



**Nota Técnica**

Número 200  
Dezembro 2018

**Subsídios para o debate sobre a  
questão do Financiamento Sindical**

## Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical<sup>1</sup>

As entidades sindicais são instrumentos essenciais para a luta em defesa dos interesses dos trabalhadores na relação reconhecidamente conflitiva e assimétrica entre capital e trabalho. A atuação dessas organizações pela ampliação dos direitos individuais e coletivos tem contribuído decisivamente na busca por uma sociedade justa e democrática<sup>2</sup>.

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é a prática das negociações coletivas de trabalho, que garante aos trabalhadores contraporem-se ao poder das corporações patronais. Inúmeros avanços foram alcançados em razão dos processos negociais empreendidos pelos sindicatos, tanto aprimorando direitos assegurados pela legislação, quanto introduzindo novos temas. Diversas garantias relativas a salários, benefícios, condições de trabalho, relações de trabalho e representação sindical originaram-se das pautas de reivindicações apresentadas ao patronato pelas entidades sindicais, passaram a compor acordos e convenções coletivas de trabalho e, em muitos casos, inspiraram a criação de leis que passaram a abranger o conjunto dos trabalhadores.

Além da representação dos trabalhadores e das conquistas stricto sensu, boa parte das entidades sindicais oferece à base um conjunto de serviços nas áreas jurídica; assistencial; de saúde – disponibilizando médicos, dentistas e laboratórios; de formação – realizando cursos, capacitação profissional e atividades formativas; e de lazer – por meio da manutenção de colônias de férias e de clubes de campo e da promoção de atividades recreativas, esportivas e culturais –; serviços aos quais grande parte das categorias profissionais não teriam acesso.

Outra dimensão importante a ser considerada é a condição de empregadora – direta e indireta – das entidades sindicais laborais. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho, em 2017, cerca de 106 mil trabalhadores eram por elas empregados. Se, de acordo com estimativas, cada emprego direto gera três indiretos, a estrutura sindical laboral empregava, aproximadamente 424 mil trabalhadores em 2017. Também é

---

<sup>1</sup> Esta nota foi produzida originalmente para a Federação Interestadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações (Fitratelp), como subsídio à discussão de mecanismos alternativos à contribuição sindical.

<sup>2</sup> DIEESE. Nota Técnica número 177 de abril de 2017, disponível em [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)  
Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical

importante registrar que nas entidades sindicais patronais havia cerca de 33 mil postos de trabalho naquele ano.

Esse conjunto de ações e serviços realizados pelas entidades sindicais exige recursos financeiros, que, com as novas medidas introduzidas pela legislação trabalhista, foram duramente atingidos. Duas das maiores fontes de financiamento sindical – a Contribuição Sindical e a Contribuição Assistencial – sofreram expressivas restrições.

A Contribuição Sindical – mais conhecida como imposto sindical, que correspondia ao desconto, no mês de março de cada ano, de um dia de trabalho de todos os trabalhadores e cujo recolhimento era compulsório –, passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores. Já a cobrança da contribuição assistencial – negociada em acordos e convenções coletivas de trabalho – está vetada para trabalhadores não sindicalizados, conforme decisão do Plenário Virtual do STF, na análise do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1018459).

Estima-se que o fim da obrigatoriedade do imposto sindical imporá aos sindicatos perda média de receita de cerca de 35%. No caso de várias federações e confederações, essa perda se aproxima dos 100%. Esse corte abrupto no financiamento coloca em risco a própria existência da representação sindical e cria uma situação inexistente no mundo: um sistema em que os trabalhadores têm acesso aos direitos produzidos e conquistados pelos sindicatos, mas sua contribuição para a entidade é optativa.

Neste texto, serão apresentadas informações relevantes sobre as entidades sindicais brasileiras, procurando caracterizá-las e detectar os efeitos já provocados pela reforma trabalhista sobre sua estrutura e atuação, bem como os impactos que ainda poderá causar. Ao final, serão levantadas as controvérsias sobre as medidas adotadas e expostas as recentes resoluções sobre o financiamento sindical no novo cenário.

## **As entidades sindicais no Brasil e a sindicalização**

De acordo com o CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais), havia no Brasil, em 2018, 11.578 sindicatos, 424 federações e 36 confederações de trabalhadores, presentes em todas as unidades da Federação<sup>3</sup>. Em termos de representação, estima-se, a partir de dados da Rais, que aproximadamente 46 milhões de trabalhadores são abrangidos por essas entidades.

