

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

DIEGO HOLZ

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SOB O
CONTEMPORÂNEO DIREITO TRABALHISTA
TRABALHO DE MONOGRAFIA**

Santa Rosa
2018

DIEGO HOLZ

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SOB O
CONTEMPORÂNEO DIREITO TRABALHISTA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

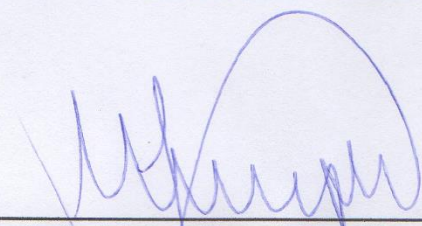
Santa Rosa
2018

DIEGO HOLZ

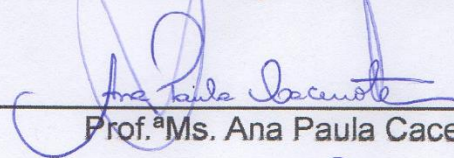
**A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SOB O
CONTEMPORÂNEO DIREITO TRABALHISTA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer – Orientador



Prof.^aMs. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa, 12 de junho de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Wilmar e Iria, que com sua sabedoria de vida me ensinaram a importância do respeito e humildade para o crescimento como pessoa.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente aos meus pais e meu irmão, aqueles que sempre acreditaram em meu potencial e nunca mediram esforços para me ajudar nesta caminhada. Agradeço aos professores, e em especial ao meu Orientador, que ao longo destes cinco anos me proporcionaram um grande crescimento como ser humano. E enfim a Deus, que a cada novo dia me concedeu a chance de ser sempre uma pessoa melhor.

"As massas nunca se revoltam por iniciativa própria, e nunca se revoltam não só porque são oprimidas. Acontece que enquanto não lhes for permitido contar com termos de comparação, elas nunca chegarão sequer a dar-se conta de que são oprimidas". George Orwell - 1984.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema a (in)constitucionalidade da contribuição sindical, tendo como delimitação temática a finalidade contributiva e sua (in)constitucionalidade perante o atual cenário trabalhista. Tem-se como problema a aplicação da contribuição sindical compulsória em face do trabalhador diante de princípios de liberdade e representatividade sindical e as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Se objetiva neste trabalho estudar as mais distintas fontes doutrinárias e legislativas, as quais pretendem dissecar as características sindicais e conseqüentemente expor de forma clara e objetiva as possíveis benesses ou perdas ao empregado que contribui de forma obrigatória ao sindicato, bem como apresentar as principais mudanças trazidas pela nova legislação neste aspecto com seus conseqüentes reflexos. De tal forma, é de grande relevância se realizar a pesquisa quanto ao tema, pois a contribuição sindical, prática esta realizada por muitos anos e, alterada com o advento da lei nº 13.467/2017, fazia com que o empregado devesse pagar aos sindicatos o valor concernente a um dia de trabalho por ano, com a justificativa de a contribuição ser meio para a melhoria do sistema sindical e custeio dos mecanismos de representatividade, o que ao longo dos anos veio a ser questionado por meio de ações judiciais, uma vez que os benefícios não eram observáveis. Assim sendo, para este estudo desenvolveu-se pesquisa teórica, com tratamento de dados de forma qualitativa, esta sendo através de procedimento histórico e comparativo, tomando-se como método de abordagem o método hipotético-dedutivo. Destarte, a monografia organiza-se em dois capítulos. O primeiro apresenta a história do sindicato a nível mundial e nacional, sua relação com o ordenamento jurídico trabalhista e forma de atuação bem como a origem da contribuição como forma de financiamento de suas atividades. Por sua vez, o segundo apresenta as formas de participação direta frente ao Estado na relação entre empregado e empregador, a aplicação da contribuição e sua conseqüente forma de constituição de direitos, alternativas de fortalecimento como instituto frente a inovações legislativas e decisões judiciais em face da contribuição antes da vigência da lei nº 13.467/2017 bem como posterior a mesma. Assim, tem-se por pretensão apresentar de forma clara o contexto sindical, desde sua fundação até a participação social, evidenciado que a prática contributiva se torna questionável em detrimento do retorno ao trabalhador no atual cenário. Assim sendo, pretende-se trazer ao público em geral uma reflexão quanto a atual estrutura sindical, esta que é ferramenta importante para a democracia trabalhista, mas que necessita de uma reestruturação institucional, além de demonstrar a violação constitucional em face dos princípios sindicais encontrados no ordenamento jurídico nacional.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – Sindicato – Contribuição Sindical – (In)Constitucionalidade – Contemporâneo.

ABSTRACT

The present has as a theme the (un)constitutionality of union contribution, having as thematic delimitation the contributive purpose and its (un)constitutionality before the current labor scenario. There is a problem, the application of union contribution compulsory in face of the employee in the front of liberty principles and labor union representativeness and the changes introduced by Law nº 13,467/2017. This work aims to study the different legal and doctrine sources, which intend to dissect the labor union characteristics and as a consequence expose in a clear and objective way the possible benefits or losses to the employee who contributes to a mandatory way to the labor union, as well as present the main changes brought by the new law in this aspect with its consequence reflexes. Thus, is worth to perform a research about this theme, since the labor union contribution is an exercise being carry out for many years and, changed with the advent of Law nº 13,467/2017, meant that the employees should pay to the labor union the value in terms of one day of work by year, with a justification of the union contribution was a way to improve the labor union system and mechanisms of representation defrayal, which over the years become to be questioned by means of lawsuit, once that the gains were not observed. Therefore, in this study, a theoretical research was performed, where the data processing was done in a qualitative way, being this through the historical and comparative procedure, by taking as approach method the hypothetical-deductive method. Thereby, the monograph is organized in two chapters. The first presents the labor union history at global and country level, its relation with the labor juridical order and form of action, as well the origin of contribution as the form of financing its activities. In turn, the second chapter presents the ways of direct participating in front of the Federal State in relationship among employee and employer, the appliance of contribution and its consequent way of Rights Constitution, alternatives for strengthening as institute in front of legislative innovations and court decisions, in face of contribution before Law nº 13,467/2017 validity as well as after it. Thus, this work has the pretense to present in a clear way the labor union context, since its foundation until its social participation, highlighting that the contributive exercise becomes questionable to the detriment of the employee feedback in the current scenario. Therefore, the intention is to bring to the general public a reflection concerning the current labor union structure, being this an important tool to the labor democracy, nevertheless needing an institutional restructuring, in addition, to show the constitutional violation in face of union principles found on the national law.

