

Contribuições dos empregados aos sindicatos: reflexões sobre sua exigibilidade

Contributions of employees to unions: reflections on its requirement

Gian Lucas Venera¹ , Everaldo da Silva² , Wellington Lima Amorim³ 

¹ Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário – UNIFEBE, e-mail: gianlucasvenera@gmail.com, <https://orcid.org/000-0002-0079-6390>

² Colégio Madre Francisca Lampel – SEPROSIC, Doutor em Sociologia Política - Universidade Federal de Santa Catarina, e-mail: prof.evesilva@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-9716-8421>

³ Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Doutor em Ciências Humanas - Universidade Federal de Santa Catarina e-mail: wellington.amorim@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7299-410X>

RESUMO

Com as mudanças trazidas da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista, que afetou diversas normas trabalhistas em vigência no Brasil, as contribuições que os empregados faziam para com os seus sindicatos também foram afetadas, surgindo então a necessidade de entender as novas regras dessas contribuições, já que uma má interpretação e cobrança equivocada de alguma delas pode prejudicar empregados e/ou sindicatos. O objetivo foi apresentar quais são as modalidades dessas contribuições e esclarecer a exigibilidade dessas já com as novas regras e diretrizes, ou seja, se é ou não exigível que o empregado contribua ou não. Como método, classifica-se esse artigo como uma pesquisa bibliográfica. Em relação aos resultados e conclusões, conseguiu-se chegar ao resultado esperado, pois foi destacada todas as modalidades de contribuições e explicada uma a uma, de forma a entender quais são elas e se essas são ou não exigíveis.

Palavras-chave: Contribuições sindicais. Empregados. Sindicatos. Lei 13.467/17.

ABSTRACT

With the changes brought about by Law 13.467 of July 13, 2017, known as the labor reform, which affected several labor standards in force in Brazil, the contributions that employees made to their unions were also affected, thus giving rise to the need to understand the new rules for these contributions, since a misinterpretation and wrong charge of any of them can harm employees and/or unions. The objective was to present the modalities of these contributions and clarify their demandability with the new rules and guidelines, that is, whether the employee is required to contribute or not. As a method, this article is classified as bibliographic research. Regarding the results and conclusions, it was possible to reach the expected result, as all types of contributions were highlighted and explained one by one, in order to understand what they are and whether or not they are required.

Keywords: Union contributions. Employees. Unions. Law 13.467/17.

1 INTRODUÇÃO

Com as recentes mudanças nas regras trabalhistas, principalmente com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, popularmente chamada de reforma trabalhista, as contribuições dos empregados que são destinadas aos sindicatos passaram por diversas mudanças, principalmente no tocante à obrigatoriedade ou não de tais contribuições.

Muitos sindicatos sentiram-se prejudicados com as novas regras trazidas pela reforma, entendendo que sua fonte de arrecadação seria diminuída, obrigando-os assim a se adequar e criar formas de convencer os empregados a continuar pagando as contribuições, bem como encontrar outras formas de custear seus custos e despesas.

Com base no que foi inicialmente apresentado, partimos com o seguinte problema de pesquisa: quais são as contribuições aos sindicatos por parte dos empregados e quais suas exigibilidades? Logo, o presente artigo teve como objetivo geral apresentar quais são as modalidades de contribuições dos empregados aos sindicatos e esclarecer acerca da exigibilidade dessas contribuições.

Como justificativa, pode-se definir que o tema é relevante pois esclarece acerca das contribuições cobradas pelos sindicatos e se essas são ou não obrigatórias, tendo em vista não prejudicar os funcionários na diminuição da sua remuneração mensal através desses descontos.

Acredita-se que a pesquisa será útil aos interessados no tema, principalmente os profissionais das áreas de recursos humanos, administração, contabilidade e direito, que têm interesse na correta aplicação das normas e leis que regulamentam a área trabalhista e sindical. A motivação e o interesse no assunto se dão pela afinidade na área e os conhecimentos obtidos com a elaboração do trabalho serão proveitosos no campo profissional.

Este artigo está dividido em cinco seções, sendo que a primeira é a introdução. Na segunda seção se apresenta a referência teórica do estudo, embasando-se por meio de ideias de autores literários os aspectos teóricos da pesquisa. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos do trabalho, ou seja, o método utilizado para apresentação da pesquisa. Na quarta seção tem-se as análises dos resultados obtidos da pesquisa e a quinta e última, temos as considerações finais do trabalho e posteriormente as referências.

