

CARLA CECÍLIA RUSSOMANO FAGUNDES

FONTES DE CUSTEIO SINDICAL

FACULDADE DE DIREITO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2009

CARLA CECÍLIA RUSSOMANO FAGUNDES

MATRÍCULA N. 50.599

PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

5ª TURMA DE DIREITO E RELAÇÕES DO TRABALHO

FONTES DE CUSTEIO SINDICAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO MÓDULO
“DIREITO COLETIVO DO TRABALHO”
APRESENTADO À FACULDADE DE DIREITO DE
SÃO BERNARDO DO CAMPO, COMO
EXIGÊNCIA PARCIAL PARA OBTENÇÃO DO
TÍTULO DE ESPECIALISTA EM DIREITO E
RELAÇÕES DO TRABALHO. COORDENADOR:
PROFESSOR DAVI FURTADO MEIRELLES

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2009

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
 2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
 3. PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
 - 3.1 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA
 - 3.2 PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA DOS CONTRATANTES COLETIVOS
 - 3.3 PRINCÍPIO DA LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL
 - 3.4 PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL
 - 3.5 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA
 - 3.6 PRINCÍPIO DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
 - 3.7 PRINCÍPIO DA LIBERDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO
 - 3.8 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL NA NORMATIZAÇÃO COLETIVA
 - 3.9 PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
 - 3.10 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA
 - 3.11 PRINCÍPIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL
 - 3.12 PRINCÍPIO DA GARANTIA DE ATUAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL
 4. FONTES DE CUSTEIO NO MODELO ATUAL
 - 4.1 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA
 - 4.2 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
 - 4.3 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
 - 4.4 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA
 5. A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO
 6. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- APÊNDICES

1. INTRODUÇÃO

Os sindicatos, historicamente, nasceram como órgão de luta de classes. Contudo, atualmente possuem diversas funções, dentre as quais pode-se destacar a negocial, a assistencial e a postulatória. Assim, é o sindicato não só o órgão responsável pela agremiação em busca de melhores condições de trabalho, como também fica a seu cargo a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho, instauração de dissídios coletivos, substituição processual da categoria, assistência jurídica, conferência e homologação de rescisões contratuais, dentre outras atividades.

Para custeio de suas inúmeras funções, dispõe o sindicato das fontes de receita elencadas no art. 548 da CLT, mais precisamente, a renda produzida pelos bens e valores de sua propriedade, as doações, legados, multas, rendas eventuais e, principalmente, as contribuições previstas em lei, que, no atual sistema, correspondem à contribuição sindical obrigatória, contribuição confederativa, contribuição assistencial e contribuição associativa.

O estudo destas fontes de custeio das entidades sindicais é o objetivo precípua do presente trabalho e será abordado nos capítulos seguintes.

Contudo, para melhor compreensão do leitor, o trabalho inicia-se com a conceituação do DIREITO COLETIVO DO TRABALHO e autonomia da matéria frente ao Direito Individual do Trabalho, passando pelos PRINCÍPIOS que o regulamentam, abordando com maior foco as FONTES DE CUSTEIO NO MODELO ATUAL e finalizando com breves considerações sobre A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO.

2. DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O tema enfrenta debate, já preliminarmente, quanto à sua nomenclatura e autonomia, frente ao Direito do Trabalho.

Parte da doutrina, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 25), o denomina como “Direito Sindical”, justificando que:

“(...) É possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação do ‘direito sindical’, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho.”

Nesta esteira, referido doutrinador define o Direito Sindical como **“(...) o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical. (...)”**.(NASCIMENTO, 2008, p. 24).

Outra parte da doutrina, dentre a qual encontram-se, Octávio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado dentre outros, adota a nomenclatura “Direito Coletivo do Trabalho”, sob o argumento de que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, contemplando grupos de trabalhadores não organizados em sindicatos, como é exemplo a representação interna de trabalhadores.

Como “Direito Coletivo do Trabalho”, encontra-se a definição de Octávio Bueno Magano, nos seguintes termos: (1993, p. 11)

“Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.”

Referida nomenclatura é adotada pelo Direito Internacional do Trabalho e partilhada no presente trabalho, por conferir maior amplitude ao debate.

Por fim, quanto à autonomia da matéria frente ao Direito Individual do Trabalho, também existem posições divergentes.

Para os positivistas, a exemplo de José Cláudio Monteiro de Brito Filho e Antônio Álvares da Silva, em função da autonomia científica (estudo próprio) e da disciplina normativa específica a situações peculiares, trata-se de um ramo autônomo frente ao Direito Individual do Trabalho.

Já a posição negativista não admite a autonomia doutrinária, entendendo o Direito Coletivo do Trabalho como um ramo do Direito Individual, notadamente diante da ausência de um conjunto de leis e princípios próprios ou específicos, tudo somado à inexistência de autonomia jurisdicional, já que não é tutelada por um tribunal próprio.

Atualmente, o modelo sindical brasileiro encontra-se regulado pelo art. 8º da Constituição Federal¹.

Até a citada Constituição de 1988, a organização sindical brasileira estava prevista nos artigos 511 a 625 da CLT, contudo, face à sua origem corporativista, intervencionista e, sobretudo, pela carga intensa de autoritarismo existente em seu conteúdo, a grande maioria destes dispositivos legais, após a promulgação da

¹ Art. 8º *É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Constituição Federal de 1988 está revogada ou derogada, a exemplo dos dispositivos legais constantes da CLT, que mencionam a intervenção do Ministério do Trabalho na organização sindical.

Nesta esteira, as regras da CLT que dizem respeito à constituição do sindicato (artigos 515 a 521), prerrogativas e direitos dos sindicatos (artigos 511 à 514), administração dos sindicatos (artigos 522 à 528), fiscalização e gestão financeira dos sindicatos (artigos 548 à 552) são incompatíveis com o texto do artigo 8º da Constituição Federal.

A Constituição Federal promulgada em 05.10.1988 provocou, sem dúvida, profundas alterações na vida sindical do país, notadamente em decorrência da adoção do princípio da liberdade sindical, constante do *caput* do citado art. 8º.

Com base no acima exposto e da leitura do citado dispositivo legal, verifica-se que as principais características do atual modelo sindical brasileiro, dentre outras, são: liberdade sindical, observada a unicidade sindical, a contribuição obrigatória, o enquadramento sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho; não há mais intervenção estatal (art. 8º, *caput*), apenas a exigência do registro sindical; unicidade sindical (art. 8º, inciso II); sistema confederativo; manutenção do enquadramento sindical por categoria; manutenção da contribuição sindical obrigatória (imposto sindical); direito de representação sindical, via substituição processual (art. 8º, inciso III); direito de negociação coletiva, com reconhecimento dos instrumentos normativos (art. 7º, inciso XXVI).

