

Seminário

31/10/2018



Temário

- Remuneração de sindicalistas
- E-social para sindicatos
- Negociação coletiva
- Custeio sindical

RESUMOS Conteúdo

Todas as palestras resumidas, em suas mãos



LEI Nº 13.725, DE 04 DE OUTUBRO DE 2018.

Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que “dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)”, e revoga dispositivo da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, que “dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências”.
Ver tópico (9 documentos)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. O art. 22 da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 6º e 7º:

“Art. 22.

§ 6º. O disposto neste artigo aplica-se aos honorários assistenciais, compreendidos como os fixados em ações coletivas propostas por entidades de classe em substituição processual, sem prejuízo aos honorários convencionais.

§ 7º. Os honorários convencionados com entidades de classe para atuação em substituição processual poderão prever a faculdade de indicar os beneficiários que, ao optarem por adquirir os direitos, assumirão as obrigações decorrentes do contrato originário a partir do momento em que este foi celebrado, sem a necessidade de mais formalidades.” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º. Revoga-se o art. 16 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.

Brasília, 4 de outubro de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

MICHEL TEMER

ANOTAÇÃO SINTÉTICA

*Gérson Marques é Professor e Procurador no MPT/CE

Aparentemente atendendo a justos interesses dos advogados e mantendo a linha de coerência do Estatuto da OAB, quanto aos honorários advocatícios, a Lei nº 13.725/2018 tem o efeito imediato, na verdade, de fragilizar o financiamento dos sindicatos, na medida em que retira os honorários assistenciais estabelecidos pela Lei nº 5.584/70. Agora, pela Lei, nas ações ajuizadas pelas entidades sindicais, os honorários de sucumbência **pertencem ao advogado**, não mais aos sindicatos pelos quais tenha ajuizado a ação trabalhista.

Custa crer que, de fato, a Lei tenha objetivado proteger o trabalho dos advogados. Parece, muito mais, que almejou prejudicar os sindicatos, num contexto de asfixiação financeira e fragilização dos direitos sociais.

HONORÁRIOS DE ADVOGADO

A Lei nº 13.725/2018 é melhor compreendida no contexto do Estatuto da OAB, que ela altera. Veja-se:

“Art. 22. A prestação de serviço profissional assegura aos inscritos na OAB o direito aos honorários convencionados, aos fixados por arbitramento judicial e aos de sucumbência.

§ 1º. O advogado, quando indicado para patrocinar causa de juridicamente necessitada, no caso de impossibilidade da Defensoria Pública no local da prestação de serviço, tem direito aos honorários fixados pelo juiz, segundo tabela organizada pelo Conselho Seccional da OAB, e pagos pelo Estado.

§ 2º. Na falta de estipulação ou de acordo, os honorários são fixados por arbitramento judicial, em remuneração compatível com o trabalho e o valor econômico da questão, não podendo ser inferiores aos estabelecidos na tabela organizada pelo Conselho Seccional da OAB.

§ 3º. Salvo estipulação em contrário, um terço dos honorários é devido no início do serviço, outro terço até a decisão de primeira instância e o restante no final.

§ 4º. Se o advogado fizer juntar aos autos o seu contrato de honorários antes de expedir-se o mandado de levantamento ou precatório, o juiz deve determinar que lhe sejam pagos diretamente, por dedução da quantia a ser recebida pelo constituinte, salvo se este provar que já os pagou.

§ 5º. O disposto neste artigo não se aplica quando se tratar de mandato outorgado por advogado para defesa em processo oriundo de ato ou omissão praticada no exercício da profissão.”

Honorários de sucumbência são aqueles que o juiz determina o pagamento por quem perdeu na ação. Quem paga é quem perde na demanda, o vencido. Independentemente destes, os **honorários contratuais ou convencionais** decorrem do contrato que o advogado tenha feito com o interessado que o procurou. Quem os paga é a pessoa que contratou o advogado, ganhe ou não a ação, nos termos pactuados.

A Lei nº 5.584/70, tratando da assistência sindical, estabelecia: “Art. 16. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente”. Assim, os honorários de sucumbência, nas ações promovidas pelo sindicato, pertenciam a este, constituindo uma das modalidades de custeio. Esta regra, porém, mudou com a Lei nº 13.725/2018, que aclarou a redação do art. 791-A, § 1º, da CLT, para definir que pertencem ao advogado os honorários sucumbenciais, mesmo os da assistência sindical.