---

<sup>3</sup> Consulta feita ao CNES em 29 de maio de 2018.  
Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical

Quanto à sindicalização, o Brasil está entre os países que registram patamares médios próximos dos 20%. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), por meio de pesquisa suplementar da Pnad (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar), a taxa de sindicalizados (número de trabalhadores x população ocupada), em 2015, era da ordem de 19,5%<sup>4</sup>. Esse índice pode ser considerado satisfatório, uma vez que o patronato brasileiro se utiliza, recorrentemente, de mecanismos para inibir a atuação sindical dos trabalhadores, como, entre outros, práticas antissindicais e elevada rotatividade no mercado de trabalho.

A pesquisa ainda revela que metade (50%) dos trabalhadores sindicalizados declararam que o motivo de sua sindicalização é o fato de os Sindicatos serem defensores dos direitos dos trabalhadores e 20%, pelos serviços ofertados pelas entidades sindicais.

Ao serem indagados sobre a utilização dos serviços ofertados pelo sindicato, 21% responderam que os utilizam, e 79% afirmaram não utilizá-los. Dos que os utilizam, 40% usufruíam de atendimento jurídico; 42%, de convênio médico ou odontológico; e 40%, de atendimento médico ou odontológico.

Constatou-se também que 18% dos sindicalizados participam das atividades realizadas pelo sindicato. Desses, 77% afirmaram participar de assembleias; 33%, de manifestações; e 56%, de palestras, cursos e debates.

Quanto aos trabalhadores não sindicalizados, 26% alegaram não se filiarem aos sindicatos por desconhecimento de qual entidade os representa; 23% avaliavam que os serviços ofertados pela entidade não lhes interessavam; 17% julgavam que o sindicato não representava seus interesses ou não acreditavam no sindicato; 12% não sabiam como se associar; e 7% consideravam a contribuição cara<sup>5</sup>.

Essas informações indicam que, apesar de o mercado de trabalho brasileiro ter características que desfavorecem a organização sindical – como informalidade, precarização, alta rotatividade e práticas antissindicais –, além da pulverização da representação, que se reflete em uma estrutura que comporta mais de 12 mil entidades sindicais laborais, o sindicalismo brasileiro

---

<sup>4</sup> Esta é a proporção de sindicalizados quando se considera o conjunto dos trabalhadores com 16 anos ou mais, ocupados na semana de referência da pesquisa, sejam eles da economia formal ou informal. Se considerados apenas os trabalhadores com contrato formal [empregados com carteira, funcionários públicos, militares e trabalhadores domésticos com carteira], a taxa de sindicalização sobe para 26,7%.

<sup>5</sup> Os 15% restantes distribuíam-se entre trabalhadores que não estavam empregados e os que alegaram outros motivos além dos já discriminados.

continua sendo reconhecido pelos trabalhadores como ator importante na luta social e na defesa de seus direitos.

## **Arrecadação da contribuição sindical após a lei 13.467/2017**

O cadastro da Caixa Econômica Federal, instituição responsável pelo recolhimento da contribuição sindical, registra 7.075 entidades sindicais representativas de trabalhadores, assim distribuídas: 6.641 sindicatos, 397 federações e 37 confederações, além das 6 Centrais Sindicais reconhecidas pela Lei 11.648/2008.

Quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90%. Entre as Centrais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%).

Em 2018, 1.391 entidades (20% do total) não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram, dessa forma, profundamente afetadas pela reforma trabalhista.

Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF. Por outro lado, 98 entidades – cerca de 1,3% do total – receberam mais recursos do que obtido no ano anterior.

Esses dados revelam que a queda na receita oriunda da contribuição sindical imposta pela lei 13.467/2017 afetou a imensa maioria das entidades laborais. Há, contudo, diferentes patamares de perdas, cujo grau de asfixia financeira está condicionado ao nível de dependência de cada uma das entidades em relação à contribuição sindical.

## **O emprego nas entidades sindicais laborais**

Conforme mencionado anteriormente, as entidades sindicais laborais registravam, em 2017, 106.050 vínculos de emprego. A Tabela 1, a seguir, apresenta a distribuição desses vínculos nas diversas unidades da Federação.