2 DESCONTOS SINDICAIS PERMITIDOS NA FOLHA DE PAGAMENTO DO EMPREGADO

No que tange à composição da folha de pagamento de um empregado, os descontos que podem estar inclusos na remuneração devem ser cuidadosamente analisados pelos profissionais responsáveis por elaborar o instrumento, uma vez que esse tem a responsabilidade de não prejudicar o empregado quando do recebimento de seu salário, bem como não prejudicar o empregador no caso de uma futura reclamatória trabalhista relacionada à alguma verba indevida.

Em relação aos descontos que podem vir a trazer “dor de cabeça” para o empregador, pode-se destacar aqueles relacionados aos sindicatos, haja visto que há constantes mudanças nas jurisprudências e legislações que disciplinam tais contribuições, principalmente sobre a obrigatoriedade ou não desses descontos.

Antes de começar a trazer sobre os descontos salariais e os descontos relacionados aos sindicatos, vale a pena explicar brevemente sobre o que são os sindicatos e a sua estrutura no Brasil. Primeiramente Cisneiros (2018, p. 233) esclarece que a entidade sindical é uma pessoa jurídica de direito privado, constituída da assembleia, do conselho fiscal e da diretoria. Sobre a estrutura sindical no país, o autor explica que:

Nossa estrutura sindical é formada pelos sindicatos, pelas federações, pelas confederações e pelas centrais sindicais, sendo certo que o STF já sedimentou o entendimento de que as Centrais Sindicais não podem celebrar acordos ou convenções coletivos de trabalho, ou seja, não podem participar de negociações coletivas de trabalho. As Centrais Sindicais passaram a compor a estrutura sindical brasileira, mas não têm legitimidade para a negociação coletiva, já que não representam uma categoria específica (CISNEIROS, 2018, p. 233).

Cisneiros (2018) ainda completa que o sindicato é uma espécie de associação, a diferença é que a associação só representa os seus associados, enquanto o sindicato representa, judicial e extrajudicialmente, toda a categoria, podendo atuar, inclusive, como substituto processual.

Quanto aos descontos salariais permitidos pelo Direito do Trabalho que não afrontam o princípio da intangibilidade salarial, temos que, de acordo com Calvo (2019, p. 633), os

- a) descontos salariais autorizados pelo art. 462 da CLT;
- b) descontos autorizados por norma coletiva;
- c) descontos decorrentes de dano do empregado em caso de dolo e culpa; e
- d) relativos a bens e serviços usufruídos pelo empregado

Dentre esses descontos elencados por Calvo (2019), há descontos relacionados aos sindicatos nos itens “a” e “b”, que são os descontos salariais autorizados pelo art. 462 da CLT e os descontos autorizados por norma coletiva, respectivamente.

Ao tratar sobre os descontos salariais autorizados pelo art. 462 da CLT, Calvo (2019) apresenta dois tipos de descontos autorizados pela legislação trabalhista: adiantamentos salariais e descontos resultantes de lei (previdência, IR, contribuição sindical, prestações alimentícias, entre outros).

Ao tratar sobre os descontos autorizados por norma coletiva, Calvo (2019) ainda esclarece que durante a negociação coletiva, o sindicato pode autorizar descontos do salário dos empregados, como, por exemplo: de concessão de cesta básica, de receitas sindicais (contribuição sindical, contribuição assistencial e confederativa), dentre outras.

Vale lembrar que para Martinez (2019) ao destacar os descontos sindicais, ele esclarece que as associações sindicais precisam, obviamente, de arrimo financeiro e, para tanto, estão legalmente autorizadas a se valer de algumas fontes de custeio, assim identificadas pelo art. 548 da CLT:

- a) contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical;
- b) contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais, sob as denominações contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidades sindicais;
- c) rendas produzidas por bens ou valores adquiridos, por exemplo, aluguéis e rendimentos decorrentes de investimentos;
- d) doações e legados;
- e) multas e outras rendas eventuais. (MARTINEZ, 2019, p. 973).

Percebe-se então que os descontos sindicais, nas suas variadas modalidades e nomenclaturas, são permitidos que sejam deduzidos da remuneração dos empregados, desde que cumpridos todas as regras e exigências para tal. A seguir serão trazidas as quatro principais contribuições aos sindicatos: contribuição assistencial, contribuição associativa, contribuição confederativa e contribuição sindical.

2.1 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

A contribuição associativa, também conhecida como mensalidade sindical, pode ser compreendida como a mais simples no tocante à dúvida sobre a obrigação ou não de seu desconto.

