações mais relevantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a revogação da obrigatoriedade da homologação sindical nas rescisões contratuais e a extinção da contribuição sindical compulsória. Tais mudanças repercutiram de forma direta na sustentabilidade financeira dos sindicatos, comprometendo sua capacidade de representação coletiva e de defesa dos trabalhadores. Os dados apresentados, oriundos de estudos e levantamentos oficiais, evidenciam um declínio de mais de 90% nas receitas sindicais entre 2017 e 2019, além de um crescimento expressivo no número de processos trabalhistas, que alcançou um recorde em 2023. Constatou-se, ainda, que o enfraquecimento das entidades sindicais resultou em maior vulnerabilidade dos trabalhadores frente às violações de direitos, repercutindo também em sobrecarga do Judiciário. A análise aponta, portanto, que a Reforma Trabalhista, embora apresentada como medida de modernização e flexibilização, produziu efeitos que fragilizaram o sistema de proteção social do trabalho no Brasil. O estudo conclui destacando a necessidade de repensar políticas que conciliem autonomia negocial e fortalecimento da representação coletiva, de modo a garantir condições dignas e equilibradas nas relações laborais.

**Palavras-chave:** Contribuição Sindical; Direitos Trabalhistas; Reforma Trabalhista; Relações do Trabalho; Sindicalismo.

---

<sup>1</sup>Bacharel em Administração pela Unimontes. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Faculdade Futura. Analista de Recursos Humanos da Unimontes. E-mail: saulo.rocha@unimontes.br

## REPERCUSSION OF THE 2017 LABOR REFORM ON BRAZILIAN TRADE UNIONS

### ABSTRACT

This article analyzes the impacts of the 2017 Labor Reform, established by Law No. 13,467, on Brazilian trade unions. The research, of descriptive and documentary character, examines the most relevant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), such as the repeal of mandatory union approval in contract terminations and the elimination of compulsory union dues. These changes directly affected the financial sustainability of unions, undermining their ability to provide collective representation and defend workers' rights. Data presented, based on official studies, show a decline of more than 90% in union revenues between 2017 and 2019, as well as a significant increase in labor lawsuits, which reached a record level in 2023. Furthermore, the weakening of unions resulted in greater worker vulnerability to rights violations, while also increasing the workload of the judiciary. The analysis therefore indicates that the Labor Reform, although presented as a modernization and flexibilization measure, produced effects that weakened Brazil's system of labor protection. The study concludes by highlighting the need to rethink policies that reconcile bargaining autonomy with the strengthening of collective representation, in order to ensure fair and balanced labor relations.

**Keywords:** Labor Reform; Labor Relations; Labor Rights; Union Dues; Unionism.

## REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2017 EN LOS SINDICATOS BRASILEÑOS

### RESUMEN

Este artículo analiza los impactos de la Reforma Laboral de 2017, establecida por la Ley N° 13.467, sobre las entidades sindicales brasileñas. La investigación, de carácter descriptivo y documental, examina los cambios más relevantes en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), como la eliminación de la obligatoriedad de la homologación sindical en las rescisiones contractuales y el fin de la contribución sindical obligatoria. Estos cambios afectaron directamente la sostenibilidad financiera de los sindicatos, comprometiendo su capacidad de representación colectiva y defensa de los trabajadores. Los datos presentados, basados en estudios oficiales, evidencian una caída de más del 90% en los ingresos sindicales entre 2017 y 2019, además de un aumento significativo en el número de demandas laborales, que alcanzaron un récord en 2023. Asimismo, el debilitamiento de los sindicatos generó una mayor vulnerabilidad de los trabajadores frente a las violaciones de derechos, repercutiendo también en la sobrecarga del Poder Judicial.

El análisis demuestra, por lo tanto, que la Reforma Laboral, aunque presentada como una medida de modernización y flexibilización, produjo efectos que debilitaron el sistema de protección laboral en Brasil. El estudio concluye destacando la necesidad de repensar políticas que concilien la autonomía negociadora con el fortalecimiento de la representación colectiva, a fin de garantizar relaciones laborales justas y equilibradas.