**TABELA 1**  
**Vínculos de emprego em entidades sindicais laborais**  
**Brasil, 2017**

<b>Unidade da Federação</b>	<b>Nº de vínculos</b>
São Paulo	25.299
Paraná	14.050
Minas Gerais	9.000
Rio Grande do Sul	8.060
Santa Catarina	6.652
Rio de Janeiro	5.730
Maranhão	4.928
Bahia	3.624
Pernambuco	3.489
Espírito Santo	3.348
Mato Grosso	3.110
Goiás	2.866
Ceará	2.728
Distrito Federal	2.473
Mato Grosso do Sul	2.160
Pará	1.912
Piauí	1.506
Rio Grande do Norte	954
Alagoas	824
Paraíba	729
Rondônia	702
Sergipe	508
Tocantins	424
Amazonas	316
Acre	253
Amapá	251
Roraima	154
<b>Total</b>	<b>106.050</b>

Fonte: Ministério do Trabalho. Rais

Elaboração: DIEESE

Obs.: Considera somente o grupo 942 (atividades de organizações sindicais) da CNAE 2.0

Na Tabela 2, são expostas informações sobre a movimentação do emprego nas entidades sindicais laborais no ano de 2017 e nos meses de janeiro a setembro de 2018. Como se pode notar, o saldo entre contratações e desligamentos é negativo nos dois anos, ou seja, o número de desligados é superior ao número de demitidos, representando a eliminação de mais de 8,3 mil postos de trabalho no conjunto das entidades sindicais no período.

**TABELA 2**  
**Movimento dos vínculos celetistas de emprego**  
**em entidades sindicais laborais**  
**Brasil, 2017 e 2018**

Ano	Admitidos	Desligados	Saldo
2017	9.711	13.505	- 3.794
2018 <sup>(1)</sup>	6.008	10.611	- 4.603
Total	15.719	24.116	- 8.397

Fonte: Ministério do Trabalho. Caged

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Referem-se ao período de janeiro a setembro de 2018

Obs.: Inclui apenas o grupo 942 (atividades de organizações sindicais) da CNAE 2.0.

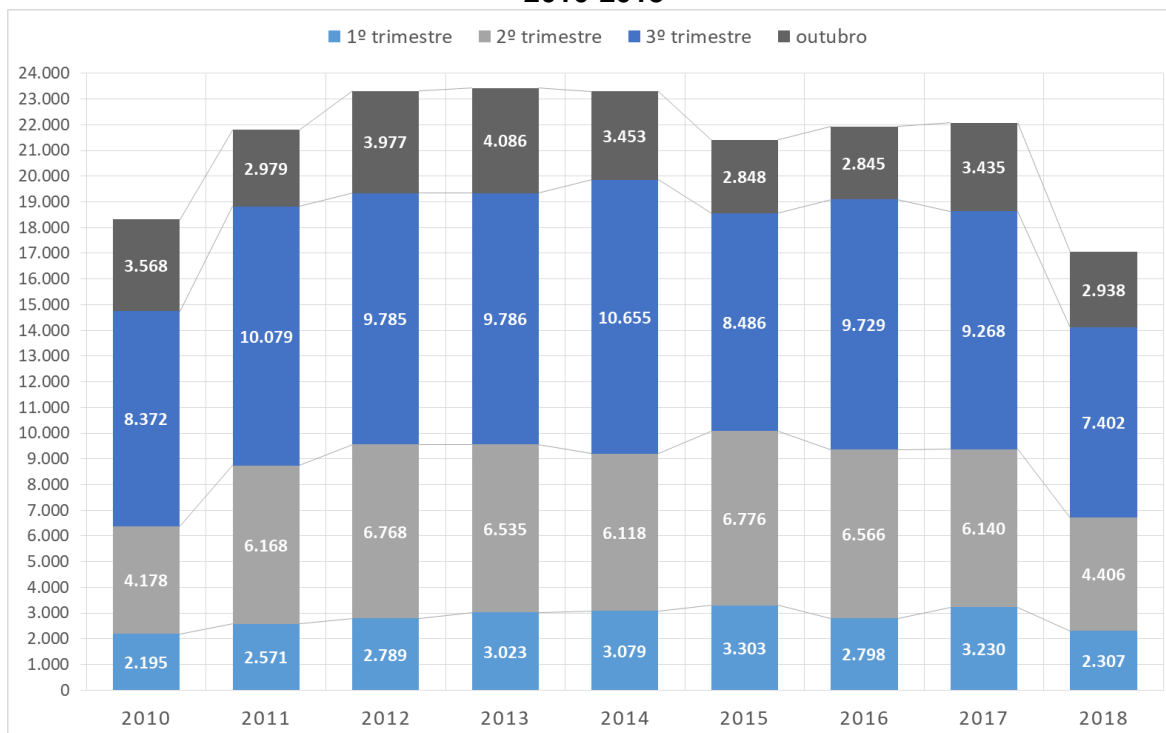
## As negociações coletivas de trabalho antes e depois da Reforma Trabalhista