Portanto, conforme se verifica e citando o entendimento do ilustre professor Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 138), destaca-se como:

“principal conquista na Constituição de 1988 o princípio da não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical, que permitiu ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional das

Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação ao que preexistia”.

Por fim, todas as entidades sindicais têm autonomia para obter recursos através da acertada utilização do seu patrimônio, mas são quatro as fontes tradicionais de receita que sustentam os cofres dos sindicatos, a saber: contribuição sindical obrigatória (também conhecida por imposto sindical), contribuição confederativa, contribuição assistencial (também conhecida como contribuição negocial, contribuição de negociação ou taxa assistencial) e contribuição associativa, abordadas nos seguintes capítulos do presente trabalho.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Princípios são verdades fundantes de um determinado sistema.

Para o ilustre desembargador Davi Furtado Meirelles, **“os princípios, quase sempre não regradados, são postulados éticos, ou normas de conduta, que devem ser observados por quem lida com o Direito”**. (2008, p. 40)

A seguir, portanto, são destacados os princípios gerais que regem a aplicação do Direito Coletivo do Trabalho.

3.1. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

É um princípio inerente ao processo de negociação que permite ao sindicato, enquanto representante da categoria, a livre negociação nos interesses da categoria.

Referido princípio comporta apenas duas limitações: direitos indisponíveis e normas de ordem pública (saúde, segurança do trabalho, meio ambiente do trabalho, etc.), as quais enfrentam divergência jurisprudencial e doutrinária².

² Por exemplo, o contido no art. 71, § 3º da CLT, que permite a redução do intervalo intra-jornada por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. Atualmente, já há portaria do Ministério do Trabalho, dispensando a autorização do referido órgão, para aplicação do contido no citado dispositivo legal, contudo, é comum encontrar-se julgados em sentido oposto, que mesmo diante da regulamentação da previsão da redução do § 3º do art. 71 da CLT no Instrumento Normativo de determinada categoria profissional, recusam-se a dar validade ao ACT ou CCT, por esbarrar em norma de ordem pública. Em sentido contrário, com fundamento no reconhecimento constitucional dos instrumentos normativos como norma jurídica (art. 7º, XXVI da CF/88), existem inúmeras decisões dando validade e aplicando a norma coletiva que regulamenta o § 3º do art. 71 da CLT, por revelar-se, por vezes, com base na contra-prestação negociada, uma melhoria da condição social do trabalhador. Não obstante, como mencionado, não é pacífica a interpretação jurisprudencial:

TRT 2ª Região

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO DATA DE JULGAMENTO: 17/03/2009 RELATOR(A): MARTA CASADEI MOMEZZO REVISOR(A): PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA ACÓRDÃO Nº: [20090179913](#) PROCESSO Nº: 01536-2005-462-02-00-3 ANO: 2006 TURMA: 10ª DATA

3.2. PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA DOS CONTRATANTES COLETIVOS

No Direito Coletivo do Trabalho não há proteção do empregado em face do empregador na negociação. Não se aplica, portanto, o princípio protetivo do Direito Individual do Trabalho, pressupondo-se, ao contrário, que as partes devam estar em situação de igualdade na relação contratual ou negocial, restando resguardada a proteção apenas na aplicação da norma, na qual a mais favorável ao empregado é que será aplicada.

3.3. PRINCÍPIO DA LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

Trata-se de um princípio constitucional, previsto no art. 8º, caput e inciso I da Constituição Federal, que se relaciona com a organização interna do sindicato, vedando, qualquer intervenção estatal à mesma.

DE PUBLICAÇÃO: 31/03/2009 **PARTES:** RECORRENTE(S): PERTECH DO BRASIL LTDA RECORRIDO(S): ALFREDO TEIXEIRA FRANCO **EMENTA:** "Preliminarmente. I - Carência de ação. Não prospera. Aplicação da Súmula n. 2 deste Regional. A submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia é facultade assegurada ao trabalhador e não mais uma das condições da ação. II - Prejudicial de mérito - prescrição. Acolho a arguição de prescrição quinquenal. Trata-se de matéria constitucional, de ordem pública. Reconheço a ocorrência de prescrição sobre as parcelas anteriores a 20.09.2000. **MÉRITO.** Do intervalo para refeição e descanso - redução autorizada pela convenção coletiva da categoria. Trata-se de norma de tutela, de proteção à saúde do trabalhador, que deve ser cumprida, não pode ser derogada pela vontade das partes. O respeito que se dedica à negociação coletiva, e o seu reconhecimento constitucional não autorizam a supressão de direitos e garantias essenciais, que asseguram ao trabalhador, inclusive, a recuperação de suas forças, de forma a permitir-lhe a continuidade do labor. Inadmissível a redução do intervalo intrajornada para duração inferior a uma hora, por acordo ou convenção coletiva, por se tratar de norma de ordem pública. Nego provimento. Recurso ordinário ao qual se dá provimento parcial, para reconhecer a ocorrência da prescrição quinquenal."

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO **DATA DE JULGAMENTO:** 02/07/2009 **RELATOR(A):** DAVI FURTADO MEIRELLES **REVISOR(A):** DELVIO BUFFULIN **ACÓRDÃO Nº:** [20090517819](#)
ROCESSO Nº: 00436-2007-464-02-00-4 **ANO:** 2007 **TURMA:** 12ª **DATA DE PUBLICAÇÃO:** 31/07/2009 **PARTES:** RECORRENTE(S): Raimundo Barbosa Daimlerchrysler do Brasil Ltda **EMENTA:** Intervalo intrajornada. Redução a quarenta e cinco minutos diários. Norma coletiva autorizadora. Possibilidade. Quando a própria lei permite à autoridade administrativa, o Ministro do Trabalho, a redução do intervalo (art. 71, parágrafo 3º, da CLT), não há razão que não se permita o mesmo à própria categoria profissional, pois é ela nada menos que a manifestação da vontade coletiva. Ninguém melhor que a categoria para estabelecer, mediante suas próprias peculiaridades, seus padrões e interesses, ainda mais quando a Constituição da República de 1988 põe em relevo, como direito assegurado aos trabalhadores, e a todos impõe, o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". Recurso Ordinário obreiro não provido

Este princípio proíbe a intervenção das autoridades públicas na organização de sindical de qualquer forma que possa cercear o direito dos sindicatos de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam, ou dificultar seu legítimo exercício.

Qualquer intromissão viola o princípio de que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem ter o direito de organizar suas atividades e formular seu programa de ação com total liberdade.