É a contribuição paga pelos empregados que se associam ao sindicato, podendo usufruir dos benefícios deste.

Para definir a contribuição associativa, Leite (2018, p. 791) apresenta essa contribuição como “uma espécie de receita sindical prevista no respectivo estatuto social do sindicato, sendo constituída de pagamentos realizados exclusivamente pelos associados/filiados, isto é, pelos sócios inscritos na entidade sindical”.

Destaca-se que ninguém é obrigado a se filiar ou se associar à um sindicato. Cisneiros (2018, p. 234) esclarece que “ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a sindicato (princípio da liberdade associativa – art. 8º da CF), sendo certo que as negociações coletivas abrangem toda a categoria, filiados e não filiados”. Ou seja, os empregados podem escolher se irão ou não se associar ao sindicato, e mesmo que optem por não se associar e não pagar a contribuição associativa, a normas coletivas ainda irão abranger esse empregado da mesma forma, já que ele faz parte dessa categoria.

Ainda, para Neto e Cavalcante (2018, p. 1317) há um terceiro nome para definir a contribuição associativa: contribuição voluntária. De acordo com os autores, a contribuição dos associados, conhecida como contribuição voluntária, é devida pelos trabalhadores que tomaram a decisão de se filiar a um sindicato a fim de participarem de suas atividades e desfrutar dos serviços por ele proporcionados.

A contribuição associativa ou mensalidade sindical “tem por finalidade garantir vantagens corporativas, muitas vezes extensíveis aos dependentes dos associados, bem como o acesso a clubes ou a espaços de recreio e entretenimento” (MARTINEZ, 2019, p. 981).

Em relação à periodicidade desse desconto, Martins *et al.* (2019, p. 483) trazem que a contribuição associativa é descontada pela empresa na folha de pagamento e repassada ao sindicato, no caso da categoria profissional, geralmente em periodicidade mensal, devendo, no entanto, estar prevista no estatuto sindical.

O repasse ao sindicato pode muitas vezes estar previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do sindicato da categoria, como por exemplo na CCT 2020/2021 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Brusque e Região (SINTIMMMEB) em conjunto com o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Brusque (SIMMEBR). Em sua cláusula 33, está previsto o repasse de contribuição para o sindicato:

As empresas se comprometem a descontar mensalmente em folha de pagamento, inclusive sobre o 13º salário, as mensalidades de seus associados do Sindicato dos Trabalhadores, a partir de 01º de maio de 2020 o importe de R\$ 40,00 (quarenta reais). Ditas importâncias serão repassadas ao referido Sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. (SIMMEBR; SINTIMMEB, 2020, p. 12).

Interessante destacar nessa cláusula do sindicato que, além do desconto mensal da contribuição associativa, o sindicato prevê o pagamento também sobre o 13º salário do empregado.

Logo, percebe-se que a contribuição associativa, mensalidade sindical ou ainda contribuição voluntária, é, como o próprio nome já diz, voluntária, ou seja, não tem caráter obrigatório, sendo cobrada apenas dos empregados associados aos sindicatos, que por sua vez podem usufruir dos benefícios a que esse oferece.

2.2 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial, cuja tem diversas nomenclaturas distintas, está presente em grande parte das Convenções Coletivas de Trabalho. Segundo Neto e Cavalcante (2018, p. 1317) a contribuição assistencial é também conhecida como taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição de solidariedade ou desconto assistencial. Vale salientar que “esta espécie de receita sindical é fixada em acordos, convenções ou sentença normativa, como forma de custeio das despesas realizadas durante a negociação coletiva”. (LEITE, 2018, p. 791).

Martinez (2019, p. 980) traz que contribuição assistencial é um suporte financeiro de caráter obrigacional, previsto em convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, exigível unicamente dos associados da categoria. O art. 513 da CLT constitui sua fonte normativa.

Muito se confunde a contribuição assistencial com a contribuição confederativa, e Martinez reconhece a semelhança entre ambas. Para ele, afora pequenos dados que caracterizam e distinguem contribuição confederativa e contribuição assistencial, elas são tratadas da mesma forma pela doutrina e pela jurisprudência.

Portanto, entende-se que a contribuição assistencial é aquela cobrada pelo sindicato para custear as despesas que esse tem em elaborar a negociação coletiva de trabalho junto ao sindicato patronal.