Neste tópico, serão apresentadas informações relativas às negociações coletivas de trabalho realizadas no período pós Reforma, primeiramente no que se refere ao número de instrumentos coletivos de trabalho resultantes desses processos e, posteriormente, ao conteúdo de cláusulas que procuram salvaguardar os trabalhadores dos novos dispositivos.

O Mediador é um sistema implantado pelo Ministério do Trabalho, com a finalidade de registrar acordos e convenções coletivas de trabalho resultantes das negociações praticadas em todo o país. Os gráficos 1 e 2, a seguir, mostram o número de registros verificados no Mediador nos anos de 2010 a 2018. O Gráfico 1 refere-se aos acordos coletivos e o 2, às convenções coletivas.

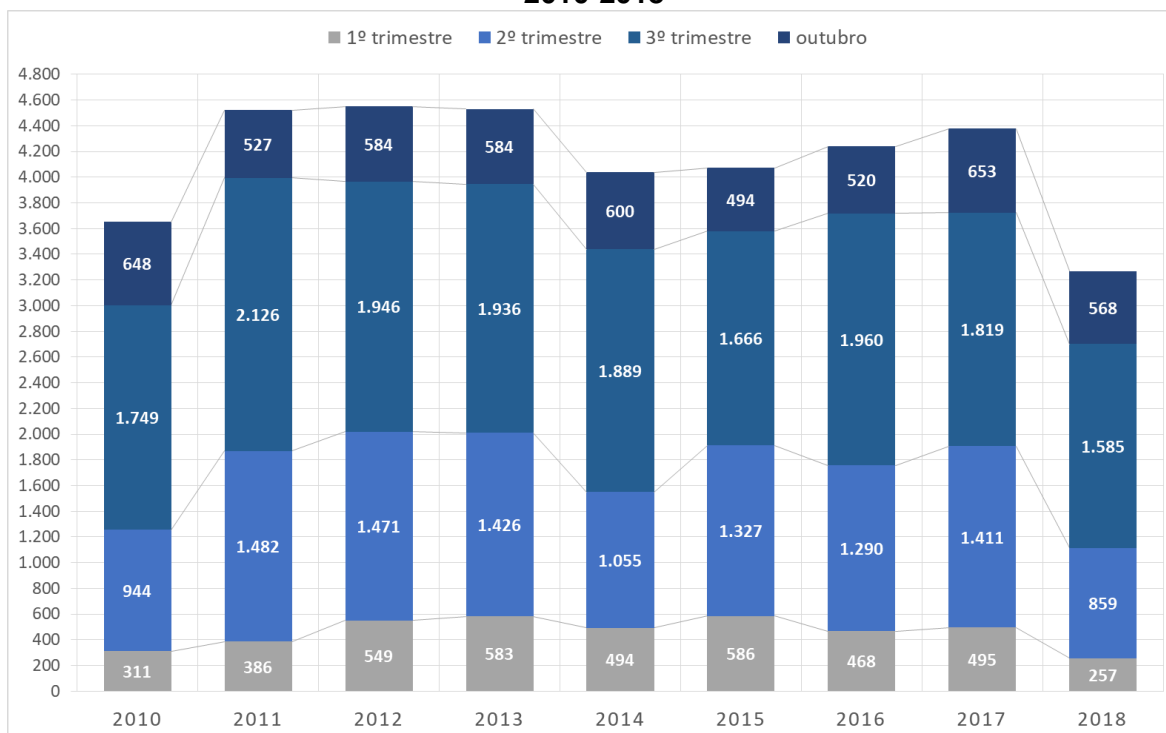
Conforme se pode observar, em 2018, há queda significativa dos registros relativos aos períodos delimitados, na comparação com iguais períodos dos anos anteriores. No início do ano, a queda foi mais acentuada nas convenções coletivas: redução em quase 50% das convenções no primeiro trimestre de 2018 em relação a igual período de 2017, em comparação a uma redução de quase 30% nos acordos, segundo os mesmos parâmetros de comparação. Porém, a diferença das quedas entre os tipos de instrumentos analisados foi diminuindo ao longo do ano. No consolidado até outubro, as convenções registravam queda de 25% em relação a igual período de 2017; e os acordos, queda de 23%.