Considerando as regras e princípios de aplicação da Lei no tempo, a data do **ajuizamento da ação** assinala o marco da lei processual. Assim, aplicam-se as disposições da Lei antiga (Lei 5.584) às ações em curso; e a lei nova (Lei 13.725) às protocoladas na sua vigência (IN 41/2018-TST, art. 6º). Apesar desta primeira opinião, os Tribunais enfrentarão a matéria e lhe darão a interpretação definitiva.

Todavia, nada mais aconselhável do que os sindicatos repactuarem a condição de seus advogados, ante a nova disposição legal, já que ganharão mais. Por escrito, claro.

NEGOCIAÇÃO RESTRITA A FILIADOS

Em razão da dificuldade no financiamento, algumas entidades sindicais negociam em favor apenas dos filiados ou, ainda mais restritivamente, somente em benefício dos que contribuem para a entidade sindical. Até que ponto isto é permitido juridicamente ou afeta politicamente o sindicato? Entenda os riscos.

*Gérson Marques Doutor é Procurador no MPT/CE

1 LEGALIDADE

Violação à Constituição Federal (liberdade de filiação)

2 POLÍTICA SINDICAL

Enfraquecimento sindical, cizânia e pluralidade

3 DISCRIMINAÇÃO NA EMPRESA

Distinção entre filiados e não filiados, a dupla folha

Negociação restrita aos filiados ou, pior, somente aos que estejam em dia com as contribuições sindicais é forma de compelir o trabalhador a se filiar, o que fere, no modelo de unicidade, a liberdade de filiação (art. 8º, CF).

A OIT, especialmente por seu Comitê de Liberdade Sindical, tem admitido a negociação restrita aos filiados. Todavia, o organismo internacional trabalha com a pluralidade sindical e, portanto, compreende-se que um sindicato possa apontar em favor de quem negociará, já que há mais de uma entidade legitimada, como alternativas aos operários. Então, poderá definir quem representará, pois os trabalhadores têm a liberdade de negociarem através de mais de um sindicato, sem que haja, pois, cerceamento ao direito à negociação coletiva. Obviamente, no pluralismo, os trabalhadores farão opção pelo sindicato mais representativo e que obtenha melhores vantagens na negociação com as empresas.

Porém, o Brasil adota a unicidade sindical, por meio da qual os sindicatos possuem o monopólio da negociação coletiva e representação da **categoria**, sem distinção entre pagantes e não pagantes, filiados e não filiados. Logo, os sindicatos não podem negar ao trabalhador o direito à negociação coletiva. Caso contrário, terão de admitir a legitimação de outros sujeitos para negociar, concorrentemente.

Então, se isto ocorrer, tais sindicatos justificarão a aplicação do art. 617, CLT, que permite ACT diretamente com os trabalhadores quando a entidade sindical se recusar a negociar por eles. Este dispositivo ainda é válido, mesmo na vigência da atual Constituição Federal, segundo jurisprudência do TST.

De fato, quem detém o monopólio de determinada atividade

possui responsabilidades e deveres voltados a garantir aos usuários (representados) o acesso aos direitos reservados constitucionalmente. Em outras palavras: quem detém o monopólio de um serviço está obrigado a prestá-lo.

Além de ferir a Constituição, a prática discriminatória é tida como inadequada e põe em risco o papel político do sindicato.

Em primeiro lugar, para que um sindicato negocie somente para os sócios é preciso estar seguro de que o ACT ou a CCT são, de fato, vantajosos para o trabalhador. É que o instrumento coletivo de trabalho pode estar pior do que a lei, ao menos em cláusulas significativas para os trabalhadores, ou conter renúncias a direitos como aviso prévio, estabilidade gestante, jornada razoável etc. Se a legislação, numa análise geral, for mais vantajosa, o trabalhador preferirá não se filiar e, ainda por cima, arrastará consigo os colegas.

Segundo, a posição do sindicato permite a distinção fácil entre associados e não associados no âmbito da empresa, propiciando eventuais discriminações (explícitas ou veladas) dentro da mesma categoria.