Muitos sindicatos, em sua CCT, exigem o desconto dessa contribuição para todos os empregados, independente de serão associados ou não. É o que ocorre na CCT 2019/2020 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque, Guabiruba, Botuverá, Vidal Ramos, Nova Trento, São João Batista, Canelinha, Major Gercino, Leoberto Leal e Imbuia (SINTRICOMB) em conjunto com o Sindicato da Indústria da Construção e do Mobiliário de Brusque. Em sua cláusula 9, está previsto que:

Conforme deliberação na assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional na sede do SINTRICOMB/BRUSQUE, os trabalhadores regularmente convocados conforme edital entenderam aprovar e manter o desconto em 3 (três) vezes por ano, aprovando o desconto de todos os empregados, associados ou não a título de contribuição assistencial no percentual correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, descontado por três vezes, sendo 4% (quatro por cento) no mês de maio de 2019, 3% (três por cento) no mês de setembro de 2019 e 3% (três por cento) no mês de janeiro de 2020, objetivando o custeio do sistema confederativo, e despesas realizadas nas negociações da CCT. (SINDUSCON; SINTRICOMB, 2019, p. 3).

De acordo com essa cláusula, o desconto deve ocorrer para todos os empregados, associados ou não. No entanto, como já previsto por Martínez (2019, p. 980), essa contribuição é exigível unicamente dos associados da categoria. Sendo assim, o fato de o sindicato estar cobrando de todos os associados, inclusive dos não associados, está em desconformidade com a legalidade.

Martins *et al.* (2019, p. 483) reforçam a ideia de que não seja permitida a cobrança dos não sócios. Segundo eles, a Corte Superior Trabalhista permite a instituição dessa contribuição, desde que não seja cobrada dos empregados não associados às entidades envolvidas, sob pena de ferir o princípio de liberdade sindical.

Em relação à essa cobrança obrigatória da contribuição assistencial prevista em norma coletiva para os não associados, Santos (2018, p. 243) traz um exemplo de uma ação de nulidade desse tipo de cláusula:

Poderíamos citar o exemplo de uma ação de nulidade de cláusula de acordo ou convenção coletiva, que tenha imposto contribuição assistencial obrigatória a trabalhadores não sindicalizados de determinada categoria. Em caso de procedência da ação, normalmente, a decisão estabelece a necessidade de devolução aos empregados, de todas aquelas contribuições mensais já descontadas de seus vencimentos, no prazo prescricional de 5 anos, o que gera um descaixe expressivo para o caixa dos já combatidos sindicatos.

Ainda, conforme já apresentado por Martínez (2019), as contribuições assistenciais e confederativas são tratadas da mesma forma pela doutrina e pela jurisprudência. Levando isso em

conta, há a Súmula Vinculante nº 40 de 2015, antiga súmula nº 666, que estabelece que: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo” (BRASIL, 2015). Sendo assim, como ambas são tratadas da mesma forma pela doutrina e pela jurisprudência, é correto dizer que a contribuição assistencial deve apenas ser exigida dos funcionários filiados/associados.

2.3 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A contribuição confederativa está prevista no Art. 8º da Constituição Federal (CF) de 1988, e é semelhante à contribuição assistencial. De acordo com Leite (2018, p. 785) a contribuição confederativa é aquela criada pela Constituição Federal (Art. 8º, IV), e é destinada ao custeio do sistema confederativo sindical brasileiro, sendo fixada pela assembleia geral.

Segundo Leite (2018), a contribuição confederativa, por não ter natureza tributária, não depende de lei para a sua instituição, uma vez que o inciso IV do art. 8º da CF confere à assembleia geral da categoria a competência para a sua instituição, independentemente de lei ordinária. Além disso, “por não ter natureza tributária, somente é devida pelos trabalhadores ou empregadores filiados à entidade sindical correspondente” (LEITE, 2018).

Martinez (2019, p. 978) traz complementos quanto à definição do que é a contribuição confederativa:

A contribuição confederativa é um suporte financeiro de caráter obrigacional, fixado pela assembleia geral sindical, exigível unicamente dos associados da categoria. Ela está prevista na primeira parte do inciso IV do art. 8º da Constituição de 1988 e na letra b do art. 548 da CLT, visando finalisticamente ao custeio do sistema confederativo.

Como já mencionado no tratamento da contribuição assistencial, há a Súmula Vinculante nº 40, e Martinez (2019) se usa desse dispositivo para confirmar que “não há a menor dúvida de que a contribuição aqui em exame é exigível apenas dos associados (filiados) à categoria, existindo, inclusive, Súmula Vinculante do STF sobre a matéria”.