**Palabras clave:** Cuota Sindical; Derechos Laborales; Reforma Laboral; Relaciones Laborales; Sindicalismo.

## 1 – INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, desde sua gênese, constitui um campo de tensões entre capital e trabalho, surgindo como resposta às desigualdades impostas pela Revolução Industrial e consolidando-se como instrumento de regulação e proteção social. No Brasil, sua trajetória foi marcada pela influência estatal, especialmente a partir da década de 1930, quando se institucionalizaram direitos fundamentais dos trabalhadores e se estruturou o sindicalismo sob forte tutela governamental. Ao longo das décadas, esse sistema passou por transformações significativas, em consonância com as mudanças políticas, econômicas e sociais do país.

Nesse contexto, destaca-se a Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, que alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as principais mudanças, estão a revogação da obrigatoriedade da homologação sindical nas rescisões contratuais e a extinção da contribuição sindical compulsória, medidas que impactaram de forma direta a sustentabilidade financeira e a capacidade de atuação das entidades representativas.

Essas alterações suscitaram debates intensos na doutrina e na prática sindical: de um lado, defensores da modernização e da flexibilização das relações de trabalho; de outro, críticos que apontam a fragilização da representação coletiva e o enfraquecimento da proteção ao trabalhador. Passados alguns anos, os efeitos concretos dessas mudanças já podem ser observados, tanto no declínio da receita sindical quanto no aumento expressivo das demandas judiciais trabalhistas.

Diante disso, este estudo busca analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as entidades sindicais brasileiras, compreendendo suas consequências financeiras, jurídicas e sociais, bem como refletindo sobre os desafios e perspectivas para o sindicalismo no país.

## **2 - REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Surgimento do Direito do Trabalho e Sindicatos**

Segundo Delgado (2007) o direito do trabalho é um fruto do capitalismo e supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais. Mas que não serviu apenas ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, na verdade ele fixou controle para esse sistema, conferiu-lhe uma certa civilidade, com um intuito inclusive de eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Delgado (2007) ainda afirma que de um ponto de vista político, foram preponderantes para o surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do estado, com a ideia de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho.

No plano da sociedade civil, tem fundamental relevância a descoberta, pelos trabalhadores, da ação coletiva (em vez da simples ação individual) como instrumento de atuação, quer no âmbito político (perante o Estado, principalmente), quer no âmbito especialmente profissional (perante o empregador ou empregadores, portanto). Em seguida, o aperfeiçoamento dessa estratégia coletiva de ação, mediante a formação e consolidação de organizações coletivas de trabalhadores, seja sindicais, seja mais nitidamente políticas (DELGADO, 2007, p.88-89).

Desse modo, o movimento sindical apresentou como equivocada a equação de liberalismo individualista, com isso os trabalhadores passaram a agir coletivamente, em movimentos sociais urbanos e, em particular, o sindicalismo. Portanto, seus interesses eram vinculados aos segmentos de assalariados urbanos e contrapôs-se ao estatutário jurídico liberal civilista dominante.

O berço do sindicalismo foi a Inglaterra, onde, em meados do ano de 1720, foram formadas as associações de trabalhadores para reivindicar, dentre outros, melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação da jornada de trabalho. Podendo afirmar que o sindicato nasce como um órgão de luta de classes. (Martins, 2000)

## **2.2 Surgimento do Direito do Trabalho e Sindicatos no Brasil**

Embora no Brasil já existissem leis que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903), essa época é denominada como primeiro período, em que a relação empregatícia era basicamente agrícola cafeeira, e avançava com uma emergente industrialização em São Paulo, segundo Delgado (2007), que ainda relata que posteriormente inicia-se uma fase de institucionalização de fato do direito do trabalho, com um marco em 1930, onde se firmou uma estrutura jurídica de um novo modelo trabalhista até o fim da Ditadura Getulista (1945), período de intensa atividade administrativa e legislativa do Estado.