Terceiro, a atitude do sindicato, nestes termos, criará uma discriminação no seio da categoria, o que levará à cizânia e divisão. E, já se sabe, categoria dividida é categoria sem força. Isto constitui um passo para desmembramento ou outro processo de divisão sindical. Pensando na criatividade de alguns, pode-se até imaginar o sindicato dos trabalhadores não o sindicalizados.

Quarto, é possível que a empresa siga a discriminação realizada pelo próprio sindicato e, na sequência, conceda melhores vantagens aos trabalhadores não filiados, o que levará ao esvaziamento sindical. Como o pontapé discriminatório partira do próprio sindicato, ele não poderá questionar a empresa.

Privilegiar só os membros "pagantes", pode criar uma situação anômala dentro do sindicato, pois pessoas não filiadas poderão ter direitos que os filiados não possuem. E isto é uma contradição, além de ferir os direitos dos filiados, com uma sanção que, talvez, nem esteja no Estatuto sindical.

Por fim, a negociação restrita criará na empresa a "dupla folha salarial", gerando custos administrativos; fomentará as ações de equiparação salarial; dará margem ao ajuizamento dos Dissídios de "Extensão" (art. 868, CLT) e será ponto fundamental à adoção da pluralidade sindical no Brasil.

RECEITA FEDERAL

Reembolso de despesas, vale-combustível, vale-compra, diárias de viagem, alimentação, pagamentos a diretores, indenizações etc.

"SINDICATO DOS TRABALHADORES. IMPOSTOS. IMUNIDADE. REMUNERAÇÃO DE DIRIGENTE. Para fins da imunidade de impostos de que trata o art. 150, inciso VI, alínea "c", da CF 1988: (...) as entidades sindicais dos trabalhadores não podem distribuir qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título, e, portanto, não podem remunerar sob qualquer forma seus dirigentes; iii) a redação dada pela LC nº 104, de 2001, ao inciso I do art. 14 do CTN não deixa margem para que sejam concedidos benefícios ou vantagens pessoais ou para que sejam feitos reembolsos de despesas pessoais a dirigentes de sindicatos de trabalhadores." (Solução de Consulta nº 104/2018, COSIT).

Entenda...

A Consulta à Receita Federal do Brasil é um instrumento para que o contribuinte possa esclarecer suas dúvidas em relação à interpretação daquele órgão sobre algum dispositivo da legislação referente aos tributos administrados pela própria Receita; também se presta a dirimir questionamentos quanto ao direito aduaneiro, na parte que cabe à RFB. Nela, é possível questionar, ainda, qual a classificação fiscal de uma determinada mercadoria e qual a classificação que a RFB confere a um determinado serviço ou a uma determinada operação.

*Eric Dantas
é Doutor e Advogado Tributarista

REPASSES A DIRIGENTES SINDICAIS

A Receita Federal do Brasil (RFB), por sua COSIT, respondeu a uma Consulta feita por determinado sindicato profissional, a propósito de remuneração de dirigente sindical ou por reembolso de despesas inerentes à sua função (refeições, vale-combustível, vales-compras...).

A Solução que a RFB dá uma Consulta formulada pelo contribuinte vincula apenas a própria RCB, que passará a adotá-la (por exemplo: "as entidades sindicais dos trabalhadores não podem distribuir qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas a qualquer título"). Nada impede, todavia, que a matéria seja discutida nos tribunais, questionando-se a argumentação utilizada pela própria RFB para dirimir os questionamentos do contribuinte.

De outro lado, como outro efeito da Solução de Consulta, caso ela seja favorável ao interessado, traz respaldo jurídico para que outros sujeitos que se encontrem nas mesmas hipóteses da resposta adotem idêntica solução, sem prejuízo de eventual fiscalização da RFB para averiguar se, de fato, há o efetivo enquadramento nos termos da elucidação da Consulta.

Acrescente-se, ademais, que não cabe recurso ou pedido de reconsideração da Solução de Consulta, exceto quando existir divergência de conclusões entre Soluções de Consultas atinentes à mesma matéria, pautadas na mesma norma jurídica.

Depois de entendidos os efeitos da Consulta, vejamos o que é a imunidade dos impostos. Inserida no âmbito das Limitações Constitucionais ao Poder de Tributar (verdadeiros limites ao poder do Estado para instituir e cobrar tributos), a imunidade dos impostos reside em normas da Constituição Federal de 1988 que, além de se revelarem como garantias do contribuinte – e, em alguns casos, como verdadeiras cláusulas pétreas –, impedem a tributação de determinadas pessoas, operações, objetos ou outras demonstrações de riqueza por determinados impostos.