3.4. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

É o princípio adotado pelo Brasil, positivado no art. 8º, inciso II da Constituição Federal, que impede que as entidades sindicais de qualquer grau, econômicas e profissionais, tenham mais de uma base territorial, limitada no sistema pátrio pelas áreas geográficas dos municípios.

Confronta com a liberdade sindical (art. 8º, *caput*), perfazendo um entrave legal à livre escolha do tipo de associação que os interessados queiram constituir.

Contrapõe-se ainda ao **PRINCÍPIO DA PLURALIDADE SINDICAL** que permite a criação de mais de uma entidade da mesma categoria no limite territorial definido, como adotado na Espanha, Itália, França dentre outros países³.

3.5. PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA

Também é um princípio constitucional, positivado no art. 8º, inciso V da Constituição Federal, que prescreve: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.”, revelando-se, a princípio, coerente com a liberdade sindical.

³ NASCIMENTO, Compêndio de direito sindical, 5. Ed. – São Paulo : Ltr, p. 219

Não obstante, o contido no art. 513, alínea “e” da CLT⁴ vincula o trabalhador ao sindicato, ainda que indiretamente, e, portanto, fere o princípio da liberdade associativa.

Também o contido na parte final do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal (que versa sobre o imposto sindical), é incompatível com o presente princípio da liberdade associativa.

3.6. PRINCÍPIO DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Princípio insculpido no art. 8º, inciso VI da Constituição Federal. Trata-se do direito individual do trabalhador à negociação pelo sindicato, quando provocado.

Com brilhantismo, sobre este princípio, manifesta-se o ilustre desembargador Davi Furtado Meirelles (2008, p. 43):

“O direito à negociação coletiva nada mais é do que a dimensão substancial da liberdade sindical. Isto porque, o direito abstrato, ou seja, o direito à negociação, e, portanto, a um devido processo legal, precede à relação processual negocial e passa a ser causa realizadora da liberdade sindical substancial. (...) O direito à negociação coletiva, assim, enquanto princípio, representa uma das principais garantias da igualdade como direito fundamental da pessoa humana. Fundamenta o Estado de Direito, densifica a separação dos poderes e limita a atuação estatal.”

Referido princípio encontra-se presente também no art. 616 da CLT.

⁴⁴ Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

(...)

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

3.7. PRINCÍPIO DA LIBERDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO

Versa sobre a boa-fé das partes no processo negocial e o direito de informação, sendo um princípio de tamanha importância, com destaque pelo Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT criado em 1951, na obra “A Liberdade Sindical”⁵, nos seguintes termos: (pág. 96)

“O Comitê atribui muita importância ao princípio de que tantos os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa-fé e fazer esforços para se chegar a um acordo. Isso é especialmente pertinente nos casos de estarem os sindicatos privados do direito de greve na função pública ou em serviços essenciais.

Convém também insistir que a existência de satisfatórias relações de trabalho depende, em primeiro lugar, das atitudes recíprocas das partes e da confiança mútua que inspiram. O comportamento das partes não depende, entretanto, de que imperem ou não os princípios da liberdade sindical; de acordo com a lei de cada país, as partes podem negociar entre si sobre a modificação da atitude conciliadora ou intransigente que uma ou outra tenha assumido.”.

É, portanto, um princípio informador e norteador da conduta das partes, que devem se pautar com boa-fé e lealdade no processo negocial.

3.8. PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL NA NORMATIZAÇÃO COLETIVA

Este princípio, previsto no art. 8º, VI da Constituição Federal, impõe como obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas e conseqüente elaboração dos instrumentos normativos (acordo coletivo ou convenção coletiva),

⁵ A liberdade sindical / I traduzido por Edilson Alkmim Cunha I. – Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: Ltr, 1994, p. 96

contudo, em contrapartida, suscita polêmica sobre o monopólio sindical para a negociação ou dever de negociação enquanto função do sindicato, diante do contido no art. 617, § 2 da CLT⁶.

No entendimento do presente trabalho, faz-se necessária releitura do art. 8º, VI da Constituição Federal, que, em verdade, não versa sobre monopólio sindical, mas sim, sobre o princípio do dever de negociar do sindicato. Trata-se de um poder de representar a categoria, (vez que o sindicato exerce um *munus* público) e que previamente está condicionado a um dever que ele tem a cumprir: representar e negociar.

Portanto, é o “dever-poder” do sindicato de negociar. Se o sindicato, chamado a negociar não comparece, ele é destituído do poder, de forma que o artigo 617, §2º da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal.

3.9. PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Versa sobre a possibilidade das partes criarem normas que farão lei entre elas, mediante a negociação coletiva.

3.10. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Permite às partes negociar determinadas situações, transacionando direitos disponíveis e de indisponibilidade relativa, sem renunciar aos mesmos, visando

⁶ Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdio Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado êsse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (...)

melhorias da condição social, com adequações às condições de trabalho de determinado setor.

3.11. PRINCÍPIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Insculpido no art. 8º, III da Constituição Federal, permite aos sindicatos representar os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. É a chamada substituição processual.

3.12. PRINCÍPIO DA GARANTIA DE ATUAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

Princípio constitucional (art. 8º, VIII da Constituição Federal), que garante a estabilidade no emprego ao dirigente sindical, desde o registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Existe na jurisprudência e doutrina pátrias, divergência quanto ao alcance desta garantia, se a todos os dirigentes sindicais ou se limitada ao contido no art. 522 da CLT⁷.

Brevemente esclarece-se que, no entendimento do C. TST, o citado dispositivo celetista encontra-se em plena vigência, para limitar a estabilidade dos dirigentes sindicais evitando-se abusos no exercício do sindicalismo.

⁷ Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

4. **FONTES DE CUSTEIO SINDICAL NO MODELO ATUAL**

Para que as entidades sindicais possam cumprir com seus objetivos, há necessidade de uma receita sindical, que, no atual sistema, é composta pelas seguintes contribuições: contribuição sindical obrigatória (também conhecida por imposto sindical), contribuição confederativa, contribuição assistencial e contribuição associativa.

Somente através da autonomia financeira, atualmente regulamentada pelas contribuições acima indicadas, poderão as entidades sindicais defender e buscar os direitos de seus representados.

Na redação do art. 564 da CLT, **“às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.”**

Não obstante, há quem defenda que referido dispositivo legal fere o princípio da liberdade sindical, não tendo sido recepcionado pela Constituição Federal, por configurar nítida intervenção do Estado na organização sindical, considerando-se ainda que a Constituição Federal de 1988 prevê que o Direito do Trabalho é centrado na ordem econômica, possibilitando, portanto, o exercício de atividades econômicas que gerem lucro pelos sindicatos⁸.