Ainda em relação à sua exigibilidade, Neto e Cavalcante (2018, p. 1316) esclarecem que considerando o princípio da liberdade sindical, o STF tem considerado que a contribuição confederativa não é obrigatória para os não filiados à entidade sindical. Assim, a contribuição confederativa só é exigível de filiados ao sindicato respectivo.

Observa-se que a Reforma Trabalhista contemplou decisões jurisprudenciais do Colendo TST (OJ 17 SDC e PN 119) e do STF no sentido de não permitir descontos de contribuições confederativa e assistencial de empregados não filiados aos sindicatos das respectivas categorias (SANTOS, 2018, p. 258).

Conforme Garcia (2018, p. 204) o desconto exigido em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa para o custeio do sistema confederativo fere o direito à plena liberdade de associação:

Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados à sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização (GARCIA, 2018, p. 204).

Enfim, Martinez (2019, p. 979) afirma que para os empregados cujo desconto dessa contribuição é exigível, “o empregador fará o recolhimento da contribuição à entidade sindical até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto, de acordo com o parágrafo único do art. 545 da CLT”. O autor ainda traz que caso o empregado sofra desconto de contribuição confederativa para a qual não tenha anuído, pelo fato de não ser associado do sindicato, poderá ajuizar ação trabalhista tendente a reaver os valores descontados.

2.4 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical pode ser classificada atualmente como a contribuição ao sindicato mais “polêmica”, já que mudanças recentes na legislação afetaram essa contribuição, principalmente no tocante à obrigação ou não de ser paga.

Para entender essas mudanças, serão apresentadas as características da contribuição sindical antes e depois da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), conhecida como reforma trabalhista, que entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017.

Antes disso, é importante definir o que venha a ser a contribuição sindical, sua destinação e sua natureza jurídica. Neto e Cavalcante (2018, p. 1310), esclarece, que a contribuição sindical se destina a atender o custeio do sistema sindical e a natureza jurídica dessa contribuição é tributária. Garcia (2018, p. 202) ainda traz que a contribuição sindical é uma “receita que – salvo eventual

cobrança judicial – independe de iniciativa do sindicato, porque imposta em lei, com caráter de tributo. A CLT estabeleceu-a nos art. 578 e 610, tendo sido recepcionada pela Lei Maior, art. 8º, IV”.

O artigo 580 da CLT (BRASIL, 2019) traz alguns pontos importantes sobre a contribuição sindical em relação ao valor e periodicidade do pagamento pelos empregados:

A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:
Caput com redação dada pela Lei n. 6.386, de 09.12.1976.
I – na importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração (BRASIL, 2019).

Para completar o que traz o artigo 580 da CLT, a contribuição sindical, consiste, para os empregados “numa importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, qualquer que seja a forma da referida remuneração, no mês de março de cada ano” (MARTINEZ, 2019, p. 976).

Neto e Cavalcante (2018) ainda trazem que o empregado que não estiver trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, será descontado no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. Da mesma forma, Garcia (2018, p. 202) completa que, os empregados que estiverem afastados em março, por motivo de doença ou por motivo de acidente do trabalho, terão o desconto da contribuição quando do retorno ao serviço.

Entende-se então, que em relação às características da contribuição sindical, essa é aquela destinada a atender o custeio do sistema sindical, sendo descontada anualmente no mês de março o equivalente a um dia de trabalho, sendo tributária em sua natureza jurídica.

2.4.1 Exigibilidade da contribuição sindical antes e pós-reforma trabalhista

Primeiramente é importante trazer como era tratada a contribuição sindical antes da reforma trabalhista, em relação à sua exigibilidade, ou seja, se era obrigatória ou não.

Conforme Neto e Cavalcante (2018, p. 1310):

Antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467): a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria em favor do sindicato que a representar; na hipótese da sua inexistência, a contribuição será creditada em favor da Federação correspondente à mesma categoria.

Ainda em relação há como era essa exigibilidade até o advindo da reforma trabalhista, Martinez (2019, p. 974) afirma que a despeito do princípio da liberdade de sindicalização previsto no texto constitucional (vide o art. 8º, VII), a contribuição sindical foi exigida compulsoriamente de associados e de não associados até o advento da reforma trabalhista de 2017.

Portanto, pode-se afirmar que até a reforma trabalhista entrar em vigor, a exigibilidade da contribuição era compulsória, ou seja, obrigatória, além disso, deveria ser exigida dos empregados associados ou não do seu respectivo sindicato.