Noutros termos, a imunidade dos impostos revela a impossibilidade de o legislador instituir certos impostos em referência às situações mencionadas anteriormente. Por exemplo, apenas para ilustrar, os Estados não podem cobrar IPVA dos veículos da União (imunidade do sujeito ente federativo, no caso a União), bem como não podem os entes federativos cobrar impostos sobre o papel destinado à impressão de livros, jornais e periódicos (imunidade do objeto papel destinado à impressão).

Sobre "imunidade das entidades sindicais dos trabalhadores", a Constituição Federal previu, no art. 150, VI, alínea "c", que o patrimônio, renda ou serviços das entidades sindicais dos trabalhadores não estariam sujeitas aos impostos. Trata-se de uma imunidade em razão do sujeito.

Para além da previsão constitucional, em reforço às garantias do contribuinte, o Supremo Tribunal Federal ampliou o alcance dessa imunidade e julgou no sentido de que todos os impostos que possam vir a comprometer, ainda que indiretamente, o "patrimônio, renda ou serviços" das entidades sindicais não poderiam ser cobrados. Um exemplo é o da impossibilidade de cobrança do Imposto Sobre Operações Financeiras: referido imposto recai, exemplificativamente, sobre determinadas transações financeiras, como certos investimentos, mas não recai sobre patrimônio (uma casa, por exemplo); não recai sobre renda (dinheiro auferido em desempenho de atividade econômica, por exemplo) e não recai sobre serviços.

Como visto, a Constituição Federal previu que a imunidade das entidades sindicais de trabalhadores está adstrita a alguns requisitos legais. Na Consulta formulada à Receita Federal, em relação à possibilidade de remuneração ou de reembolso de despesas ao presidente de Sindicato, questionou-se, contudo, a impossibilidade de a lei interferir no funcionamento dos Sindicatos. É que apenas com a Lei Complementar 104/2001 se criou, como requisito para fruição da imunidade, o critério de as entidades sindicais "não distribuírem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título".

Repasses a dirigentes sindicais (cont.)

Além disso, indagou-se sobre a possibilidade de aplicar às entidades sindicais o art. 12, § 2º, alínea “a”, da Lei 9.532/1997, que previu a possibilidade excepcional de remuneração de dirigentes de “associações, fundações, ou organizações da sociedade civil sem fins lucrativos”, desde que os serviços prestados por elas não tenham fins lucrativos e estejam postos à disposição da população em geral, em caráter complementar às atividades do Estado, bem como desde que seus dirigentes atuem efetivamente na gestão executiva. Nesse ponto, a Receita Federal entendeu que aquela lei não beneficia os sindicatos dos trabalhadores, pois nela não está previsto nada em relação às entidades sindicais.

Por último, vale repetir que a Solução de Consulta nº 104 – Cosit, de 22 de agosto de 2018, vincula apenas a Receita Federal, que passa a entender que as entidades sindicais não podem remunerar sob qualquer forma seus dirigentes, nem mesmo a título de contrapartida pelas despesas tidas em decorrência do exercício do seu cargo (concedendo-lhes vale-combustíveis, por exemplo). Assim, vinculada apenas a RFB, nada impede que a matéria seja questionada no Judiciário (Justiça Federal ou STF).

Na verdade, o Governo Federal busca arrecadar com a tributação das contribuições recebidas pelos sindicatos (taxas negociais e assistenciais, contribuições de sócios e não sócios etc.) mais do que deixou de receber com o fim do imposto sindical, do qual 10% eram destinados ao Ministério do Trabalho (art. 589, CLT, que, embora tenha sobrevivido à Lei nº 13.467/2017, a voluntariedade do imposto sindical o tornou praticamente inócuo). Mas a destinação do que for arrecadado não será do Mtb. Enfim, se a entidade remunerar os dirigentes, também recolherá para a Receita.

Reflexões trabalhistas de

POLÍTICA DO DIREITO

Prof. Gérson Marques

O movimento sindical tem sofrido grandes revezes no Judiciário, especialmente no STF, nos últimos anos. Comprova isso o acontecido com as contribuições sindicais (Súmula 666, convertida na Súm. Vinculante 40; no RE 1018459, j. 23.02.2017; e ADI 5794, j. 29.06.2018).