Keywords: Labor Law – Trade Union – Union Contribution - (Un)Constitutionality – Contemporary.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBULOS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTN – Código Tributário Nacional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 HISTÓRIA DOS SINDICATOS	13
1.1 SINDICALISMO COMO COMPLEMENTO AO DIREITO DO TRABALHO	19
1.2 ATUAÇÃO MODERNA DOS SINDICATOS	24
1.3 ORIGEM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	29
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESTADO/EMPRESA/EMPREGADO	35
2.1 APLICABILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	40
2.2 CONTRIBUIÇÃO COMO GARANTIA DE DIREITO DE CONSTITUIÇÃO SOCIAL	44
2.3 FORTALECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL.....	48
2.4 AÇÕES JUDICIAIS EM FACE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASPECTOS (IN)CONSTITUCIONAIS	53
CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	60
ANEXOS.....	63

INTRODUÇÃO

Tal estudo tem como foco uma análise sobre (in)constitucionalidade da contribuição sindical sob o contemporâneo direito trabalhista. A geração de dados decorrerá da investigação na literatura atinente à Consolidação das Leis Do Trabalho, Constituição Federal de 1988, além de doutrinas e jurisprudências referentes à discussão.

O problema desta pesquisa tem por alvo a contribuição sindical obrigatória aos empregados em geral, prática esta que era promovida pela Consolidação das Leis do Trabalho anteriormente a formulação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Tendo em mente que a Magna Carta brasileira trás em seu dispositivo legal a capacidade de livre associação aos sindicatos, e confrontando esta tese a obrigatoriedade compulsória de contribuição sindical a todos os trabalhadores associados ou não, se faz importante realizar uma análise histórica sobre determinado assunto além de aspectos legais para um melhor entendimento sobre tal matéria.

Esta pesquisa visa analisar a (in)constitucionalidade da contribuição sindical, colocando em pauta em que medida a contribuição sindical se mostra legal em relação a representatividade e a livre associação aos sindicatos perante os diversos direitos e garantias trabalhistas. Tal questionamento é essencial à discussão usando como base os aspectos legais do sindicalismo uma vez que, se observando a legislação pertinente, é observável que o referido instituto se estabelece por categorias trabalhistas e por bases regionais, desta forma se estabelecendo a contribuição de forma obrigatória, criando um vínculo jurídico entre este e os trabalhadores.

Desta forma, se objetiva neste trabalho estudar as mais distintas fontes doutrinárias e legislativas, as quais pretendem desenvolver as características sindicais e conseqüentemente expor os motivos do por que o exercício contributivo pode ser questionável ou não. Além disso, almeja-se estudar a história e a função social dos sindicatos, apresentando um panorama mundial e posteriormente nacional, bem como a origem do seu financiamento. Cabe destacar também o

estudo das ações representativas sindicais, a aplicabilidade da contribuição, esta também como mecanismo de constituição de direitos, os novos desafios para o fortalecimento do movimento sindical, além das lides jurídicas em volta de tal assunto.

Justifica-se esta pesquisa através da indagação de por que o trabalhador, mesmo não associado a um sindicato deve realizar de forma compulsória a contribuição sindical? Havendo uma Carta Magna dando livre escolha a associação sindical, o empregado mesmo assim fica refém a tal tributo, independentemente de este lhe proporcionar de forma evidente os benefícios propostos por seus princípios basilares. Desta forma, percebe-se que muitas vezes o trabalhador nem mesmo é representado pela instituição ou não há o sentimento de representação, esta que por vezes acaba realizando ações que nem eram do interesse ou não exprimem a real necessidade daquele empregado.

Tal debate se mostra extremamente importante em tempos atuais onde os direitos de modo geral vem sofrendo significativas alterações em função de novas relações sociais. De tal forma, se observa que os reiterados institutos comunitários também merecem e devem passar por reavaliações e atualizações, buscando melhor atingir sua função social, tendo como beneficiário principal o próprio cidadão.

Consequentemente, o respectivo estudo tem por sua natureza de pesquisa uma produção teórica, uma vez que tem por finalidade analisar as relações sindicais para com os trabalhadores, principalmente se atendo à contribuição sindical. Destaca-se a abordagem qualitativa neste trabalho, ou seja, sendo construído através de uma análise das mais diversas leis bem como de ampla doutrina, para que assim o estudo de mostre rico em informações e construa de forma satisfatória o conhecimento do leitor, assim por tanto, se consolidando o projeto para um fim explicativo.

A geração de dados para a produção de tal debate se formulara através de documentação indireta, esta que se fundará por tanto em bibliografias físicas elaboradas por doutrinadores renomados, dos quais se destacam Carlos Eduardo Dantas Costa, José Claudio Monteiro de Filho, Henrique Macedo Hinz, Patrick Maia Merísio, Amauri Mascaro Nascimento, entre outros, como ainda documentos legislativos encontrados no ordenamento jurídico brasileiro, como a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Assim desta forma, também foram utilizadas decisões judiciais que

abordam tal tema, formuladas pelo Tribunal Regional Do Trabalho de São Paulo ao ano de 2018, tendo como objetivo demonstrar o posicionamento do órgão jurídico brasileiro em detrimento de tal abordagem de pesquisa. Vale salientar que a busca por dados também se fundará na esfera digital promovida por escritores engajados em referida esfera.

Não bastando, contendo tal aparato doutrinário, a constituição deste estudo será efetuada com a análise e interpretação dos dados por meio hipotético dedutivo onde se confrontará com métodos de caráter histórico e comparativo principalmente, para assim, por tanto, promover uma clareza quanto ao assunto tratado e entender a importância do movimento sindical, como também principalmente entender a justificção da cobrança contributiva em face do trabalhador.

O Trabalho de Conclusão de Curso se organiza em dois capítulos, em que o primeiro trará uma construção histórica, funcional e atuante dos sindicatos junto à sociedade e ordenamento jurídico, como também a origem da contribuição. Esta estruturação é de fundamental importância para produzir um conhecimento suficiente acerca da história sindical, esta que se fundou através de diversas lutas sociais até ter seu reconhecimento jurídico mundial efetivado. Nesta senda, é com clareza que o leitor irá constituir um desenvolvimento intelectual amplo sobre os aspectos funcionais sindicais, desde sua forma de atuação em seus primórdios até o momento atual.