Nesse sentido, após a Lei 13.467 de 2017 entrar em vigor em 11 de novembro de 2017, a exigibilidade da contribuição sindical mudou. Santos (2018, p. 6) traz que a Lei nº 13.467/2017 alterou a contribuição sindical obrigatória, tornando-a facultativa, após o STF ter decidido, no início de 2017, que é ilegal a cobrança da contribuição assistencial de trabalhadores não filiados aos sindicatos.

Ainda, de acordo com Barboza, Ilanes e Giacomelli (2018, p. 27) a Lei 13.467/2017 alterou diversos dispositivos do Título V da CLT com o intuito de converter em meramente voluntária a contribuição sindical obrigatória existente desde os anos de 1940 no sindicalismo brasileiro.

Cassar (2019, p. 225) acresce que de acordo com o art. 579 da CLT:

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (*Artigo com redação pela Lei 13.467/2017, em vigor após decorridos 120 (cento e vinte) dias de sua publicação oficial – DOU 14.07.2017*).

Martinez (2019, p. 974) salienta que é importante anotar que a persistência da contribuição sindical decorria do fato de ser ela uma importante fonte de custeio que independia de qualquer esforço das entidades sindicais até a vigência da Lei 13.467/2017, que apenas retirou a sua compulsoriedade, mas não a eliminou.

Percebe-se então, que após o advindo da reforma trabalhista, a contribuição sindical, que antes era obrigatória e exigida de empregados associados ou não, passa a ser opcional, ou seja, está condicionada à autorização prévia e expressa do empregado. Nesse sentido, fica claro que ela ainda existe, porém sua obrigatoriedade passou a ser opcional.

2.4.2 Contribuição sindical compulsória: constitucionalidade de sua extinção

Muito se discutiu, logo após o início da contribuição sindical opcional, em relação à constitucionalidade ou não dessa nova sistemática. Segundo Neto e Cavalcante (2018, p. 1310) várias são as Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIn 5.810; ADIn 5.811; ADIn 5.813; ADIn 5.815) quanto a Reforma Trabalhista e a contribuição sindical. Em linhas gerais, os fundamentos invocados para o reconhecimento da inconstitucionalidade são:

- (a) a contribuição sindical é de natureza tributária, materialmente compulsória e exigível por atuação estatal, logo, a Reforma Trabalhista não poderia criar regra mista de não incidência e/ou de isenção tributária, adotando, por fundamento, a livre opção do contribuinte, violando, assim o dever estatal de exigir o adimplemento como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas (art. 149, CF), além do fato de que a referida modificação impõe limitações constitucionais ao poder de tributar (art. 146, II) e estabelece obrigação tributária (art. 146, III);
- (b) por ser a contribuição sindical uma obrigação de caráter tributário, o Estado não tem margem constitucional para oferecer aos contribuintes (empregadores e trabalhadores) a liberdade discricionária quanto ao dever de pagamento ou ao favor fiscal pela isenção;
- (c) a Reforma Trabalhista, originária de lei ordinária, não poderia adentrar ao campo de matéria reservada à Lei Complementar, como é o caso da matéria tributária;
- (d) a livre opção dada aos contribuintes viola o princípio da igualdade (art. 150, II), na medida em que o valor da contribuição beneficia toda a categoria profissional ou econômica, abrangendo, assim, os optantes e os não optantes;
- (e) mantém-se a natureza tributária da contribuição sindical, visto que a Reforma não alterou uma série de dispositivos (a previsão da contribuição; o fato gerador; a descrição das contribuições; os percentuais; a forma de arrecadação e a destinação), contudo, suprimiu o caráter compulsório. Em outras palavras, mantém um tributo facultativo, o que é uma incongruência. (NETO E CAVALCANTE, 2018, p. 1310).

De acordo com Neto e Cavalcante (2018), em junho de 2018, o STF, por maioria e nos termos do voto do Ministro Luiz Fux, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade, declarando, assim, que é válida a alteração legislativa quanto ao caráter não compulsório da contribuição sindical.

Ainda, para reforçar o que Neto e Cavalcante trouxeram, Martinez (2019, p. 974) argumenta que:

Sobre a dúvida existente em torno da compulsoriedade ou da facultatividade da cobrança, é importante anotar que o Supremo Tribunal Federal (STF), em 29 de junho de 2018, por 6 x 3, declarou constitucional a nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017 aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, que passaram a condicionar o recolhimento da contribuição sindical a prévia e expressa autorização. (MARTINEZ, 2019, p. 974).