Martins (2000) vai ao encontro com o autor anteriormente citado ao afirmar que só começa a surgir uma política trabalhista em 1930, idealizada por Getúlio Vargas:

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expandir Decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalhos de mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939), etc. A Constituição de 1934 é a primeira constituição a tratar especificamente do Direito do Trabalho. (Martins, 2000, p. 39)

Posteriormente com a Constituição de 1946 que em seu artigo 159 apresentava como livre a associação profissional ou sindical, sendo regulamentada por lei a representação legal nas convenções coletivas. O art 159 na Constituição de 1969 possibilitou a contribuição para custeio da atividade dos órgãos sindicais, o § 1º do art. 159 modifica um pouco a situação da CF de 1937, pois o sindicato deixou de impor contribuições, apenas para arrecadar, e § 2º determinava que o voto nas eleições sindicais era obrigatório. (Martins, 2000)

Por fim a Constituição de 1988, que dentre outras novidades apresenta a Contribuição Sindical imposta por lei, que para o mesmo autor citado acima, vai de encontro com a Convenção Nº 82 da OIT em seu Princípio da Liberdade Sindical. Outro ponto importante é trazido pelo inciso I do art. 8º da Constituição que proíbe o Poder Público de interferir ou intervir na organização sindical.

### 2.3 A Reforma de 2017

Segundo Campos e Silva (2023), a legislação trabalhista brasileira que tem na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) o seu marco estruturante (Decreto-Lei nº 5.452/1953), teve mudanças substanciais com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista. Para Santana e Godoi (2021 p. 14) “o objetivo desta medida é diminuir o poder dos sindicatos, buscando deixar os trabalhadores mais vulneráveis na luta por seus direitos” divergindo daqueles autores citados anteriormente:

Entre os objetivos declarados da reforma, encontrava-se a ampliação das possibilidades de negociação e de contratação coletiva de trabalho, bem como a modernização dos organismos responsáveis por essa contratação - os sindicatos dos trabalhadores. (Campos e Silva, 2023 p. 1)

A Lei 13.467/2017, publicada em 14/04/2017, promoveu alteração em alguns artigos da CLT, que entraram em vigor a partir de 11/11/2017. Com essa mudança, a relação dos sindicatos com os trabalhadores e empregadores sofreram mudanças significativas, tais como a revogação do § 1º do artigo 477 que exigia que as rescisões de contratos vigentes há mais de um ano fossem feitas com a assistência do sindicato ou perante a autoridade do Ministério de Trabalho e Emprego. Outro ponto muito polêmico foi a não obrigatoriedade da contribuição sindical com a alteração dos artigos 545, 578, 579.

Com essas e outras mudanças que serão discutidas ao longo deste estudo, o poder de negociação e até mesmo a sobrevivência dos sindicatos foram comprometidas, pois a reforma visou aumentar a capacidade de negociação direta

entre trabalhador e empregador, com menor intervenção do Estado das Entidades Sindicais.

### 3 - METODOLOGIA

O presente estudo é uma pesquisa descritiva, que para Duarte e Furtado (2002) “descreve um fenômeno ou situação mediante um estudo realizado em determinado contexto espacial temporal”. Os fenômenos são narrados, e busca-se conhecer a natureza, as características, composição e os processos que constituem o fenômeno.

E trata-se de um estudo de caso, que segundo Gil (1991) é um conjunto de dados que busca descrever uma fase ou totalidade de um processo social de uma unidade. Duarte e Furtado (2002) reforça que para a coleta de dados é possível utilizar técnicas de observação, análise de documentos, história de vida e documentos.

Portanto a técnica utilizada foi a pesquisa documental em que a fonte de coleta de dados fica restrita a documentos, escritos ou não, e são denominadas fontes primárias, podendo ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois, como aponta Marconi Lakatos (1990).

### 4 - DESENVOLVIMENTO

#### 4.1 Conceitos

Para o desenvolvimento deste trabalho, é importante conceituarmos alguns termos já citados e outros que serão usados no decorrer deste estudo:

- **Empregado:** o art. 3º da CLT define empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

- **Empregador:** Conforme o art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.
- **Convenção Coletiva de Trabalho:** é um negócio, celebrado entre o sindicato, dos empregadores, e o dos empregados de uma determinada categoria profissional, com o intuito de acordar cláusulas diversas concedendo direitos além do que a lei já garante.
- **Acordo Coletivo do Trabalho:** é um negócio, assim como a convenção, mas a diferença é que, é celebrado entre o sindicato de uma determinada categoria e um empresa específica, limitando-se assim à quem participou do acordo.