Por sua vez, o segundo capítulo aludirá às formas participativas diretas do sindicato junto à esfera social, estas decorrentes das mutações institucionais da sociedade como um todo, demonstrando de forma contundente os meios representativos mais observáveis na contemporaneidade, como assim a aplicabilidade da contribuição e de como esta é forma constituidora de direitos. A partir de então, somente é que se configurará um posicionamento em face da contribuição, elaborando conclusões em detrimento do seu acolhimento (in)constitucional.

Ademais, resultando de tal perspectiva, se desdobram os novos desafios deste ente junto a uma modernização legislativa como também os paradigmas jurídicos encontrados junto ao Poder Judiciário para então, os sindicatos, encontrarem novos caminhos para um fortalecimento de seu movimento perante a comunidade.

1 HISTÓRIA DOS SINDICATOS

Primeiramente, faz-se necessário mencionar que os Sindicatos, em sua origem, foram institutos direcionados à proteção e garantias dos direitos trabalhistas. Entretanto, tal instituto ao longo de décadas levanta questionamentos quanto a sua efetiva importância no âmbito social. Para um melhor entendimento é de fundamental importância estudar sua origem mais a fundo para assim entender a atual composição estrutural e seu funcionamento, como também entender o seu papel na contemporaneidade social em que vivemos.

Os sindicatos em seu cerne tem por significado a junção de diversas pessoas formando um grupo onde estes delegam a um ou mais representantes o exercício de exteriorizar seus anseios e decisões. Em seu trabalho, José Carlos Arouca (2014) expõe que, de origem latina, *syndicus*, o sindicato tem por objetivo defender e representar uma comunidade perante uma administração. Doutra modo, através de origem grega, *sundiké*, exterioriza em seu significado o termo *síndico*, o qual é responsável pela administração e representação coletiva.

Partindo desta colocação, sendo o ser humano um ser social, necessitando da vivência conjunta, nos primórdios dos agrupamentos populacionais, para melhor haver o desenvolvimento das sociedades, ou parte delas, já se percebia a necessidade de agrupamentos de classes, estas com a finalidade de manutenção dos seus privilégios, como aponta Maurício Godinho Delgado:

Nas culturas mais adiantadas do mundo antigo, as diferenças de classes, na Mesopotâmia, no Egito, entre os Hebreus, criaram organizações para a manutenção dos privilégios de classe. Na XVII dinastia egípcia – em que floresceram as artes e o sentido da beleza -, já se encontravam vestígios de corporações de artes e ofícios. (BATALHA, 1994, P. 20 apud DELGADO, 2014, p. 121).

Mantendo uma linha temporal da humanidade, na Roma, como posteriormente nos antigos povos germânicos e saxônicos, formaram-se grupos definidos com o intuito de promover meios assistenciais recíprocos de trabalhos para o desenvolvimento das pessoas. No entanto, o propósito assistencial foi trocado em meados da Idade Média até os fins da Idade Moderna pelos propósitos políticos e comerciais principalmente, o que daria início aos modos capitalistas ocidentais. No entanto, essas formas estruturais de organização social como bem aponta Godinho,

são momentos históricos referenciais, dos quais não possuem interferência direta com o moderno sindicato, no entanto, possível seja que tenha sido um pontapé inicial para a organização social frente aos meios de trabalho (DELGADO, 2014).

Deste modo e reafirmando, perceptível é que ao longo da história da humanidade, conforme se expandiram as riquezas e os domínios sobre a natureza, matérias e propriamente sobre a sociedade, surgiram-se as grandes aglomerações sociais e conseqüentemente um crescimento industrial na qual se necessitou de uma grande quantia de mão de obra. Claro é que no franco desenvolvimento industrial, os abusos trabalhistas eram explícitos e tidos como aceitáveis até determinado período, onde começaram, aos poucos surgir grupos organizados buscando melhores condições trabalhistas e de vida, criando então os primeiros moldes de sindicato (AROUCA, 2014).

Esta reviravolta é mais facilmente contemplada por ter ocorrido com mais força e amplitude social durante a Revolução Industrial (AROUCA, 2014). Este marco na história mundial se deu através da revolução tecnológica do capitalismo, ou seja, a criação da máquina a vapor, em 1712, aperfeiçoada posteriormente, a qual promoveu um grande salto na produção de manufaturas, alterando drasticamente as características econômicas, sociais e políticas da época (DELGADO, 2014).

Delgado em seu trabalho ainda expõe que, alguns anos após o implemento da máquina a vapor, alguns trabalhadores descontentes com suas condições de trabalho formaram associações com a finalidade de melhorar as mesmas:

[...] no ano de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada de trabalho [...]. (RUSSOMANO, 2000, p.17 apud DELGADO, 2014, p. 122).

De tal modo, seria assim afirmado pelo autor, que o berço do sindicalismo, fundado a partir de práticas coletivas questionadoras quanto as constantes negligências trabalhistas, causando influência entre as demais categorias laborativas e eventos industriais históricos seria a Inglaterra. Assim, foi com a Revolução Industrial que surgiram as primeiras revoltas em busca de melhores condições e também a forma primordial do sindicato.

Tendo como a força braçal sua única arma de defesa, foi neste período que se apresentaram as primeiras greves organizadas pelos trabalhadores de modo geral com o objetivo de comprometer a força empresarial, obviamente aquela sendo reprimida de forma muito violenta por parte do Estado e da polícia (AROUCA, 2014). Neste sentido, Delgado expõem a dificuldade pelas quais os movimentos sindicais passaram, sendo inclusive criminalizada tal prática:

A primeira fase de desenvolvimento das ações sindicais foi extremamente difícil, porque não reconhecida sua validade pelas ordens jurídicas da época. Trata-se da fase da proibição sindical, eventualmente acoplada com a própria criminalização da prática e atos sindicais. (DELGADO, 2014, p. 123).

Contudo, os movimentos sociais não foram cessados. Tendo a força social crescimento e aderência cada vez maior, uma vez que fora observado pela classe trabalhadora a força existente em tal organização, os governantes tiveram seu posicionamento mudado ao longo dos anos, assim como apresenta Arouca:

Na Inglaterra, em 1871, o Trade Union Act reconheceu as associações profissionais, o que se deu na França em 1884 com a Lei Waldeck-Rousseau. Em 1895, foi fundada a Confédération Générale du Travail. Na Alemanha, em 1875, conquistou-se a ampla liberdade de associação, mas graças a Bismark, três anos depois, ficou proibida às associações qualquer atividade política. (AROUCA, 2014, p. 18).