Porém, mister destacar a necessidade de vinculação de referidos recursos, se obtidos, ao custeio das despesas com a atuação sindical, exercida de forma ampla. Neste sentido o entendimento do prof. Marcelo Mauad, abaixo reproduzido⁹:

⁸ TEXTO: A Função Sindical e os Princípios Constitucionais

Fonte: Revista Justilex -23, Ano I - Nº 11 - Novembro de 2002

Gabrilla Roveri Fernandes

Advogada, pós-graduada em Direito Constitucional

Pelo IBDC, pós-graduada em Direito Empresarial pela Universidade Mackenzie, mestranda em direito do Trabalho e coordenadora jurídica do escritório Wilton Roveri Advogados Associados.

⁹ TEXTO: Fontes de Custeio Sindical

Fonte: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Ano 6 - Nº 8 – 2002, p. 320

“Portanto, não há como a lei, atualmente, impedir que os sindicatos exerçam atividade econômica, uma vez que a Constituição veda, expressamente, a interferência do Estado nas entidades sindicais. O art. 564, CLT, não fora recepcionado pela Lei maior. Não menos certo é, entretanto, que o sindicato deva receber autorização estatal para desempenhar este papel e que os recursos obtidos sejam direcionados para a atuação sindical, cujo mister é a razão de existência da citada organização”.

Afora a questão colocada acima, fato é que as fontes de custeio ordinárias do sindicato são as citadas no início do presente capítulo (contribuição sindical obrigatória, contribuição confederativa, contribuição assistencial e contribuição associativa), que serão abordadas nos próximos itens, por comporem o objetivo precípuo do presente trabalho.

4.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Encontra-se prevista nos artigos 578 a 610 da CLT e foi elevada a nível constitucional pelo art. 8º, IV, parte final, da Constituição Federal.

É conhecida também como “imposto sindical”. Possui natureza de tributo (art. 149 da Constituição Federal) e, portanto, de natureza compulsória, vinculada ainda aos benefícios especificados no artigo 592 da CLT, cuja concessão é obrigatória por todos os sindicatos, aos integrantes da categoria (associados e não associados)

Não obstante, todos os benefícios enumerados no citado dispositivo legal são assistencialistas, o que se afasta da função vital do sindicato, que é a negociação coletiva.

Somente as federações, confederações e centrais sindicais têm maior liberdade na aplicação do que for arrecadado, de acordo com a previsão estatutária, diante do contido no art. 593 da CLT, vez que o sindicato, conforme informado

acima, dada a natureza jurídica de tributo da contribuição sindical, só fica limitado ao contido no art. 592 da CLT.

Nos termos do art. 580 da CLT, a contribuição deve ser descontada de uma única vez, anualmente, de todos os integrantes de uma categoria, associados ou não à entidade sindical correspondente (art. 579 da CLT).

Para os empregados, a contribuição corresponde à remuneração de um dia de trabalho (art. 580, I da CLT). Atualmente, esse desconto ocorre em março e o repasse ao sindicato respectivo, se dá no mês de abril (art. 582 da CLT), ao passo que o recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos é efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, no mês de fevereiro (art. 583 da CLT).

Para o empregador, corresponderá ao recolhimento de uma importância proporcional ao capital social da empresa, nos termos da tabela progressiva constante do inciso III do citado dispositivo legal, ocorrendo o recolhimento da contribuição sindical no mês de janeiro de cada ano, salvo se estabelecido após referido mês, ocasião em que o recolhimento dar-se-á no momento do requerimento do registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade (art. 587 da CLT).

Para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais organizados em pessoa jurídica, o pagamento está regulamentado no § 4º do art. 580 da CLT, que remete novamente à tabela do citado inciso III do dispositivo.

Dispõe, ainda, o art. 585 da CLT, que o empregado que exerce profissão liberal regulamentada em estatuto próprio, pode optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão.

Por fim, cumpre observar que é isento de seu recolhimento o profissional que já recolhe taxa obrigatória para a sua organização sindical representativa, seja ela sindical ou não. É o caso dos advogados (art. 47 da Lei 8.906/94), médicos, etc.

O controle da arrecadação, atualmente, é feito pela Caixa Econômica Federal (art. 588 da CLT) e o valor arrecado é distribuído nos termos do art. 589 da CLT, nos percentuais abaixo reproduzidos:

I - para os empregadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 15% (quinze por cento) para a federação;

c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 10% (dez por cento) para a central sindical;

c) 15% (quinze por cento) para a federação;

d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

Referida distribuição foi instituída pela Lei 11.648/2008, em função do reconhecimento das centrais sindicais.

Os artigos 590 e 591 da CLT tratam da destinação da parcela do Imposto Sindical, no caso de uma entidade sindical inexistente. À falta de sindicato, seu percentual será destinado à federação e o que era para a federação, será destinado à confederação. À falta de confederação, mas tendo sindicato e federação, os 5% que lhe pertenceria, será destinado à federação. No caso de categoria inorganizada (sem sindicato, federação, confederação e central sindical), o valor integral será revertido ao Ministério do Trabalho.

Por fim, nos termos do § 1º do art. 589 da CLT, compete ao sindicato de trabalhadores indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado, como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação de seu crédito. Quedando-se inerte o sindicato, o valor que seria destinado à central sindical, será revertido ao Ministério do Trabalho (art. 590, § 4º da CLT).

Os artigos 598 a 600 estabelecem as penalidades para o caso de ausência de recolhimento, lembrando-se que, em função do princípio da liberdade sindical, é vedado ao Ministério do Trabalho a aplicação das multas previstas nos citados dispositivos legais, que, contudo, servem de base para o Poder Judiciário aplicar as sanções.

No caso de admissão de empregado após o mês de março, o desconto será procedido no mês da admissão (art. 602 da CLT).

A prova do desconto é o recibo de pagamento, evitando-se, assim, duplo desconto (art. 601 da CLT), mesmo que o empregado mude de categoria, destacando-se, ainda, que na eventualidade do empregado possuir dois empregos, o desconto ocorrerá uma única vez, sendo vedada a cumulação, salvo se tratarem-se de categorias distintas.

A cobrança do imposto é condicionada à publicação de editais pelas entidades sindicais, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário (art. 605 da CLT).

A ausência de recolhimento do imposto sindical legitima as entidades sindicais à propositura de ação executiva para respectiva cobrança, a qual será instruída com um certificado emitido pela Caixa Econômica Federal, dando notícia da ausência de recolhimento, e que tem natureza de título executivo judicial.

A cobrança encontra-se prevista no art. 606 da CLT e a competência para tal é da Justiça do Trabalho, em razão da Emenda Constitucional nº 45/2004.