**GRÁFICO 1**  
**Acordos Coletivos registrados no Mediador por trimestre e outubro**  
**2010-2018**



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador  
 Elaboração: DIEESE

**GRÁFICO 2**  
**Convenções Coletivas registradas no Mediador por trimestres e outubro**  
**2010-2018**



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador  
 Elaboração: DIEESE



Quanto à negociação coletiva da reforma trabalhista, a análise das cláusulas registradas no Mediator até julho de 2018 revela que aproximadamente 13% dos instrumentos coletivos mencionavam a Lei 13.467/2017, com maior incidência entre as convenções coletivas (30%) do que nos acordos coletivos (10%). Nos acordos, foi observada maior ocorrência entre os documentos firmados no setor rural (19% dos acordos do setor). Nas convenções, foram mais frequentes no setor de Serviços (39%). Ao todo, foram observadas mais de 2 mil cláusulas sobre a reforma trabalhista, presentes em 1,4 mil instrumentos coletivos de trabalho.

Dentre as cláusulas identificadas, os temas mais frequentemente citados foram:

- Contribuição sindical, assistencial e confederativa
- Homologação de rescisão de contrato de trabalho
- Hierarquia das normas (negociado sobre o legislado e negociação individual)
- Comissão de trabalhadores
- Horas *in itinere*
- Jornada de Trabalho (intervalo intrajornada, banco de horas, jornada 12x36, entre outras)
- Termo de quitação de obrigações trabalhistas

A seguir são apresentadas algumas cláusulas de salvaguarda aos trabalhadores e a entidades sindicais frente à reforma trabalhista.

### **Insalubridade gestante**

#### **DO TRABALHO DAS GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRE**

Considerando-se que a previsão contida no artigo 394-A da CLT atenta contra a dignidade da pessoa humana, é terminantemente proibido o trabalho da empregada gestantes/lactante em atividade insalubre ou perigosa.

*Comércio - Maringá/PR*

### **Intervalo intrajornada**

#### **DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO (ALMOÇO-JANTA) COM SUAS APLICABILIDADE**

Fica acordado entre as partes e, baseando-se no artigo 611- A da CLT, por força da Lei de modernização trabalhista 13.467/2017, se tratando do intervalo para refeição, fará jus o trabalhador ao intervalo de, no mínimo, uma hora para a referida refeição.

*Diversos instrumentos de Empregados em Condomínios - Manaus*

### **Banco de Horas**

#### **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Os pactos coletivos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho serão ajustados sempre mediante acordos coletivos, devendo as empresas pré-avisarem de sua intenção ao Sindicato Profissional, com 08 (oito) dias de antecedência ao processo de divulgação aos empregados.

Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical

§ Único - Fica expressamente vedada a hipótese de acordo individual para implantação de jornada flexível/banco de horas entre a empresa e os empregados.

*Metalúrgicos - Juiz de Fora/MG*

### **Parcelamento de Férias**

#### **FÉRIAS VENCIDAS**

Quando autorizadas pelos sindicatos pactuantes, bem como, com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, observado o art. 134, § 1º, da CLT, no tocante ao número de dias, de cada período.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas deverão apresentar declaração do empregado na qual conste sua concordância em usufruir as férias em 03 (três) períodos.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Esta cláusula somente poderá ser aplicada após a entrada em vigor da lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.