Entende-se então que não há o que se discutir em relação à constitucionalidade dessa alteração trazida pela reforma trabalhista, mantendo-se, através da decisão do STF, que a contribuição sindical é facultativa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação à metodologia do presente artigo, tratou-se uma pesquisa bibliográfica com o procedimento metodológico de leitura de livros, tanto físicos como digitais (E-book).

A pesquisa bibliográfica, de acordo com Marconi e Lakatos (2012, p. 43) “trata-se do levantamento de toda bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita”. A finalidade desse tipo de pesquisa, conforme os autores, é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre um determinado assunto.

Para Nascimento (2012, p. 27) a pesquisa bibliográfica é uma das formas mais utilizadas para se elaborar um trabalho:

A pesquisa bibliográfica é, possivelmente, uma das tarefas mais praticadas na realização dos trabalhos e estudos monográficos. É através desse tipo de pesquisa que encontramos meios para explicar e discutir, com base nas informações teóricas publicadas em livros e revistas especializadas, o assunto, o problema ou a dificuldade que precisamos aprender, resolver ou eliminar.

A pesquisa bibliográfica pressupõe a consulta a um número variado de obras que abordem o mesmo assunto para que o autor-aluno tenha a oportunidade de verificar como são diversificadas as opiniões sobre ele.

Ainda, Nascimento (2012) traz que é através da pesquisa bibliográfica que o autor-aluno desenvolve uma prática importante, que contribui para o aumento de seu próprio conhecimento.

Assim também, Gil (2010, p. 29) traz que praticamente toda pesquisa acadêmica requer em algum momento a realização de trabalho que pode ser caracterizado como pesquisa bibliográfica. Para ele, a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de “permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Em relação aos livros e materiais utilizados na pesquisa, os temas foram aqueles relacionados à área trabalhista, direito do trabalho, vários deles com enfoque na reforma trabalhista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017), bem como algumas convenções coletivas de trabalho (CCT) de alguns sindicatos.

Os principais autores utilizados foram Luciano Martinez (2019) e Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018) por terem em sua literatura uma grande abrangência na área de estudo e informações claras e objetivas, que possibilitou melhor compreensão do assunto pesquisado e facilitou que se chegasse ao resultado esperado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Analisando os resultados obtidos com a pesquisa, em relação ao objetivo geral do trabalho, que consiste em apresentar quais são as modalidades de contribuições dos empregados aos sindicatos e esclarecer acerca da exigibilidade dessas contribuições, pode-se apresentar e resumir através do Quadro 1, de Martinez (2019, p. 981).

Quadro 1: Quadro sinótico do suporte financeiro das entidades sindicais

Espécie contributiva	Sede	Natureza jurídica	Finalidade	Sujeito passivo
Contribuição sindical	Tem previsão legal	Tributária	Financiar, em regra, as atividades assistenciais das entidades sindicais	Todo e qualquer integrante de categoria econômica ou profissional, desde que a autorize (Lei n. 13.467/2017)
Contribuição confederativa	Tem previsão na ata da assembleia geral	Contratual coletiva	Custear despesas ordinárias do sistema confederativo	Somente os associados à entidade sindical
Contribuição assistencial	Tem previsão no acordo coletivo, na convenção coletiva ou na sentença normativa	Contratual coletiva	Revigorar a entidade sindical depois de uma dispendiosa campanha	Somente os associados à entidade sindical
Contribuição associativa	Tem previsão no estatuto da entidade sindical	Contratual coletiva	Custear as benesses associativas	Somente os associados à entidade sindical

Fonte: Martinez (2019, p. 981).

O quadro sinótico de Martinez (2019) apresenta as espécies da contribuição, ou seja, sua modalidade; apresenta a sede da contribuição, que é a base, a previsão de onde se encontra a exigência de cobrança de tal contribuição; a natureza tributária da contribuição, se ela é prevista em lei ou em norma coletiva; a finalidade dessa contribuição, ou seja, para onde é destinada a

arrecadação; e por fim, o sujeito passivo, que é quem está obrigado a pagar/ter descontado tal contribuição em sua remuneração.

Pode-se entender então, analisando o quadro e todo o conteúdo já apresentado, que em relação à quais são as modalidades das contribuições aos sindicatos por parte dos empregados, são quatro: contribuição sindical, contribuição confederativa, contribuição assistencial e a contribuição associativa.