Quanto ao servidor público, até 30.09.2008 não era devida a contribuição sindical, que, após a edição da Instrução Normativa nº 01 do Ministério do Trabalho e Emprego, na referida data, com fundamento nos artigos 87, II, 150, II, 37, VI da Constituição Federal e 610 da CLT, passou a ser devida. Há divergência, porém, quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar a questão através de Instrução Normativa, desafiando longo debate sobre a matéria.

É unânime na doutrina que referida compulsoriedade na exigência confronta com a liberdade sindical prevista no caput do art. 8º da Constituição Federal.

Neste sentido, manifesta-se com brilhantismo Otávio Bueno Magano, ao discorrer sobre traços da organização sindical atual do Brasil, incompatíveis com o pluralismo sindical (1993, p. 18):

“(...) A compulsoriedade da exigência briga com a liberdade sindical inerente ao pluralismo. Por outro lado, deforma a própria organização sindical, porque lhe dá força econômica quase sempre desacompanhada de representatividade. Por último é preciso assinalar que a contribuição sindical compulsória, implicando captação de meios econômicos por imposição estatal, coloca inevitavelmente o sindicato sob a dependência do Estado, que é claramente contrário à idéia de liberdade sindical própria do modelo pluralista.”

No mesmo sentido o ilustre professor Marcelo Mauad¹⁰ ao expor:

“A contribuição sindical é um dos principais resquícios do modelo autoritário de interferência do Estado na atuação dos sindicatos brasileiros. Foi mantida pela Constituição Federal de 88, graças ao poderoso lobby exercido especialmente pelos sindicatos patronais, em conjunto com uma parte considerável dos dirigentes de sindicatos profissionais. Podemos afirmar, sem medo de errar, que a maioria dos sindicatos brasileiros existe apenas para receber esta contribuição. Sua atuação está distante dos verdadeiros interesses de seus representados. É a principal fonte do comodismo que atinge grande parte do sindicalismo brasileiro, pois os recursos estão assegurados, ainda que a atuação sindical seja inexistente.

(...)

Desta forma, cremos ser imprescindível a revogação desta parte do dispositivo constitucional, para extinguir de vez tal figura jurídica, incompatível com os novos tempos que exigem um sindicalismo livre e mais atuante”.

¹⁰ TEXTO: Fontes de Custeio Sindical

De fato, não se pode falar em liberdade sindical observada a contribuição sindical obrigatória, vez que, sendo o Estado quem a institui, cobra e distribui, permanece ele ligado e fiscalizador do emprego deste tributo, contribuindo, outrossim, para que os sindicatos possuam força econômica, mas não representatividade, vez que a função precípua dos mesmos, que é a negociação coletiva, não está abrangida pela destinação de referida verba, nos termos do art. 592 da CLT.

4.2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Encontra-se prevista no art. 513 da CLT que, dentre outras prerrogativas dos sindicatos, prevê **“impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.”**

É também conhecida pela doutrina como “Taxa Negocial”, “Taxa Assistencial”, “Contribuição Negocial” ou “Contribuição de Negociação”.

Sua finalidade é custear as despesas do processo de negociação coletiva, fazendo face às despesas suportadas pelos sindicatos por ocasião de campanhas salariais, tais como propagandas, reuniões, etc.

É instituída no instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva, bem como sentenças normativas), no qual devem constar o valor e a forma de arrecadação.

É fundamentada no sentido de que as conquistas havidas pelos sindicatos beneficiarão toda a categoria, independentemente do representado ser associado ou não ao sindicato.

A princípio, a taxa obriga a categoria profissional como um todo, independentemente da filiação sindical, contudo, em função da liberdade sindical

insculpida no caput do art. 8º da Constituição Federal, a matéria enfrentou divergência na jurisprudência pátria.

Os sindicatos defendem que a convenção coletiva é ato jurídico perfeito com natureza e grandeza constitucionais, não havendo violação ao princípio da liberdade sindical e intangibilidade salarial, vez que as conquistas obtidas pelo sindicato abrange todos os trabalhadores da categoria.

Não obstante, é pacífico no C. TST o entendimento segundo o qual impor esse desconto a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, fere o princípio da liberdade de sindicalização, consagrado no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal, tendo em vista que, se o trabalhador é livre para aderir às fileiras sindicais, é inconcebível obrigá-lo a contribuir para entidade da qual não queira participar por vontade própria e a arcar com custeio de serviços assistenciais de que está impossibilitado de usufruir, podendo essa imposição gerar a presunção de sindicalização compulsória.

Referida situação, fere ainda a legislação federal que condiciona o desconto em folha de pagamento à autorização dos empregados (art. 545, CLT).

Em função do exposto, a matéria restou pacificada pelo Precedente Normativo nº 119, do TST, publicada no DJU de 20/8/98, abaixo reproduzido:

PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo

nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

O C. STF ao enfrentar a matéria, em sentido contrário, defende a possibilidade de cobrança da contribuição assistencial de empregados sindicalizados e não sindicalizados, contudo, determina seja assegurado aos não associados o direito de oposição, o que certamente se revela uma posição intermediária. Neste sentido, RE 220.700-1-RS/98, da lavra do Min. Octavio Galotti, de 06.10.98.

Não obstante, já se encontram decisões do citado tribunal que sequer exigem o direito de oposição, revelando, portanto, tendência à adoção de posição extremamente contrária à do C. TST, citando-se, como exemplo, RE 189.960-3-SP, da relatoria do Ministro Marco Aurélio de Melo e RE337.718-3-SP, da relatoria do Ministro Nelson Jobim.

Por fim, cumpre observar que o E. TRT da 2ª Região, compartilhando do entendimento do C. STF no sentido de que a contribuição assistencial pode ser cobrada de todos os integrantes da categoria, visando tão somente evitar abusos, editou Precedente Normativo que apenas limita o valor da mesma a 5% (cinco por cento) do salário do empregado. Abaixo, sua redação:

***PRECEDENTE NORMATIVO Nº 21 - DESCONTO ASSISTENCIAL:
Desconto assistencial de 5% dos empregados, associados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância essa a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal.***

Muitos doutrinadores confundem a presente contribuição assistencial com a contribuição confederativa (que será estudada no item subsequente).

Outros, a divorciam das fontes de custeio sindical, como é o caso do ilustre professor Arnaldo Süssekind (2000, p. 1140), que, ao discorrer sobre contribuições sindicais na obra "Instituições de Direito do Trabalho" informa que o sistema legal brasileiro prevê três fontes normais de receita para o sindicato, as quais denomina

“contribuição anual compulsória”, “contribuição estatutária” e “contribuição confederativa”, denominando e descrevendo a contribuição assistencial como uma “doação consentida” à qual denomina “desconto assistencial” e que é descrito nos seguintes termos:

“O chamado desconto assistencial (...) se assemelha à quota de solidariedade, mas foi introduzido nos instrumentos da negociação coletiva para ser paga tanto pelos associados do sindicato como pelos que a ele não se filiaram. Ele vinha sendo admitido pela jurisprudência, desde que o trabalhador não se opusesse ao desconto, perante seu empregador até ‘10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado.