Neste sentido, como forma de efetivamente proporcionar a sindicalização de forma autêntica e juridicamente constituída, uma vez que tal ente vinha se espalhando por diversos países, foi com o Tratado de Versalhes e a instituição da Organização Internacional do Trabalho que tal instituto teve seu verdadeiro reconhecimento:

[...] em 1919, com o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional do Trabalho, a par do fenômeno da Constitucionalização do Direito do Trabalho (iniciado pelas Constituições do México e Alemanha, de 1917 e 1919, respectivamente), os direitos de livre e autonômica associação e sindicalização tornam-se sedimentados na cultura jurídica ocidental. (DELGADO, 2014, p. 125).

Nas Américas, em especial o norte do continente, vale ressaltar que nos anos 1880 já haviam sindicatos nacionais. Caso este o dos Estados Unidos da América que em sua legislação já se legalizava a instituição sindical. Além deste, torna-se

relevante destacar que o pioneiro na Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas com relação aos direitos sindicais foi seu país vizinho, o México, que desvela o avanço legislativo que tais países viviam em face de sua comunidade operária (AROUCA, 2014).

No entanto, como abordado no trabalho de Patrick Maia Merísio, no Brasil, em seu pleno “desenvolvimento” com a entrada da Coroa Portuguesa, em que a mão de obra era puramente escrava, sendo primeiramente através do índio e após a intangível exploração escrava de negros africanos, evidenciando o atraso legislativo comparado a outros países em relação a situação escravagista, nem se quer indício de garantia laboral a tais pessoas. O mais próximo de resistência ocorreu com revoltas e sangrentas batalhas entre escravos e senhorios (MERÍSIO, 2011).

No século XIX, o Brasil em sua grande maioria ruralista, havendo cerca de 648.000 propriedades rurais contra apenas 13.300 indústrias, foi a partir de 1880 que sua capacidade industrial foi expandida dentro dos limites que a economia agrária permitia. Nesta senda, destaca-se o fato de que a mão de obra existente na época era extremamente barata e não possuía nenhuma capacitação ou quando possuía, era insuficiente para a realização dos trabalhos solicitados. Cabe ressaltar que grande parte da mão de obra provinha de ex-escravos (AROUCA, 2014).

Ao decorrer dos anos, onde conseqüentemente extinto foi o uso de mão de obra escrava e necessitando-se de uma força operária mais qualificada, foi a partir da imigração de europeus a terras nacionais uma forma de requalificar a indústria. Parte dos imigrantes que aqui chegaram eram italianos e espanhóis que tinham por ideologia política a anarquista, ou seja, não se submetiam a uma autoridade. Deste modo, foram estes os responsáveis por serem os pioneiros em organizar em classes os trabalhadores, conseqüentemente criando assim no Brasil o ideal sindical, embora tais organizações não possuíssem os aspectos e características atuais (AROUCA, 2014).

Deste modo, com a entrada de imigrantes do velho continente, e estes trazendo suas ideologias sociopolíticas, os movimentos justralhistas antes de 1930 estavam em fase embrionária uma vez que o país passava por uma recente abolição escravagista. (DELGADO, 2014). Nestas condições:

As primeiras associações de trabalhadores livres mas assalariados, mesmo que não se intitulando sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando-se a experiência associativa ao longo do início do século

XX. Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve importância crucial a presença da imigração europeia, que trouxe concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente. (NASCIMENTO, 2000, p. 75 apud DELGADO, 2014, p.127).

Assim sendo, estando nosso país em desenvolvimento econômico, as classes operárias que quase em sua totalidade viviam de forma explorada e já passando a sofrer interferências sociopolíticas externas, passaram a fortalecer ainda mais a força operária, conforme Arouca aponta:

No ano de 1922, foi fundado o Partido Comunista do Brasil, e logo sua ação concentrou-se nos meios sindicais, combatendo as associações beneficentes. Três anos depois, a grande maioria dos sindicatos operários já era dirigida por comunistas e simpatizantes. Em 1929, por sua iniciativa, foi fundada a Confederação Geral do Trabalho do Brasil – CGTB. (AROUCA, 2014, p.92).

No entanto, anos antes a tais fatos, a legislação nacional já dava pequenos passos à legalização sindical. Ao ano de 1890, através do decreto nº 1162, foi extinta a tipificação da greve como ato penal ilícito, sendo o tipo penal mantido apenas nos movimentos onde se promoviam atos de violência, o que desta maneira causava a plena liberdade da difusão dos ideais sindicais na sociedade (DELGADO, 2014).

Por volta de 1903, como esclarece Arnaldo Sússekind, foi instituída no Brasil a Lei nº 979, sendo a pioneira em tratar sobre a sindicalização, porém esta tratava em específico ao trabalho rural. Passando-se 04 anos, o Decreto 1.637 proporcionava a liberdade de sindicalização a todos os trabalhadores, tendo este decreto consonância atualmente com o disposto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2010).

Contudo, o sindicato veio a ter força participativa no Brasil com a ascensão de Getúlio Vargas ao governo provisório. Os modos trabalhistas que preponderavam no século XX no Brasil, foram construídos a partir das décadas de 30 e 40, onde o sistema sindical teve importante participação para a construção de uma nova situação sociopolítica e justalinhista, em que se terminava uma era agrária cafeeira e se difundia o sistema industrial (DELGADO, 2014).

A partir do início da década de 30, sendo o Estado extremamente intervencionista, teve por objetivo alterar a realidade social do país. Mantendo plenamente o modo intervencionista estatal sobre os órgãos e políticas nacionais, visou primeiramente coibir ou mesmo liquidar quaisquer manifestações de característica individual bem como qualquer movimento que fosse contrário à suas políticas. Com o advento da Carta Nacional de 1934, se promoveu uma maior liberdade à autonomia sindical, tendo em contrapartida a instauração do estado de sítio com finalidade específica em reprimir ações políticas contrárias às alterações sociais, sendo também criados diversos institutos trabalhistas bem como legislações sobre o tema (DELGADO, 2014).

Uma das primeiras ações lançadas foi a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433 de 1930, sendo que meses depois através do Decreto nº19.671-A, fundou-se o Departamento Nacional de Trabalho (DELGADO, 2014). Nesse mesmo período, foi fundada de forma plena a organização sindical, sendo por tanto reconhecida pelo Estado, e ao mesmo tempo sendo colaborador deste. Atinente o exposto Sússekind afirma, “Dentre os decretos legislativos assinados logo após a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, merece realce o de 19.770, de 19 de março de 1931, que dispôs sobre a organização sindical.” (SÜSSEKIND, 2010, p. 371).