*Padeiros - Niterói e São Gonçalo/RJ*

### **Ultratividade**

#### **DO OBJETIVO**

Com o objetivo de adequar as Negociações Coletivas a Legislação vigente, em especial à Prevalência do Negociado sobre o Legislado, previsto na Reforma Trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, pactuam as partes a Celebração do presente Instrumento Coletivo de Trabalho da Categoria que se regerá pelas cláusulas e condições abaixo expostas e na falta de renovação do presente instrumento coletivo aplicar-se-á o PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE, pelo prazo que persistirem as negociações/entendimentos;

*Vestuário – Limeira/SP*

### **Contrato temporário e terceirização**

#### **LOCADORAS DE MÃO-DE-OBRA**

Fica proibida a contratação pelas empresas, de qualquer serviço ou tarefa, por meio de prestadoras de mão de obra, exceto os serviços especializados, trabalho temporário ou aqueles que digam respeito à atividade meio dos empregadores

*Serviço de Saúde - Maringá/PR*

### **Trabalho Intermitente**

#### **CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

Parágrafo Primeiro – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo Segundo – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

Parágrafo Terceiro – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

Parágrafo Quarto – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

Parágrafo Quinto – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

Parágrafo Sexto – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

Parágrafo Sétimo – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

Parágrafo Oitavo – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

*Gráficos do DF*

#### **PROIBIÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE**

É vedada a celebração de contrato intermitente, durante a vigência do presente instrumento coletivo.

*Diversos instrumento do comércio de minérios e derivados de petróleo - SC*

#### **Homologação**

##### **DEMISSÕES**

Fica acordada a homologação, no sindicato, de todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados da empresa pactuante, com período mínimo de 12 meses de contrato de trabalho, mesmo após a vigência da Lei 13.467 de 13/07/2017."

*W Rizzo Transportes - São Manuel/SP*

#### **Demissão Coletiva**

##### **SUGESTÕES DE REUNIÕES COM O FIM ESPECIFICO PARA TRATAR DE DESLIGAMENTOS COLE-TIVOS**

Sugere-se às empresas que, por razões de ordem econômica ou funcional, estiverem na iminência de efetuar demissão coletiva de empregados, que antes de ser tomada qualquer medida nesse sentido, convoquem uma reunião com o Sindicato, em caráter de urgência, visando racionalizar ou minimizar os impactos das medidas que por ventura venham a ser adotadas.

*Transportes aquaviários – SP*

## Cláusulas sobre contribuições às entidades sindicais

Em pesquisa realizada no Mediador no início de abril de 2018, constatou-se que cerca de 29,4% dos instrumentos coletivos registrados até então no sistema asseguraram cláusulas relativas ao recolhimento de diversos tipos de contribuições às entidades sindicais de trabalhadores.

Foram localizados 2.716 instrumentos coletivos, dos quais 798 registravam ao menos uma cláusula sobre recolhimento de contribuição à entidade sindical acordante. Desse universo, foram analisados 387 instrumentos coletivos. A Tabela 3 mostra a distribuição dessas garantias segundo o tipo de contribuição acordada.

**TABELA 3**  
**Distribuição dos instrumentos coletivos,**  
**segundo tipo de contribuição sindical**  
**Brasil, janeiro a março de 2018**

Tipo de Contribuição	Nº	%
Contribuição assistencial/negocial	329	85,0
Contribuição associativa	114	29,5
Contribuição sindical	77	19,9
Contribuição confederativa	58	15,0
Total (Instrumentos)	387	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total uma vez que um instrumento coletivo pode registrar mais de um tipo de cláusula de contribuição às entidades sindicais

## A disputa jurídica em torno do financiamento das entidades sindicais

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o recolhimento da contribuição sindical, conhecida anteriormente como Imposto Sindical, deixou de ser obrigatório. O artigo 582 da nova lei diz:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que **autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento** aos respectivos sindicatos.

Essa medida, ao manter a representação sindical a todos os trabalhadores e, ao mesmo tempo, restringir o financiamento da estrutura sindical à contribuição voluntária, cria um sistema insustentável. Nas experiências internacionais, há dois modelos básicos de financiamento sindical: um em que os trabalhadores se associam aos sindicatos e, por meio de sua contribuição, adquirem

os direitos conquistados pelas entidades; e outro, em que todos os trabalhadores são beneficiários das conquistas sindicais e contribuem para a entidade.

Na área jurídica, a adoção dessa Lei gerou inúmeras polêmicas. Diversos especialistas da área do direito defendem que a legislação é inconstitucional, argumentando que a contribuição sindical, por ter natureza jurídica tributária, não poderia ser extinta por lei ordinária – como é o caso da relativa à reforma trabalhista – mas apenas por lei complementar.