Tratava-se, assim, de uma doação consentida. Mas, a Seção de Dissídios Coletivos do TST decidiu (DO de 24.5.96, pág.. 17564) que os não sindicalizados estavam excluídos do ‘desconto assistencial’, em virtude do preceituado no art. 5º, XX, da Constituição

(...)

Divergindo desse entendimento, escrevemos na edição anterior:

(...)

Conceituado, porém, como doação consentida, com efetiva publicidade no sentido de que qualquer empregado a ela pode se opor, não vemos como sustentar a bitributação’.”.

No presente entendimento, o citado doutrinador confunde os institutos, quando, ao discorrer sobre a “contribuição confederativa” afirma que (SÜSSEKIND, 2000, p. 1146):

“O constituinte pretendeu constitucionalizar o já referido ‘desconto assistencial’, de uso corrente nas convenções e acordos coletivos de trabalho e, por vezes, nas sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos.”

Por fim, oportuno informar que a Organização Internacional do Trabalho admite tal contribuição, cobradas de todos os beneficiários dos acordos sindicais, sob a denominação de “quota de solidariedade” ¹¹.

¹¹ TEXTO: Fontes de Custeio Sindical

O presente trabalho partilha do entendimento de que é inadmissível a imposição da contribuição assistencial com suporte em norma coletiva a empregado não associado, em favor do sindicato da categoria profissional respectiva, sob pena de afronta à liberdade de associação que se resguarda, nos termos dos arts. 5º, XX, e 8º, V, da Constituição Federal. Contudo, entende-se que o simples resguardo, ao empregado não associado, do direito de oposição, é suficiente à garantia da liberdade sindical debatida.

4.3. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Encontra-se prevista no art. 8º, inciso IV, primeira parte, da Constituição Federal e destina-se ao custeio do Sistema Confederativo de representação sindical dos respectivos ramos econômicos ou profissionais.

Os instrumentos normativos (acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho), têm que prever o valor e a forma de arrecadação.

Para o prof. Marcelo Mauad¹², **“a existência desta contribuição caracteriza um ‘bis in idem’ com a contribuição sindical (obrigatória) uma vez que ambas têm natureza de custear o sistema confederativo.”**

Não há dúvida, porém, quanto à possibilidade de cumulação com a “contribuição assistencial”, em função de possuírem destinações e objetivos distintos, quais sejam, o custeio das despesas do processo de negociação coletiva na “assistencial” e o custeio do Sistema Confederativo, na “confederativa”.

É fixada em assembléia sindical, pacificando-se a doutrina e jurisprudência no sentido de que não pode ser cobrada sem que ao empregado se confira o regular direito de oposição.

Fonte: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Ano 6 - N° 8 – 2002, p. 324

¹² TEXTO: Fontes de Custeio Sindical

Fonte: Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Ano 6 - N° 8 – 2002, p. 324

Isto porque, a maior polêmica enfrentada pela matéria foi quanto à possibilidade de cobrança de todos os integrantes da categoria ou apenas aos associados.

Restou, porém, pacificado o entendimento, tanto do C. TST quanto do C. STF, de que somente pode ser cobrada dos sindicalizados, sob pena de afronta ao princípio da liberdade sindical, insculpido no caput do art. 8 da Constituição Federal.

Em razão do exposto, foi aprovada pelo C. STF em 24/09/2003 e conseqüentemente publicada (DJ de 9/10/2003, p. 4; DJ de 10/10/2003, p. 4; DJ de 13/10/2003, p. 4.) a Súmula 666 que prelaçiona:

Súmula 666

A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DE QUE TRATA O ART. 8º, IV, DA CONSTITUIÇÃO, SÓ É EXIGÍVEL DOS FILIADOS AO SINDICATO RESPECTIVO.

Portanto, a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

4.4. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

É fundamentada no art. 548, alínea b da CLT, tratando de mais uma forma de contribuição destinada ao custeio das entidades sindicais, contudo, devida exclusivamente pelos sócios ou associados das entidades sindicais.

Possui natureza facultativa e decorre do princípio da livre adesão ao sindicato, previsto no art. 8º, V e 5º, XX, ambos da Constituição Federal.

É denominada por alguns doutrinadores, como exemplo, o prof. Marcelo Mauad, como “mensalidade sindical”.

Esta contribuição deve ser prevista no estatuto do sindicato e deve ser descontada pela empresa, na folha de pagamento do empregado sindicalizado, com o conseqüente repasse à entidade sindical, em observância ao contido no art. 545 da CLT.

Nas palavras do prof. Marcelo Mauad¹³:

“Esta forma de contribuição constitui-se, em todo o mundo, no mais importante mecanismo de fortalecimento dos sindicatos. Decorre de ato volitivo do integrante da categoria que se sindicaliza e passa a contribuir financeiramente com a organização. É fruto da consciência dos interessados, sejam trabalhadores ou empresas, de que é necessário participar ativamente da instituição que, juridicamente, representa-os em juízo ou fora dele.”

Para Arnaldo Süssekind (2000, p. 1140), é chamada de “contribuição estatutária”, geralmente mensal, fixada de acordo com o art. 548, b da CLT e devida somente pelos associados da entidade credora.

É a contribuição mais importante para o crescimento do sindicato e conseqüente representatividade.

¹³ TEXTO: Fontes de Custeio Sindical

5. A REFORMA SINDICAL DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

O modelo sindical brasileiro passou por inúmeras transformações, necessitando de uma solução para dúvidas e controvérsias com relação à organização sindical, disputas de representatividade, dentre outros temas da atualidade face às constantes transformações no processo produtivo e dos direitos sociais.

Em busca de soluções e propostas, foi realizado o Fórum Nacional do Trabalho em 2004, que propôs a “Reforma Sindical”.

De composição tripartite, resultou no Relatório da Comissão de sistematização entregue ao Presidente da República em 07.04.2004. Foi elaborado também um Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, a fim de viabilizar as propostas de alterações da lei infraconstitucional, através da necessária modificação da Constituição Federal.

Quanto às contribuições sindicais, objeto do presente estudo, em apertada síntese, foi proposta a extinção da contribuição sindical obrigatória, ainda que de forma gradativa.