Mas estes revezes - que, na realidade, alcançam outras questões trabalhistas (ex.: julgamento da terceirização, ADPF 324 e RE 958252, j. 30.08.2018) - não se dão apenas no Judiciário. As recentes leis sobre as relações de trabalho, no Brasil, provenientes do Legislativo e sancionadas pelo Executivo, além do Decreto 9.507/2018 e de orientações do Ministério do Planejamento (sobre terceirização ampla no serviço público), evidenciam que há uma intenção deliberada em restringir os direitos dos trabalhadores e de fragilizar os organismos que os defendem, como os sindicatos, a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho.

Muitos dos parlamentares recém-eleitos obtiveram êxito nas urnas com a bandeira anti-trabalhista. Este novo Congresso tende a dar continuidade às restrições laborais e aprofundará a precarização, disseminando mais pobreza, baixos salários e acidentes do trabalho. E não estará só.

É neste contexto que se deve compreender a postura da Receita

Federal na SC 104/2018 (ver pág. anterior).

É preciso que os sindicatos sejam mais estratégicos no plano do Direito, porque questões pontuais podem receber um tratamento generalizado depois, em prejuízo de todo o movimento sindical. Consultas a órgãos públicos e ajuizamento de ações diretamente no STF para discutir causas trabalhistas, podem atrair entendimentos vinculativos inconvenientes. Não é momento para estas medidas. O STF não está sensível às causas sociais.

Não se deve mexer no que está funcionando nem deixar de olhar ao redor, à conjuntura do país, ao marmoto anti-trabalhista. As ações judiciais devem ser ajuizadas com muita responsabilidade, de preferência nas instâncias ordinárias do Judiciário. Nos Tribunais, é preciso perscrutar o pensamento de seus membros, a jurisprudência da Corte e, então, ir avançando devagar, de baixo para cima, construindo interpretações favoráveis onde seja possível. Nada de aventuras jurídicas nem de amadorismos.

O sentimento de coletividade e a consciência do "todo" merecem ser aprimorados, mediante discussões coletivas, ouvindo-se profissionais abalizados (não aqueles que dizem apenas o que os sindicatos querem ouvir), responsáveis e com experiência.

Novas fórmulas de custeio do sindicalismo, de representatividade, construção de pautas comuns, autorregulação, pluralidade, mandatos... São discussões que farão parte da nova conjuntura. Estes desafios serão o motor da reconstrução sindical no Brasil, mais forte e mais representativo. E, ao final, tudo dará certo.

E-SOCIAL PARA SINDICATOS

O eSocial, enquanto projeto do Estado brasileiro integra o Ministério do Trabalho, a Receita Federal, a Caixa Econômica Federal, o INSS e a Secretaria de Previdência.

INTRODUÇÃO AO TEMA

O eSocial, tem o propósito de unificar numa mesma plataforma as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, de forma simples e eficiente, substituindo várias informações ao governo. Acesse a web <http://trabalho.gov.br>.

Sendo um banco de dados, o eSocial exigirá, com sua implantação, que cada entidade participante (MTE, CEF, RFB e Secr. Previdência) trate deles conforme suas necessidades e conveniências, o que exigirá que o MTE, por exemplo, tenha de internalizá-los, dispensando o uso de papel e desburocratizando os serviços prestados, além de permitir que boa parte da fiscalização seja realizada a partir dos dados disponíveis.

A legislação do trabalho ou a previdenciária não são afetadas pelo eSocial, o qual se limita a facilitar o canal de informações ao governo.

ESOCIAL PARA SINDICATOS:

Segundo o art. 543, § 2º, CLT, é assegurado aos sindicalistas licença não remunerada, salvo negociação em contrário, para o desempenho de suas funções. Estas ausências constituem-se casos de suspensão do contrato, salvo se forem remuneradas.

a) Evento no eSocial S-2230 (afastamento temporário):

Em se tratando de afastamento por exercício de mandato sindical o empregador/contribuinte/órgão público informará o CNPJ do sindicato no qual o trabalhador exercerá o mandato e o responsável pelo pagamento de sua remuneração.

b) Evento no eSocial S-1200 – Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social:

Caso de trabalhador/servidor afastado para exercício de mandato sindical, com ônus exclusivo para a entidade sindical:

- o empregador/contribuinte/órgão público deverá enviar o evento “S-2230 - Afastamento temporário”.