Esse é o entendimento da Conalis – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – do Ministério Público do Trabalho (MPT), registrado na Nota Técnica nº 1, publicada em 27 de abril de 2018, onde se lê:

A contribuição sindical tratada nos arts. 578 a 610 da CLT tem natureza jurídica tributária. As mudanças promovidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) quanto à contribuição sindical apresenta inconstitucionalidade formal e material. **Inconstitucionalidade formal por não observar a necessidade de lei complementar para a instituição, modificação e extinção de um tributo (art. 146 e 149 da CF/1988)**, no caso uma contribuição parafiscal, e por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro por tratar-se de proposição legislativa que implica renúncia de receita (art. 113 do ADCT, acrescido pela EC nº 95/2016), considerando que a mesma ajuda a financiar o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da ‘Conta Especial Emprego e Salário’.

Além das razões acima expostas, o MPT alega inconstitucionalidade material.

Inconstitucionalidade material pelo fato de **enfraquecer financeiramente as entidades sindicais quando a mesma ‘reforma trabalhista’ aumentou os encargos dos sindicatos e, também, por que a Constituição Federal prevê expressamente tal fonte de financiamento no ‘in fine’ do inciso IV do art. 8º e art. 149 da Constituição Federal e por ofender a unicidade sindical e a representação sindical compulsória da categoria (CF, art. 8º, II e III), violando a liberdade sindical ao imputar aos associados o custo da atividade do sindicato.**

Segundo o site Consultor Jurídico, até o dia 12 de março deste ano, haviam sido registrados no Supremo Tribunal Federal (STF), 20 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) contra a reforma trabalhista, cujo objeto principal são as mudanças na contribuição sindical<sup>6</sup>.

No entanto, em julgamento da constitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical realizado no dia 29 de junho, o STF decidiu, por seis votos a três, pela sua procedência<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> <https://www.conjur.com.br/2018-mar-12/supremo-soma-20-acoes-mudancas-reforma-trabalhista>

<sup>7</sup> <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>

Outro ponto polêmico é à interpretação do que vem a ser a “autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional”. Não há consenso se a autorização deve ser individual ou coletiva, como a obtida por aprovação em assembleia.

O movimento sindical, juízes do trabalho e especialistas em relações do trabalho defendem que a aprovação em assembleia é suficiente para configurar a autorização prévia e expressa da categoria profissional.

Em Nota Técnica publicada no dia 16 de abril<sup>8</sup>, a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho (SRT/Ministério do Trabalho) reconhecia que a autorização do desconto da contribuição sindical poderia ser consumada mediante decisão de assembleia geral da categoria. Nesse período, decisões favoráveis ao recolhimento da contribuição sindical ou de outras contribuições às entidades sindicais mediante acordo ou convenção coletiva e aprovação em assembleia vêm sendo tomadas em todo o Brasil. Segundo levantamento realizado pela Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) em diversos Tribunais Regionais do Trabalho, entre 14 de março e 7 de maio deste ano, foram proferidas 87 decisões favoráveis ao recolhimento de contribuições aos sindicatos<sup>9</sup>.

Ainda em maio de 2018, o vice-presidente da corte do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o ministro Renato de Lacerda Paiva, homologou acordo dos trabalhadores ferroviários do Maranhão, Pará e Tocantins com a empresa mineradora Vale S.A., em que se estabelecia o pagamento de uma cota negociada por todos os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo, salvo oposição individual. Essa decisão fortaleceu o entendimento de que a contribuição sindical, assim como outras contribuições às entidades sindicais<sup>10</sup>, pode ser aprovada em assembleia de categoria e definida por acordo. Segundo informe do TST:

O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, referendou nesta terça-feira (22 [de maio]) aditivo em acordo coletivo de trabalho negociado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins (STEFEM) e a Vale S. A.

[...] O aditivo instituiu cota negociada para custeio do sindicato profissional no valor correspondente a 50% de um único salário dia vigente, a ser descontado pela Vale no contracheque dos empregados no segundo mês imediatamente subsequente à data de assinatura do documento.