Também as contribuições “confederativa” e “assistencial” seriam gradativamente extintas, mantendo-se apenas a contribuição associativa, a ser paga por filiado que se inscreva como sócio da entidade sindical, observado o disposto no estatuto e deliberações de assembléia, com a possibilidade de requerimento pela entidade sindical de trabalhadores do desconto em folha de pagamento pela empresa e conseqüente repasse ao sindicato até o 10º dia subsequente, sob as penas oportunamente cominadas e após a comprovação da previsão e condições no respectivo instrumento normativo.

Além dela, instituir-se-á uma contribuição de negociação para o custeio das despesas com os procedimentos de negociação coletiva, a qual seria democraticamente aprovada em assembléia de trabalhadores, com limites pré-

estabelecidos, vinculada, ainda, a benefícios conquistados com a negociação coletiva.

Em função do exposto, a nova redação do art. 8^a, inciso IV da Constituição Federal passaria a ser:

“a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeado por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento.”

A lei a que se refere a redação supra, seria o Anteprojeto de Leis de Relações Sindicais, que dispõe sobre a matéria no Título II (Da Organização Sindical), Capítulo VI (Do Custeio das Entidades Sindicais), nos artigos 42 à 58.

Seu valor seria limitado ao máximo de 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto, com pagamento no mínimo três parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados¹⁴.

Por derradeiro, o fim do imposto sindical está previsto no já citado Anteprojeto de Lei, nas Disposições Finais e transitórias (Título VIII), artigos 220 (contribuição sindical dos trabalhadores) e 221 (contribuição sindical dos empregadores).

¹⁴ NASCIMENTO, Compêndio de direito sindical, 5. Ed. – São Paulo : Ltr, p. 621

6. CONCLUSÃO

Consoante demonstrado, não há unanimidade na nomenclatura da matéria, sendo adotado “Direito Sindical” por parte da doutrina (a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento), diante do estudo precípua da organização e a ação do movimento sindical, ao passo que outros doutrinadores, como Octávio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado, adotam a nomenclatura “Direito Coletivo do Trabalho”, sob o argumento de que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, contemplando grupos de trabalhadores não organizados em sindicatos, a exemplo da representação interna de trabalhadores.

Quanto à autonomia da matéria frente ao Direito Individual do Trabalho, também existem posições positivistas, que o admitem como um ramo autônomo frente ao Direito individual do Trabalho (em função da autonomia científica - estudo próprio - e da disciplina normativa específica a situações peculiares) e negativista que, em sentido oposto, diante da ausência de um conjunto de leis e princípios próprios ou específicos, somado à inexistência de autonomia jurisdicional, não admitem sua autonomia frente ao Direito Individual.

Foram objeto de estudo do presente trabalho, também, os princípios (verdades fundantes de um determinado sistema) que regem a aplicação do Direito Coletivo do Trabalho, chegando-se ao estudo do modelo sindical brasileiro, no qual se verificou que sua regulamentação encontra-se majoritariamente no art. 8º da Constituição Federal, que provocou profundas alterações na vida sindical do país, notadamente em decorrência da adoção do princípio da liberdade sindical.

O atual modelo apresenta características como a liberdade sindical (sem prejuízo da unicidade sindical, contribuição obrigatória, enquadramento sindical e poder normativo da Justiça do Trabalho que ainda “engessam” o movimento sindical), ausência de intervenção estatal, com exigência apenas do registro sindical, unicidade sindical, sistema confederativo, manutenção do enquadramento sindical por categoria, manutenção da contribuição sindical obrigatória (imposto sindical), direito de representação sindical, via substituição processual, direito de negociação coletiva, com reconhecimento dos instrumentos normativos.

Como visto ainda, todas as entidades sindicais têm autonomia para obter recursos através da acertada utilização do seu patrimônio. Nesta esteira, e considerada a liberdade sindical, existe controvérsia quanto à recepção ou não do disposto no art. 564 da CLT, que veda às entidades sindicais direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Alguns doutrinadores defendem que referido dispositivo legal fere o princípio da liberdade sindical, não tendo sido recepcionado pela Constituição Federal por configurar nítida intervenção do Estado na organização sindical, considerando-se ainda que a Constituição Federal de 1988 prevê que o Direito do Trabalho é centrado na ordem econômica, possibilitando, portanto, o exercício de atividades econômicas que gerem lucro pelos sindicatos.

Sem prejuízo do debate, o que se verificou ao longo do presente estudo foi que, se explorada atividade econômica pelo sindicato, há necessidade de vinculação de referidos recursos, se obtidos, ao custeio das despesas com a atuação sindical, exercida de forma ampla.

Sem prejuízo, o que se verificou foi que, no atual sistema, as fontes tradicionais de receita que sustentam os cofres dos sindicatos, são:

- contribuição sindical obrigatória (também conhecida por imposto sindical), fundamentada nos artigos 578 a 610 da CLT e elevada a nível constitucional pelo art. 8º, IV, parte final da Constituição Federal. Possui natureza de tributo e, portanto, é vinculada aos benefícios (assistencialistas) especificados no artigo 592 da CLT, cuja concessão é obrigatória por todos os sindicatos, aos integrantes da categoria (associados e não associados).

Pode-se verificar que, da forma como se encontra prevista, esta contribuição afasta-se da função vital do sindicato, que é a negociação coletiva, pois somente confere maior liberdade na aplicação do que for arrecadado às federações, confederações e centrais sindicais, de acordo com a previsão estatutária, nos termos do art. 593 da CLT.

Trata-se de uma contribuição de desconto anual de todos os integrantes de uma categoria, associados ou não à entidade sindical correspondente, sendo que o controle da arrecadação, atualmente, é feito pela Caixa Econômica Federal (art. 588 da CLT) e o valor arrecadado é distribuído nos termos do art. 589 da CLT, cuja redação foi alterada pela Lei 11.648/2008, em função do reconhecimento das centrais sindicais.

Verificou-se ainda que, nos termos do § 1º do art. 589 da CLT, compete ao sindicato de trabalhadores indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação de seu crédito. Quedando-se inerte o sindicato, o valor que seria destinado à central sindical, será revertido ao Ministério do Trabalho (art. 590, § 4º da CLT).

No caso de ausência de recolhimento, a CLT apresenta parâmetros para aplicação de sanções pelo Poder Judiciário, já que, em função do princípio da liberdade sindical, é vedado ao Ministério do Trabalho a aplicação de qualquer penalidade. Sem prejuízo, a ausência de recolhimento do imposto sindical legitima as entidades sindicais à propositura de ação executiva para respectiva cobrança, a qual será instruída com um certificado emitido pela Caixa Econômica Federal, dando notícia da ausência de recolhimento, e que tem natureza de título executivo judicial, sendo competente para o processamento e julgamento a Justiça do Trabalho, em razão da Emenda Constitucional nº 45/2004.