Após o encerramento do mandato sindical, deverá enviar o evento “S-2230 - Afastamento temporário” para informar a data do término do afastamento.

- a entidade sindical deverá enviar o evento “S-2300 - Trabalhador Sem Vínculo Emprego/Estatutário – Início” com a informação da data do início do exercício do mandato e o evento S-1200 relativo a cada uma das competências em que perdurar o afastamento a seu ônus.

No mês em que terminar o afastamento, a entidade sindical deverá enviar o evento “S-2399 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Término”, com a informação da data do término do mandato sindical.

c) Evento no eSocial S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador:

A informação referente à filiação sindical, de iniciativa e responsabilidade do trabalhador, deve ser prestada neste evento. Esta informação é declaratória, não mantendo necessariamente relação com a categoria da empresa atual.

d) Evento no eSocial S-1010 – Tabela de Rubricas:

Este evento exige uma análise prévia da Tabela de Rubricas do empregador/órgão público com vistas a verificar as suas incidências para:

FGTS, Previdência Social, Imposto de Renda Retido na Fonte e Contribuição Sindical Laboral.

A identificação das entidades sindicais beneficiárias da contribuição a ser recolhida é feita mediante a informação dos CNPJ respectivos.

Além das informações relativas à contribuição sindical prevista nos arts. 579 e 580 da CLT, podem ser incluídas nesse evento informações relativas às:

Contribuições sindicais associativas (mensalidade sindical), Assistenciais ou confederativas, Disciplinadas em instrumentos constitutivos das respectivas entidades sindicais, bem como em convenções, acordos coletivos e sentenças normativas.

O objetivo é apenas prestar informações periódicas ao MTb da contribuição sindical devida, porém sem a apuração para recolhimento nem geração de guias de recolhimento.

eSocial (cont.)

e) Entidade que possui estagiários (Evento 2300):

Em conformidade com a Lei do estágio (n. 11.788/2008), deverão ser prestadas as seguintes informações ao eSocial:

- Natureza (obrigatório/facultativo)
- Nível do estágio (fundamental, médio, profissional, superior)
- Área de atuação do estagiário

- Número da apólice do seguro
- Valor da bolsa (se for o caso)
- Data prevista para o término
- Dados da instituição de ensino e do agente de integração
- CPF do supervisor do estágio

Observação (Lei do Estágio): "Art. 14. *Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.*" (Lei nº 11.788/2008).

"A implantação do eSocial substituirá pelo menos 15 informações ao Governo, como GFIP, RAIS, DIRF etc."

*Luís Alves é Professor e Auditor Fiscal/MTE

MPT/CONALIS

CUSTEIO SINDICAL: POSSIBILIDADES

*José Pedro dos Reis é Especialista e Procurador no MPT/SP

As entidades sindicais são alicerces importantes na construção do Estado Democrático de Direito pela sua defesa dos interesses da classe trabalhadora em um ambiente reconhecidamente de conflitos e, principalmente, que, pela sua atuação, busca dar o equilíbrio entre o capital e trabalho.

Diante da nova realidade, após a extinção da contribuição compulsória, tornou-se mais árdua a tarefa dos sindicatos em alcançar seu mister constitucional.

Além de representarem os trabalhadores e buscarem efetivamente conquistas para a categoria, muitos entes sindicais ainda oferecem à base uma gama de serviços nas áreas da saúde, jurídica, odontológica, laboratorial, de formação profissional, de lazer etc., o que dificulta ainda mais a atuação sindical.

Diante disso, é importante a criação de novas fontes de custeio das entidades sindicais.

O Ministério Público do Trabalho tem discutido através da CONALIS-Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical a possibilidade de desconto da taxa negociada autorizada através de assembleia da categoria.

A questão ainda não se encontra pacificada, por isso é importante, havendo discussão intensa a respeito, a fim de fortalecer o coletivo em contraponto ao individual e as entidades sindicais para que cumpram bem seu papel constitucional.

01

O MPT tem sido sensível ao custeio sindical, após a Reforma Trabalhista. A CONALIS tem lançado Notas Técnicas, firmando a posição do MPT sobre este e outros temas tratados pela Reforma.