Na década de 30, em pleno surgimento e afirmação como instituto social, o sindicato estava intimamente ramificado com o Estado nas mais diversas frentes comunitárias no que dizia respeito à seara justralhista. Através dos Decretos nº 21.396/32 e 22.132/32, fundou-se o sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, ao qual “só poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial” (DELGADO, 2014, p.130).

Outro instituto criado com vínculo direto ao sindicato foi o de sistema previdenciário, uma vez que para seu benefício ser alcançado, deveria o trabalhador ser vinculado ao sindicalismo uno e oficial. Como bem aponta Delgado em sua obra, essa vinculação entre sindicato e Estado foi que corroborou para o crescimento e assentamento sindical no Brasil, mas também em contrapartida foi ao mesmo tempo o sindicato que proporcionou o avanço na legislação trabalhista nacional, desta forma exposto:

A última das direções seguidas pela política oficial tendente a implantar o modelo trabalhista corporativista e autocrático da época traduzia-se nas distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida. O primeiro marco dessas ações combinadas residiria na Lei de Nacionalização do Trabalho, reduzindo a participação de imigrantes no segmento obreiro do país [...] A essa medida estrutural seguiram-se os diversos incentivos ao sindicalismo oficial (monopólio da ação junto às Comissões Mistas de Conciliação; exclusivismo de participação nos institutos de Aposentadoria e Pensões, etc.), incentivos que seriam transformados, logo após, em expresse monopólio jurídico de organização, atuação e representação sindical. (DELGADO, 2014, p. 131).

Assim, observando uma parte da história da humanidade, pode-se perceber a importância da vida em conjunto da sociedade, tendo como objetivo consequentemente o bem estar geral. Esta mesma perspectiva é analisada no âmbito laboral, que por meio de associações de pessoas foram buscadas melhorias de condições dos trabalhadores. De todo modo, demonstrado ficou que não foram fáceis as lutas e suas consequentes conquistas, uma vez que foram alcançadas, as condições sócio-políticas bem como justralhistas sofreram alterações nos mais diversos aspectos.

Esta perspectiva não foi diferente no Brasil, um país que se fundou na exploração escravagista e que desta forma não garantia tão pouco promovia qualquer direito a tais pessoas. Por meio de influências e pressões externas ao decorrer das décadas, tais situações foram sendo alteradas, promovendo mudanças drásticas nas relações empregatícias. Por tanto, foi com a institucionalização dos sindicatos que outros institutos e órgãos voltados ao trabalho foram criados, deste modo, promovendo ao seu modo melhorias sociais.

1.1 SINDICALISMO COMO COMPLEMENTO AO DIREITO DO TRABALHO

Sendo observado todo o contexto histórico sindical, são visíveis os passos dados pelo sistema sindical até os dias atuais. Nesse sentido, a sociedade em força comum foi peça chave para o êxito sindical, de forma que apoiando e superando a repressão estatal em seu início, obtiveram sua efetiva consolidação jurídica e política, promovendo a disseminação deste instituto por todo o mundo. Desta forma, a partir de tal perspectiva, visualizar-se-á então como tal ente jurídico comunitário é mecanismo importante nas relações trabalhistas contemporâneas, em especial, nas lacunas deixadas pelo Direito Individual do Trabalho.

Antes de uma elaboração mais detalhada quanto ao referido destaque, faz-se necessário expor que a Carta Republicana de 1988 em seu texto legal deixa desvendada a função social do sindicato, este como ente complementar ao Direito do Trabalho nas mais diversas frentes, assim expressando a legislação constitucional em seu artigo 8º, inciso III, “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

No entanto, como previa o Código de Processo Civil de 1973¹, a coletivização processual ou sua representação era completamente desconhecida ou mesmo renegada pelos juristas. Entretanto, as práticas processuais trabalhistas, de forma pioneira, em 1932, com a criação do Decreto n. 21.396, esta que criava “Comissões Mistas de Conciliação destinadas a solucionar amigavelmente os poucos conflitos coletivos de trabalho” (AROUCA, 2014, p. 283), já davam os primeiros passos a representação coletiva perante a justiça, o que de outra forma poderia se afirmar como sendo a semente para o surgimento do dissídio coletivo, promovido pela Carta Trabalhista em 1937. (AROUCA, 2014).

Desta forma, após a consolidação efetiva da carta trabalhista, outras matérias legislativas foram implementadas no ordenamento jurídico nacional, como a Lei nº 4.725 e Lei nº 10.192, promovendo estas efeitos processuais em face de sentenças promovidas pelos Tribunais de origem dos processos. Sendo assim, as ações coletivas começavam a ganhar novos territórios além dos administrativos, como processuais, sendo mais perceptível com a observância da Lei nº 6.514 de 1977 e Lei nº 8.036, a que se permitiu efetivamente a representação direta e aberta dos sindicatos perante seus representados (AROUCA, 2014).

Observada tal síntese histórica, percebe-se que o Direito Coletivo do Trabalho, seara da Ciência Jurídica Trabalhista, é ramificação responsável pela prática da promoção e defesa dos direitos coletivos ou mesmo em determinados aspectos individuais das classes laborativas encontradas nas relações de trabalho no Estado Brasileiro. Assim, de um lado encontram-se os sindicatos dos trabalhadores, do outro encontram-se os entes coletivos empresariais quando estes mencionados individualmente, ou por meio dos sindicatos empresariais quando coletivamente (DELGADO, 2014).

¹ Revogado pelo Código de Processo Civil de 2015.

Pode-se afirmar, que é o sindicato órgão responsável pela representação coletiva ou mesmo individual nas relações trabalhistas, pois “[...] os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos” (DELGADO, 2014, p.72).

Delgado ainda em sua obra defende que os sindicatos, entes de representação coletiva, possuem papel jurídico perante as lides trabalhistas encontradas no dia-a-dia, sendo este não apenas representativo, mas também como resolutivo, proporcionando o bem estar social:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor de vida. (DELGADO, 2014, p. 73).