## 4.2 - Pontos da Reforma trabalhista de 2017

### 4.2.1 Artigo 477 § 1 Homologação

Após a Reforma Trabalhista de 2017, as rescisões contratuais com mais de um ano de vínculo não precisam mais serem homologadas nos sindicatos, podendo assim serem feitas diretamente entre o empregador e o empregado, segundo o governo a mudança foi feita com o intuito de desburocratizar e agilizar o levantamento de FGTS e do Seguro Desemprego do Trabalhador. Ficando assim revogado do art. 477 o § 1º que dizia que:

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).

## 4.2.2 - Contribuição Sindical

Outro ponto polêmico da Reforma Trabalhista, foi o fim da obrigatoriedade da Contribuição Sindical. Implantada por Getúlio Vargas em 1937 e integrante da Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras, a contribuição sindical era aplicada compulsoriamente no mês de março e era descontado o valor de um dia de trabalho, independentemente de ser associado ao sindicato ou não.

Tabela 1: Comparação das redações sobre a contribuição sindical.

Redação Anterior	Redação [Reforma Trabalhista de 2017]
Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por ele devidamente autorizados, salvo quando à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.	Art. 545 - Os Empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.
Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical" pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.	Art. 578 - As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.
Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de um profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.	Art. 579 - O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Segundo Santana e Godoi (2021), o fim da contribuição sindical obrigatória afetou a maioria das entidades sindicais, tanto do setor privado, quanto do setor público.

Esse dinheiro se distribuía da seguinte forma: O sindicato ficava com 60%, a Federação com 15%, a Confederação com 5%, e os 20% restantes se distribuíam em 10% para as centrais sindicais reconhecidas pelo governo e 10% para a conta “especial de emprego e salário” do antigo Ministério do Trabalho, ou em caso de sindicato não filiado a central ou não reconhecida, esses 20% iriam para a conta especial de emprego e salário. (Santana e Godoi, 2021, p. 14)

Para Neto (2018) o questionamento com relação à contribuição sindical não é de hoje, uma vez que se sustenta uma ideia de violação à liberdade sindical, pois a OIT (Organização Internacional do Trabalho) rejeita atribuir ao legislador a instituição de contribuição a ser pega pelos trabalhadores.

#### 4.2.3 - Outros pontos

Contudo observa-se a inclusão do artigo 611-A, que apresenta alguns pontos que podem ser negociados mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, e que terão prevalência sobre a lei. Tais como: pactos referentes à jornada de trabalho, observando os limites constitucionais, intervalos intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; plano de cargos e salários; troca de dia de feriado; dentre outros.

Outra mudança importante foi a alteração do art. 620, que apresenta uma prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas:

Tabela 2: Comparação das redações sobre as convenções coletivas.

Redação Anterior	Redação [Reforma Trabalhista 2017]
As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.	As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, sempre prevalecerão sobre as estipuladas com convenção coletiva de trabalho.

Também foi acrescentado o artigo 507-B, onde se abriu uma oportunidade de se firmar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato da categoria, este termo discriminará as obrigações de dar e de fazer cumprir mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado.

## 5 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Instituto Latino-americano de Estudos Socioeconômicos (ILAESE) em parceria com a Central Sindical e Popular (CSP - Consultas) sob a coordenação de Ana Paula Santana e Ana Godoi em 2021 publicaram um estudo sobre os Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na Estrutura Sindical Brasileira, e em relação à situação econômica das entidades sindicais, foi apresentado dados financeiros do período entre 2017 e 2019.

Tabela 3: Situação econômica das entidades sindicais

<b>Entidades de Trabalhadores</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Sindicatos	1499,9	138,4	24,3
Federações	398,4	36	6
Centrais Sindicais	213,3	19,8	2,5
Confederações	153,5	13,3	3,6
<b>TOTAL</b>	<b>2265,1</b>	<b>207,5</b>	<b>36,4</b>

Fonte: CNES Elaboração: ILAESE

**Valores em Milhões de Reais**

Como pôde-se verificar no caso dos Sindicatos, entre 2017 e 2018 a queda foi 90,77%, entre 2018 e 2019 a queda foi de 82,44%, quando se compara os valores de 2017 e 2019 verifica-se uma queda de 98,38%, uma perda de quase toda a receita. Santana e Godoi (2021) relatam que várias entidades sindicais adotaram alguns setores de cobranças a fim de resgatarem valores recolhidos via folha de pagamento e que não foram devidamente repassados às entidades representativas.