02

Notas Técnicas não vinculam os Procuradores nem o Judiciário, mas definem a posição institucional do MPT, mesmo que um ou outro membro discordem. E servem para sustentar defesas e recursos no âmbito do MPT.

03

Termos de Ajustamento de Conduta vêm sendo firmados em algumas Procuradorias do Trabalho permitindo a estipulação e cobrança de contribuições negociais, assegurado o direito de oposição.

04

Esta posição vem ganhando adeptos também no TST, inclusive na Seção de Dissídios Coletivos. Porém, ainda sem julgamento explícito, senão apenas em sede de homologação de acordos e em discussões incidentais.

05

Os sindicatos podem colaborar na construção deste processo assegurando assembleias representativas e democráticas, e promovendo real prestação de contas aos contribuintes, talvez até revendo seus estatutos.

06

O STF nada sinalizou neste tema, exceto a constitucionalidade da Lei nº 13.467/2018 e a cobrança da taxa assistencial restrita aos filiados, salvo autorização. Sobre a vinculação genérica de decisão assemblear, a Corte não se pronunciou. Melhor não provocá-la, no momento.

CUSTEIO DO SISTEMA CONFEDERATIVO

Quando se fala em custeio do sindicalismo, normalmente se imagina o financiamento apenas dos sindicatos. Mas, na verdade, todo o sistema confederativo há de ser mantido.

A Constituição Federal previu a contribuição confederativa especificamente para isto, conforme se vê de seu art. 8º, IV: *"a assembleia 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"*. Na prática, a grande maioria dos sindicatos que a criaram não dividiram seus recursos com as Federações e Confederações.

Qual a importância das Federações e Confederações?

Além do papel político que desenvolvem em instâncias superiores, inclusive junto às políticas econômica e trabalhista do Governo, a legislação atribui prerrogativas de defesa e representação dos trabalhadores exclusivas às Federações e Confederações, como é o caso de ajuizamento de ações sobre constitucionalidade no STF

(art. 103, IX, CF), a participação nas sessões do TST e dos TRTs sobre criação ou revisão de Súmulas ou Orientações Jurisprudenciais (art. 702, §§ 3º e 4º, CLT) e a participação em órgãos colegiados públicos, em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10, CF), como o Conselho Curador do FGTS, Conselhos de Previdência e organismos deliberativos do Ministério do Trabalho. Sem Federações e Confederações, o movimento sindical perderá estes importantes espaços de decisões políticas.

Então, qualquer fórmula sobre manutenção do movimento sindical, há de contemplar o modelo confederativo, o qual certamente sofrerá algum encolhimento, ante as dificuldades atuais e a pulverização.

A hora é de solidariedade entre as entidades, para evitar perda de conquistas e do nível de organização sindical que o Brasil atingiu. Este compromisso sindical deve superar governos e tendências político-ideológicas, porque a defesa da causa trabalhista é superior. A organização sindical é fulcral a este propósito.



MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CNTM

Companheiros sindicalistas,

O momento político que se avizinha traz muitas perplexidades ao movimento sindical e grandes desafios. Contudo, nossa luta nunca foi fácil, sempre foi de muita resistência à opressão e à violação aos direitos sociais. Novamente a classe trabalhadora nos convoca para lutarmos pelos direitos trabalhistas, no combate à precarização, aos baixos salários e às más condições de trabalho. Não os decepcionaremos.

Cada trabalhador metalúrgico terá a seu dispor a CNTM, a FEDMETAL/SP e a FORÇA SINDICAL, lutando com os ânimos redobrados e a mesma fidelidade à categoria. Nossa história de conquistas prosseguirá, com a responsabilidade social e o diálogo necessário. Enquanto existirmos, nossas energias são dos metalúrgicos.

Quanto aos sindicatos, a criatividade será o nosso lema, aliada à legitimidade junto às categorias que representamos, empunhando a bandeira dos trabalhadores. Apesar das dificuldades no custeio sindical, continuaremos negociando, sendo transparentes e cumprindo o Estado Democrático de Direito. As entidades sindicais precisam ser solidárias, prestando ajuda mútua, para superarmos os desafios e mantermos o sistema confederativo. Sempre juntos!

Miguel Torres