Neste sentido, não se restringe à Constituição Federal a atribuição dada aos sindicatos como entes promotores e defensores de direito e representativos de uma coletividade perante os detentores dos meios de produção. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 511, atribui ao sindicato a função de promover estudos, defesa bem como a coordenação de interesses econômicos e profissionais ao trabalhador, sendo este o maior interessado. Além disso, em seu artigo 513, a legislação trabalhista apresenta as prerrogativas inerentes ao sindicato quanto o seu papel nas relações trabalhistas (AROUCA, 2014):

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (BRASIL, 1943).

Ainda nesta perspectiva, ficam dispostos no artigo seguinte da mesma legislação os deveres dos sindicatos sendo:

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. (Incluída pela Lei nº 6.200, de 16.4.1975)

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas de alfabetização e prevencionais. (BRASIL, 1943).

Desta maneira, ao que é atribuído pela Constituição Federal de 1988, como também pela Consolidação das Leis do Trabalho, a ligação dos sindicatos bem como do direito sindical é ampla com as demais áreas jurídicas nacionais, uma vez que o ordenamento jurídico não é estanque, eles se comunicam e complementam entre si. Desta forma ensina José Claudio Monteiro de Filho que, “Dentro da Ciência do Direito, é relevante o relacionamento do Direito Sindical com: o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho, o Direito Administrativo e o Direito Civil” (FILHO, 2017, p. 52).

Além das matérias legislativas expostas, ao sindicato é pertinente promover a representação de forma direta e desta maneira a promoção processual a fim de dirimir entraves na vida dos trabalhadores. Se evidencia tal assertiva quando analisadas as legislações federais como a Lei nº 8.073, Lei nº 8.078, Lei nº 7.347 e Lei nº 5.584, que de maneira genérica, apresentam as formas representativas e processuais nas quais os entes sindicais poderão promover ações processuais em benefício aos seus representados (AROUCA, 2014).

Portanto, ensina Livia Dias Andrade (2016) que é de importante relevância enaltecer a participação direta dos sindicatos no campo jurídico nacional. Tal importância se dá pelo fato de o sindicato possuir funções primordiais que atuam diretamente na seara justralhista, estas que estão atreladas à negociação,

assistência, arrecadação, colaboração e representação do trabalhador, abarcando diversas áreas desde trabalhistas até civis do indivíduo.

Estas funções são responsáveis por nortear e delimitar as ações sindicais perante o Estado e suas atuações legislativas. Entende-se assim, uma vez que as negociações, assistências, colaborações e representações estão diretamente entranhadas nas práticas jurídicas laborais, que podem ser legislativas ou processuais em determinados casos. Os sindicatos a partir dessas funções são entes sociais coletivos permitidos a representarem seus membros perante as entidades administrativas bem como judiciais sempre que houverem entraves judiciais em dissídios coletivos, por exemplo (ANDRADE, 2016).

Ainda na ideia de Andrade, as funções de colaboração bem como negociação, que por ora envolvem negociações coletivas que serão fruto de estudo a posteriori, possuem envolvimento direto nas relações político governamentais promotoras das legislações trabalhistas.

Entende-se desta forma que ficam os sindicatos nas atribuições de promoverem a resolução de problemas encontrados na categoria assim como promover o desenvolvimento social desta também, como exposto nos artigos 512 e 514 da CLT, anteriormente colocados (BRASIL, 1943). Além disso, os sindicatos possuem força normativa no que tange as convenções coletivas, as quais se sobrepõem às normas individuais de trabalho fixadas em lei específica (ANDRADE, 2016).

Todavia, ao que aborda Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2015) em sua obra, a participação complementar dos institutos sindicais no âmbito sócio-político observa-se principalmente pelo fato de não ser o direito do trabalho uma codificação fechada, pronta e imutável. Ao contrário do que se observa em relação aos outros códigos legislativos no Brasil, a regulamentação jurídica trabalhista sofre influências de grupos sociais, (sindicalizados), que transmitem ao legislativo as necessidades populares mais latentes e que necessitam de uma reformulação para atender então as demandas de determinado grupo.

Neste sentido, deve-se ter em mente que o Estado não é o único ente normativo. Os entes sindicais em sua função social de aspecto representativo também exercem atividades com o intuito de produzir o direito. Além de tal aspecto, não se restringe à atividade legislativa a prática sindical. Observa-se pela legislação que a sindicalização transcende a esfera política e perpassa os âmbitos processuais

trabalhistas. Destarte, materializa-se as práticas sindicais de forma representativa direta nos Tribunais (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

De todo modo, com as práticas sindicais complementando o Direito Individual do Trabalho, promovendo um direito coletivo, cada vez mais esta condição vem se sobrepondo ao direito individual, ou seja, nas relações empregado X empregador nas suas individualidades. Sendo assim, os contratos individuais de trabalho acabam por perder sua rigidez e as ações sociopolíticas promovidas pelos institutos sociais promovem uma flexibilização contratual e legislativa. De tal modo, o ente sindical sai de sua imagem institucional meramente e passa a ser instituto que complementa as relações justralhistas com objetivo principal de promover o bem social (AROUCA, 2014).

Como se pode observar por tanto, os sindicatos, órgãos de representação social dos trabalhadores, que em seu início atendiam apenas questões trabalhistas passaram por mutações ao longo dos anos. Se expressa tal condição pelo fato de que o ente sindical apenas trabalhava em questões ligadas diretamente ao trabalho, como por exemplo, salários e jornada de trabalho. Mas tal perspectiva sofreu alterações ao longo da história uma vez que a classe trabalhadora necessitava de mais direitos e representação.

Assim sendo, por meio de legislações e participação direta nos campos judiciais e jurídicos, passou o sindicato a ter participação social ampla na vida do empregado. Nota-se esta perspectiva pelo fato de que a própria legislação trabalhista auferiu tais poderes ao sindicato, como clarifica a Carta Magna em seus artigos 5º, 7º, 8º e a CLT em seus artigos 513 e 514, prerrogativas estas que variam desde a simples representação processual em lides como legislativas através de convenções, estas produzindo normas trabalhistas.

1.2 ATUAÇÃO MODERNA DOS SINDICATOS

Observando o sindicalismo como fenômeno social de defesa de interesses laborais, onde por meio de diversas frentes contribui e complementa o direito individual do trabalho, percebe-se a estreita ligação de tal ente com os mais diversos órgãos estatais. Em assim sendo, o ente sindical é consequência do que ocorre na sociedade, ou seja, tal movimento somente se fundamenta em virtude de

discrepâncias nas relações de trabalho ou em âmbito social diverso que altere o bem estar da comunidade em geral.