Das quatro contribuições apresentadas, apenas uma delas tem natureza tributária, que é a contribuição sindical. As outras três contribuições têm natureza contratual coletiva. Da mesma forma, apenas a sindical tem previsão legal, ou seja, tem previsto na legislação sua aplicação. Já as contribuições restantes (confederativa, assistencial e associativa) têm previsão em ata de assembleia; acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa; e estatuto da entidade sindical, respectivamente.

Em relação à finalidade de cada contribuição, ou seja, para onde tal arrecadação será destinada, temos que: a contribuição sindical financia as atividades assistenciais das entidades sindicais, ou seja, custeia o sistema sindical; a contribuição confederativa custeia as despesas ordinárias do sistema confederativo brasileiro; a contribuição assistencial revigora a entidade após uma campanha dispendiosa, ou seja, para custear as despesas da negociação coletiva junto ao sindicato patronal; e a associativa custeia as benesses associativas e também garantem vantagens corporativas.

Por último, está o sujeito passivo, ou seja, quem está obrigado a pagar a determinada contribuição. A contribuição sindical tem como sujeito passivo todo e qualquer integrante da categoria, porém, de acordo com a previsão na Lei nº 13.467/2017, somente deverá ser pago, desde que autorizado pelo empregado. Já as outras contribuições (confederativa, assistencial e associativa) tem como sujeito passivo, os associados à entidade sindical, ou seja, deve ser exigido apenas daqueles que são associados do sindicato.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como prerrogativa tratar sobre as contribuições destinadas aos sindicatos por parte dos empregados. A grande contribuição da pesquisa e a apresentação dos

resultados foi de esclarecer primeiramente quais são as contribuições existentes e se elas são ou não exigíveis aos empregados das empresas.

Após a reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) muito se falou sobre essas contribuições, haja visto que mudanças ocorreram, principalmente em relação às exigibilidades de tais contribuições. Relacionado à essa reforma, muitos materiais, livros, manuais e notícias estavam disponíveis para consulta, pois foi uma reforma muito comentada por toda a população brasileira e principalmente pelos profissionais da área. Sendo assim, no tocante à consulta à materiais de consulta, não houve grande dificuldade em encontrar conteúdo para elaborar a pesquisa.

Atingiu-se o objetivo da pesquisa, citando, mediante consulta aos autores literários todas as contribuições destinadas aos sindicatos, inclusive apresentado cada uma individualmente com suas características principais, bem como sua destinação. Da mesma forma, foi esclarecido a exigibilidade de cada contribuição, deixando claro quais delas podem ou não podem ser cobradas/exigidas dos empregados.

Aos profissionais da área, aos empregados e aos demais interessados, tal artigo pode ser uma ferramenta de pesquisa para saber se o procedimento adotado pelos sindicatos, pelas empresas e pelos profissionais da área de RH, que elaboram as folha de pagamento das empresas, estão de acordo com o que a legislação impõe, a fim de não prejudicar nenhuma das partes em relação à uma cobrança indevida aos empregados, ou uma falta de contribuição para os sindicatos, que historicamente tem um papel importante nas relações trabalhistas no Brasil.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura Meleto; ILANES, Miriany Stadler; GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre: Sagah Educação, 2018. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. **CLT**. 4. ed. Barueri: Editora Manole, 2019. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520460283/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 jul. 2021.

- BRASIL. **Sumula Vinculante 40 de 20 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>. Acesso em: 11 jun. 2020.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611287/>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT organizada: consolidação das leis do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Forense, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530987459/>. Acesso em: 10 jul. 2020.
- CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho: sintetizado**. 2. ed. São Paulo. Editora Forense, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982126/cfi/6/10!/4/2/4@0:0>.
- GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018257/>. Acesso em 10 jul. 2020.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553602087/>. Acesso em: 11 jun. 2020.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610129/>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- MARTINS, Adalberto *et al.* **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 10. ed. Barueri: Editora Manole, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520460306/>. Acesso em: 11 jun. 2020.
- NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Elaboração de projetos de pesquisa: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica**. São Paulo. Editora Cengage Learning, 2012. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126293/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em 02 jun. 2021.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018. *E-book*. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981105/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

SIMMEBR; SINTIMMEB. **Convenção coletiva de trabalho 2020/2021**. Disponível em:
<http://www.sintimmeb.com.br/pdfs/98193ec0b9591bfa12aab03660d4ce1e.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2020.

SINDUSCON; SINTRICOMB. **Convenção coletiva de trabalho Brusque 2019/2020**. Disponível em: <http://www.sintricomb.com.br/wp-content/uploads/2019/07/CCT-2019-2020.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.