No que se refere ao servidor público, passou a ser devida após a edição da Instrução Normativa nº 01 do Ministério do Trabalho e Emprego em 30.09.2008, suscitando dúvidas, porém, quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar a questão através de Instrução Normativa, desafiando longo debate sobre a matéria.

O ponto mais importante da matéria é quanto à ofensa que a compulsoriedade desta contribuição representa à liberdade sindical prevista no caput do art. 8º da Constituição Federal.

De fato, em conclusão, não se pode falar em liberdade sindical observada a contribuição sindical obrigatória, vez que, sendo o Estado quem a institui, cobra e distribui, permanece ele ligado e fiscalizador do emprego deste tributo, contribuindo, outrossim, para que os sindicatos possuam força econômica, mas não representatividade, vez que a função precípua dos mesmos, que é a negociação coletiva, não está abrangida pela destinação de referida verba, nos termos do art. 592 da CLT.

Outra fonte de custeio, como estudado, é a contribuição assistencial (também conhecida como contribuição negocial, contribuição de negociação ou taxa assistencial), cuja finalidade é de custear o processo de negociação coletiva fazendo face às despesas suportadas pelos sindicatos por ocasião de campanhas salariais, tais como propagandas, reuniões, etc.

Está prevista no art. 513 da CLT e deve ser instituída no instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva, bem como sentenças normativas), no qual deve constar o valor e a forma de arrecadação.

A princípio, a taxa obriga a categoria profissional como um todo, independentemente da filiação sindical, contudo, em função da liberdade sindical insculpida no caput do art. 8º da Constituição Federal, a matéria enfrentou divergência na jurisprudência pátria, restando pacificado pelo Precedente Normativo nº 119, do C. TST, publicada no DJU de 20/8/98 o entendimento segundo o qual impor esse desconto a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, fere o princípio da liberdade de sindicalização, consagrado no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal, podendo essa imposição gerar a presunção de sindicalização compulsória.

Já o C. STF, que atualmente defende a possibilidade de cobrança da contribuição assistencial de empregados sindicalizados e não sindicalizados, contudo, determina seja assegurado aos não associados o direito de oposição, apresenta forte tendência à adoção de posição extremamente contrária à do C. TST.

O E. TRT da 2ª Região, compartilhando do entendimento do C. STF, editou Precedente Normativo que apenas limita o valor da mesma a 5% (cinco por cento) do salário do empregado.

Em conclusão, o presente trabalho partilha do entendimento de que é inadmissível a imposição da contribuição assistencial com suporte em norma coletiva a empregado não associado, em favor do sindicato da categoria profissional respectiva, sob pena de afronta à liberdade de associação que se resguarda, nos termos dos arts. 5º, XX, e 8º, V, da Constituição Federal. Contudo, entende-se que o simples resguardo, ao empregado não associado, do direito de oposição, é suficiente à garantia da liberdade sindical debatida.

A terceira fonte de custeio dos sindicatos no modelo atual estudada ao longo do presente trabalho foi a contribuição confederativa, prevista no art. 8º, IV da Constituição Federal, com finalidade de custear o sistema confederativo e cujo valor e forma de arrecadação devem estar previstos nos respectivos instrumentos normativos (acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho).

É cumulativa com a “contribuição assistencial”, em função de possuírem destinações e objetivos distintos, quais sejam, o custeio das despesas do processo de negociação coletiva na “assistencial” e o custeio do Sistema Confederativo, na “confederativa”, contudo, não pode ser cobrada sem que ao empregado se confira o regular direito de oposição.

Somente pode ser cobrada dos sindicalizados, sob pena de afronta ao princípio da liberdade sindical, insculpido no caput do art. 8 da Constituição Federal, restando sumulada a questão junto ao STF (Súmula 666).

Por fim, a contribuição associativa, fundamentada no art. 548, alínea “b” da CLT, também destinada ao custeio das entidades sindicais, conforme previsão estatutária e devida exclusivamente pelos sócios ou associados das entidades sindicais.

Possui natureza facultativa e decorre do princípio da livre adesão ao sindicato, previsto no art. 8º, V e 5º, XX, ambos da Constituição Federal.

É a contribuição mais importante para o crescimento do sindicato e conseqüente representatividade.

Por fim, foi brevemente analisada a proposta de “Reforma Sindical” no que se refere às contribuições sindicais, que propõe a extinção das contribuições “sindical obrigatória”, “confederativa” e “assistencial”, com manutenção exclusiva da contribuição associativa, a ser paga por filiado que se inscreva como sócio da entidade sindical, observado o disposto no estatuto e deliberações de assembléia.

Outra proposta, como visto, é de instituição de uma contribuição de negociação para o custeio das despesas com os procedimentos de negociação coletiva, a qual seria democraticamente aprovada em assembléia de trabalhadores, com limites pré-estabelecidos, vinculada, ainda, a benefícios conquistados com a negociação coletiva e que para ser implementada, resultaria em mudança na redação do art. 8ª, inciso IV da Constituição Federal.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRITO FILHO, José Cláudio de. Direito sindical, São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. "Direito Coletivo do Trabalho". São Paulo: LTr, 2001.

GUNTHER, Luiz Eduardo; Freitas, Ney José de. O registro sindical no Brasil: doutrina, legislação e jurisprudência. São Paulo: JM Editora, 1998.

ISKANDAR, Jamil Ibrahim. Normas da ABNT: comentadas para trabalhos científicos. 2. ed. Curitiba: Juruá. 2006.

JESUS, Damásio de; TACHIZAWA, Takeshy. Orientação Metodológica para Elaboração de monografia em direito. 1. ed. São Paulo: Damásio de Jesus. 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr. 1993. v. 3.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins. CLT e legislação complementar em vigor. 7. ed. São Paulo: Atlas. 2009.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. Fontes de custeio sindical, in Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, ano 6, n. 8, São Bernardo do Campo: páginas & Letras, 2002.

MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: Ltr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

OIT/ACTRAV. Normas internacionais do trabalho: guia de formação sindical. Brasília.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2001

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A liberdade sindical. Traduzido por Edilson Alkmim Cunha I. Brasília, DF. São Paulo: Ltr, 1994.

ROZICKI, Cristiane. Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil. São Paulo : Ltr, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais de direito sindical. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et. al. Instituições de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2000. v. 2.

ZAINAGHI, Domingos Sávio; coordenador; MACHADO, Antonio Cláudio da Cost; organizador. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 2. ed. São Paulo: Manole. 2009.

SITES CONSULTADOS

<<http://www.senababahia.com.br/funcaoindical.htm>>

<<http://www.stf.jus.br>>

<<http://www.trt2.gov.br/>>

<<http://www.tst.gov.br/>>

<<http://www.stf.jus.br>>