De tal modo, em virtude deste aspecto, sendo de modo visível que a sociedade é um organismo que se altera ao longo dos anos, se mostra necessário fazer uma leitura sobre a forma que se apresenta a atuação do sindicato em tempos atuais. Tendo melhor compreensão sobre as formas de atuação de tal instituto e qual sua finalidade na contemporaneidade, poder-se-á deste modo formar uma opinião, ou mesmo uma visão diversa sobre suas políticas internas e sua legalidade.

Tendo como ponto de partida que os sindicatos são entidades promotoras de direitos e ações sociais, das quais as formas democráticas são predominantes, na atualidade este ente social não mais se atém unicamente ao âmbito trabalhista, tão pouco se detém a uma luta constante contra o capitalismo com o objetivo de substituí-lo pelo socialismo ou comunismo. Suas práticas na atualidade são de ampla abordagem, nas quais atuam nas frentes políticas, onde trabalham em melhorias sociais em um contexto mais amplo (AROUCA, 2014).

Ao que aponta a história, a perspectiva reducionista é observada com mais facilidade no século XIX, em que a legislação francesa observava as práticas sindicais restritas ao âmbito trabalhista, como bem expõe Süsserkind: “Os sindicatos profissionais têm por finalidade, exclusivamente, a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas, sendo formado por pessoas que exercem a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas” (SÜSSEKIND, 2010, p. 361).

No entanto, este aspecto restrito ao interesse profissional foi deixado de lado e foi o sindicato abraçando outros aspectos da vida social do trabalhador. Utilizando-se de diversas formas de interação comunitária, seja por meio de greves, negociações coletivas ou mesmo intervenções aos poderes legislativos, “[...] certo é que no curso da história o movimento sindical passou a constituir poderosa alavanca para reformas sociais e até econômicas, culturais e políticas” (SÜSSEKIND, 2010, p. 362).

Embora parte da doutrina ainda prefira afirmar que os sindicatos possuem campo de atuação restrito ao âmbito trabalhista unicamente, outra parte da doutrina, talvez corrente minoritária, prefere defender o contrário:

Em que pese a visão reducionista daqueles que reservam ao sindicato papel secundário na sociedade civil, restrito às relações de trabalho, não se exclui a ação decisivamente política, com a defesa da reforma agrária, da indústria nacional, do mercado de trabalho, do meio ambiente, da soberania do país, da intangibilidade da Amazônia etc. (AROUCA, 2014, p. 282).

Sendo assim, pode-se expor a ideia de Vasquez Vialard (2010), reforçando a corrente anteriormente citada, que apresentada na obra de Sússekind elucida a forma atual dos sindicatos, onde a sua atuação moderna é ampla e visa o bem estar do empregado em um contexto mais vasto, sendo por tanto que os sindicatos:

[...] constituem órgãos que reúnem trabalhadores para servir-lhes de instrumento de sua promoção humana (não só a nível do seu caráter de empregados), mas, na medida em que lograram consolidar sua estrutura institucional, atuam como porta-vozes do grupo e como seu coordenador... Sua tarefa não se reduz aos aspectos relacionados diretamente com o trabalho – condições de trabalho, pois também pretendem expressar sua vontade e o desejo dos trabalhadores no concernente aos diversos aspectos do futuro nacional: político, econômico, cultural, etc. (VASQUES apud SÜSSEKIND, 2010, p. 362).

De tal modo, no Brasil, onde a forma sindical teve significativa mutação ao longo das décadas, esta perspectiva social mais aberta, em que o sindicalismo ataca diversas frentes sociais, como anteriormente elucidado, se percebe com clareza em uma breve análise à Magna Carta em seus artigos 5º, inciso LXX, alínea “b”, 8º, inciso III e 103, inciso IX:

Artigo 5º[...],

LXX. O mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

[...]

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos seus integrantes de seus membros ou associados;

Artigo 8º[...],

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

Artigo 103. Podem propor a ação de inconstitucionalidade:

[...]

IX. Confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional. (BRASIL, 1988).

Seguindo tal pressuposto, ao que explica Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, em primeira análise deve-se observar que o sindicato como instituto de proteção coletiva social tem por premissa principal promover a representação frente aos entes políticos e administrativos onde fomentará a disseminação dos

anseios de seus representados. Esta perspectiva apenas se culminará, no entanto, em um Estado que garanta a liberdade democrática, em especial e propriamente aqui, a liberdade sindical (CUNHA, 2013).

Tal perspectiva é defendida na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, em que traz a premissa fundamental da dignidade humana, a valoração social do trabalho e principalmente, a detenção real do poder que é emanada pelo povo (BRASIL, 1988), onde este será exercido pelos representantes que a sociedade determinou para representa-los, neste caso, a administração política dos sindicatos. Não há como se falar em instituição sindical democrática de direito onde o diálogo social seja exercido de forma plena, dando à voz popular efetiva força se não através de tais premissas básicas (CUNHA, 2013).

Tendo por tanto tais aspectos definidos, atualmente existem duas formas básicas de atuação sindical na sociedade brasileira. A primeira forma básica de atuação sindical se detém a trabalhar de forma parceira ao capital, ou seja, através de negociações coletivas, este visando promoção de conciliações, uma espécie de tratado de paz que vise proporcionar tanto ao empregado quanto ao empregador benesses que propicie o bem estar e crescimento econômico coletivo. Por outro lado, a outra forma sindical, mais extensiva, em sua característica fundamental tem por objetivo atacar todo o contexto social, sendo assim, promove ações ou mesmo participa diretamente na administração pública e também no Poder Judiciário, em que desta forma haverá a representação individual ou coletiva dos seus representados (AROUCA, 2014).

A negociação coletiva, prática mais difundida na atualidade, tem por finalidade o ajustamento prévio entre as partes envolvidas nas relações contratuais trabalhistas, se utiliza tal prática anteriormente ao acordo ou convenção coletiva. No entanto, é válida e muito utilizada esta prática para a resolução de conflitos, onde se destacam as trabalhistas de natureza coletiva. Tassio Domingues (2014) defende esta forma de resolução de conflitos por entender que as partes envolvidas participam de forma direta nos diálogos resolutivos, e que por consequência, promoverão uma série de medidas contratualmente dispostas e que assim serão cumpridas.