Os trabalhadores não filiados deverão ser informados pela empresa sobre o desconto da cota, podendo apresentar oposição ao sindicato pessoalmente, por escrito e com

<sup>8</sup> <http://www.diap.org.br/images/stories/nota-tecnica-srt-contribuicao-sindical.pdf>

<sup>9</sup> <http://csb.org.br/contribuicao-sindical-orientacoes-e-procedimentos/>

<sup>10</sup> O inciso XXVI do artigo 611-B da Lei 13.467/2017 diz que o trabalhador tem o “direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Depreende-se, portanto, da decisão do TST que a anuência pode ser da categoria profissional, e não do trabalhador individual. Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical

identificação de assinatura legível, devendo, no prazo de 20 dias da notificação, comunicar a oposição à empresa, sob pena de aceitação do desconto.

Tanto a empresa quanto o sindicato se comprometem, no aditivo, a não realizar manifestações, atos ou campanhas para incentivar ou constranger os não filiados em seu direito de opção relativo ao desconto.

O sindicato profissional também se comprometeu formalmente a se abster de pleitear a cobrança de contribuição sindical, equivalente à remuneração de um dia de trabalho, prevista nos artigos 578 a 610 da CLT durante o período de vigência do aditivo, que é de um ano.

“O acordo é resultado de várias negociações, fruto de um consenso entre trabalhadores e empresa, com anuência do Ministério Público do Trabalho”, afirmou o ministro Renato de Lacerda Paiva.

[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24583821](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24583821))

Mais recentemente, em 26 de outubro de 2018, a Conalis, do MPT, publica a Nota Técnica número 2, registrando o seguinte entendimento sobre o custeio da contribuição sindical:

**O tripé da organização sindical brasileira é formado pela unicidade, pelo efeito *erga omnes* da negociação coletiva e pela contribuição sindical descontada de todos os trabalhadores**, como destacado pelo Ministro Luiz Edson Fachin.

**Ao se retirar um desses pilares, o sistema poderá ruir como um todo.**

A unicidade (CF, 8º, II), a eficácia *erga omnes* dos instrumentos normativos (CLT, art. 611) e **os efeitos decorrentes da reforma trabalhista demandam uma nova interpretação das normas que versem sobre o custeio das entidades sindicais.**

A negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, VI).

**Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria.**

**A atividade sindical em prol da defesa dos direitos sociais trabalhistas requer fontes de financiamento legítimas.**

**A assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição** (CLT, art. 513, e)

[...]

**Os abrangidos pela negociação coletiva** (CLT, art. 611) **devem participar do financiamento desse processo**, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações.

O Enunciado de nº 24, formulado pela Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do Ministério Público do Trabalho, reitera os termos da Nota Técnica número 2. Esse enunciado unifica, por meio do seguinte texto, o entendimento do MPT sobre custeio sindical:

**A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria**, registrada em ata, e **descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato**, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.



Esse posicionamento do MPT está em conformidade com as orientações da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que registra no Enunciado 326, do Comitê de Liberdade Sindical:

**A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculos de natureza legislativa.**

Assim, pode-se concluir que, com o Enunciado 24, o MPT põe fim à polêmica sobre a questão relativa ao financiamento sindical: as assembleias dos trabalhadores das diversas categorias profissionais têm poder deliberativo sobre a cobrança da contribuição sindical, além de autonomia para definir valores e prazos para seu pagamento. Ainda estipula que, uma vez aprovada nessas condições - e resguardado o direito à oposição –, a contribuição é extensiva ao conjunto dos trabalhadores - sindicalizados ou não.



Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente: Bernardino Jesus de Brito**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Vice-presidente: Raquel Kacelnikas**

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região – SP

**Secretário Nacional: Nelsi Rodrigues da Silva**

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

**Diretor Executivo: Antonio Francisco Da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP

**Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira**

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo – SP

**Diretora Executiva: Cibele Granito Santana**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas – SP

**Diretora Executiva: Elna Maria de Barros Melo**

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE

**Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes**

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – RS

**Diretor Executivo: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba – PR

**Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa**

Sindicato dos Eletricitários da Bahia – BA

**Diretor Executivo: Sales José da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região – SP

**Diretora Executiva: Zenaide Honório**

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Direção Técnica**

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Fausto Augusto Júnior – Coordenador de Educação

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador de Relações Sindicais

Patrícia Pelatieri – Coordenadora de Pesquisas e Tecnologia

Rosana de Freitas – Coordenadora Administrativa e Financeira

**Equipe responsável**

Luís Ribeiro

José Silvestre

Vera Gebrim

Victor Gnecco Pagani (revisão crítica)