Outro dado importante foi crescimento do aumento de processos trabalhistas após a reforma, embora houvesse uma queda de no período de pandemia, os dados fornecidos Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam uma crescente na quantidade de processos trabalhistas, somente em 2023 foram registrados 4,19 milhões de processos, o maior número da série histórica, em 2024 o tema verbas rescisórias ficou em 1º lugar entre os assuntos mais recorrentes de em 12 dos 24 estados brasileiros.

Devido essas dados o retorno da obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais com a participação dos sindicatos virou tema de discussões no Supremo Tribunal Federal (STF), segundo o Jornal Folha de São Paulo o Ministro Gilmar Mendes tem articulado politicamente um projeto de lei nesse sentido visando garantir maior proteção aos trabalhadores e reduzir a grande quantidade de ações trabalhistas.

Como se pode verificar as consequências da Reforma Trabalhista de 2017 não foram positivas, no primeiro momento parecia que somente as entidades sindicais seriam negativamente impactadas, mas o que observa-se é a uma reação em cadeia, com enfraquecimento do sindicato, os trabalhadores ficaram mais vulneráveis à violação dos seus direitos, com isso veio o crescimento recorde do número de processos trabalhistas gerando uma sobrecarga no setor judiciário brasileiro.

A proposta da volta da homologação assistida que foi levantada pelo Ministro do STF, Gilmar Mendes, permite levantar outro questionamento, hoje as entidades estão muito enfraquecidas financeiramente, será se teriam estrutura para atender os trabalhadores nesse sentido? As perdas financeiras impactam na falta de capital humano, de uma estrutura física capaz de atender essas possíveis demandas que viriam.

## **CONCLUSÃO**

A Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco de ruptura no modelo sindical brasileiro, alterando profundamente tanto a dinâmica de representação coletiva quanto a sustentabilidade financeira das entidades. Ao extinguir a obrigatoriedade da homologação sindical e da contribuição compulsória, buscou-se promover maior autonomia nas relações de trabalho, mas, na prática, tais mudanças desencadearam um enfraquecimento expressivo da estrutura sindical. Os dados apresentados evidenciam uma queda drástica nas receitas das entidades e um aumento significativo das demandas judiciais trabalhistas, revelando que a retirada de instrumentos de proteção coletiva fragilizou não apenas os sindicatos, mas também os próprios trabalhadores. Assim, conclui-se que, embora a Reforma tenha buscado modernizar a legislação e flexibilizar as negociações, os impactos negativos sobre o sindicalismo e sobre a tutela dos direitos sociais demonstram a necessidade de reavaliar esse modelo. Cabe refletir sobre mecanismos de equilíbrio que garantam tanto a autonomia negocial quanto a efetiva proteção da classe trabalhadora.

## REFERENCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RGJT 2024**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403>. Acesso em: 16 ago. 2025.

CAMPOS, A. G.; SILVA, S. P. **Impactos estruturais da Reforma Trabalhista de 2017 sobre os sindicatos de trabalhadores do Brasil**. Responsório IPEA. 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt75/pf4>

DELGADO, M. G. . **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Editora LTR. 2002.

DUARTE, S. V.; M. S V. FURTADO. **Manual para elaboração de monografias e projetos de pesquisa**. 3ª ed. Editora Unimontes. 2002.

FOLHA DE S. PAULO. **Gilmar articula ofensiva para volta da homologação de rescisão trabalhista em sindicato**. Mercado, 4 jun. 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/06/gilmar-articula-ofensiva-para-volta-d-a-homologacao-de-rescisao-trabalhista-em-sindicato.shtml>. Acesso em: 15 ago. 2025.



GIL, A. C. . **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas S. A, 1991.

MARCONI M. A. LAKATOS, E. M. . **Fundamentos de Metodologia Científica**. 2ª ed. São Paulo. EDITORA Atlas S. A. 1990.

MARTINS, S. P. . **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo. Editora Atlas S. A. 2001

NETO, A. E. O. Sobre o fim da Contribuição Sindical. **JOTA**, 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/ministerio-do-trabalho-da-aval-a-im-posto-sindical.shtml>> Acesso em 13 Ago. 2025.

SANTANA, A. P.; GODOI, A. Os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na Estrutura Sindical Brasileira. **ILAESE**. 2021. Disponível em: <https://adufes.org.br/>