Outro ponto a ser cominado, agora em se tratando do segundo grupo sindical, aquele que atua nos âmbitos sociais mais amplos, na atualidade, os sindicatos tem poder para atuar nas esferas judiciais bem como administrativas. Sendo como regra

a defesa coletiva, os sindicatos através de ações políticas, não apenas quando forem de interesse puramente de sua categoria, mas quando as lides atingem e ultrapassam todos os segmentos trabalhistas, podem estes intervirem diretamente nas negociações (AROUCA, 2014). Exemplo claro sobre esse aspecto encontra-se na Carta Republicana em seu artigo 7º, inciso IV que dispõe sobre direitos fundamentais dos trabalhadores e que são passíveis de intervenção sindical quando não respeitados. Assim desta forma:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. (BRASIL, 1988).

Mas sua atuação não se delimita a um contexto amplo como este. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, em seu artigo 477, parágrafo 1º, os sindicatos atuam de forma direta na fiscalização e assistência aos trabalhadores quando rescindidos seus contratos (BRASIL, 1943)². Além disso, como o disposto do artigo 625-C da Lei nº 9,958/2000, podem os sindicatos atuarem nas comissões de conciliação prévia, defendendo diretamente os direitos dos trabalhadores nos presentes conflitos (AROUCA, 2014).

Dando fechamento ao assunto, pode-se ainda destacar as atuações sindicais na esfera administrativa no que tange a direitos sociais como os encontrados no setor da seguridade social, expostos na Carta Magna de 1988. A Constituição preserva em seu texto legal, especificamente em seu artigo 10 o seguinte disposto, “É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação” (BRASIL, 1988). Desta forma, no entanto, ficam as centrais de trabalhadores e as confederações de empregadores responsáveis pela participação nestas negociações.

² No entanto, é importante frisar que com a alteração da legislação trabalhista com a Lei nº 13.467 de 2017, a referida atribuição fiscalizadora encontrada no §1º do artigo 477 foi revogada, desobrigando os sindicatos de participarem deste ato. (BRASIL, 2017).

Percebe-se desta forma que os sindicatos não mais se restringem a atos ligados unicamente a ações diretas entre empregado e empregador, uma vez que estas atuações ficam restritas a uma pequena relação, não promovendo por vezes uma ação benéfica para toda a categoria empregatícia. Ao passo que o movimento sindical na contemporaneidade passou a atuar nas mais diversas frentes sociais, este veio a promover uma uniformidade e conseqüentemente fortalecimento do movimento trabalhista, tendo em vista que os mais diversos setores sociais são alcançados pelo instituto sindical.

1.3 ORIGEM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Ao que até agora fora construído, pode se observar que o sindicato, entidade social de proteção e garantia de direitos coletivos, desde os primórdios de sua história à contemporaneidade, passou por diversas lutas e conquistas para então fundar-se solidamente perante estrutura estatal. Neste contexto, passou este ente a ser diretamente ligado à complementação legislativa e atuar nas mais diversas áreas sociais da comunidade. Deste modo, sendo visível que o sindicato torna-se participativo socialmente, é sabido que tais ações necessitam de financiamento para poderem ser promovidas, aspecto este agora desvelado.

Conforme preceitua Henrique Macedo Hinz, “as entidades sindicais, como pessoas jurídicas de direito privado que são, necessitam, para o desempenho de suas atividades, de recursos financeiros” (HINZ, 2009, p. 71). Sabendo que o Estado não pode intervir no patrimônio do sindicato, um modo de manter financeiramente essa estrutura é através de contribuições e doações (MERÍSIO, 2011). Desta forma, para o manutenção da estrutura sindical, ao que dispõem o ordenamento jurídico brasileiro é conferido legalmente três formas principais de recolhimento de recursos para sua suposta subsistência. (SÜSSEKIND, 2010).

A mais emblemática contribuição, a compulsória, conhecida também como Imposto Sindical, e que é devida obrigatoriamente pelos empregados, associados ou não ao sindicato de uma categoria legalmente existente e representada pela instituição, está expresso na CLT em seu artigo 579, caput (BRASIL, 1943).

Além desta forma contributiva, compelida obrigatoriamente a todos os cidadãos pertencentes a uma determinada categoria profissional, existe também a contribuição estatutária. Tal contribuição de pagamento mensal, observado no artigo

548, b, da Carta Trabalhista é devida unicamente pelos associados da entidade a que ele definiu participar (SÜSSEKIND, 2010).

De outro modo, ainda existe a contribuição confederativa, prevista esta na Carta Republicana de 1988, esta que promove ampla discussão em referência a “sua natureza jurídica, incidência e eficácia imediata ou contida” (SÜSSEKIND, 2010, p.421). Contudo, as fontes de renda deste órgão não se atem unicamente das contribuições promovidas pelos trabalhadores:

Além dessas formas de custeio, o sindicato pode beneficiar-se de receitas eventuais, como doações, multas, alienação patrimonial e do controvertido desconto assistencial. A prática deste desconto teve início antes da Lex Fundamentalís vigente, mediante inserção nas convenções e acordos coletivos de trabalho de uma taxa – geralmente um percentual sobre o reajustamento salarial pactuado no instrumento da negociação coletiva – a ser aplicado pelo sindicato dos trabalhadores em serviços ou atividades assistências. Entretanto, a partir de 1996 [...], o TST vem entendendo que a decisão do sindicato não pode obrigar os que não são filiados. (SÜSSEKIND, 2010, p. 421).

Em sequência, no que tange a contribuição compulsória, ainda embasada na Carta Trabalhista, em seu artigo 580, inciso I, a contribuição de caráter obrigatório corresponde ao pagamento de valor monetário ao sindicato equivalente a um dia de trabalho por ano. De tal forma, o total do valor arrecadado com a respectiva contribuição é rateado entre a estrutura sindical e o Estado. Todavia, novamente a CLT trás em seu bojo legislativo no art. 589 a porcentagem de distribuição referente a tal contribuição, sendo que confere ao sindicato propriamente dito 60% do valor arrecadado (BRASIL, 1943).

Esta prática contributiva, ou como outros doutrinadores preferem denominar, tributária, teve obrigatoriedade expressa na legislação brasileira ao mesmo tempo em que foi implantando o sistema sindical corporativista no Brasil (DELGADO, 2014). Sendo assim, ao tempo em que o Estado Novo regia o domínio sobre os sindicatos, foi nesta época que o imposto sindical foi criado, nomenclatura esta que alterada foi ao longo dos anos, e por este fato a discordância atual em sua definição nominal (NASCIMENTO, 2015).

Destarte, de caráter compulsório e de tipificação tributária, foi desta forma que o Estado promoveu meio com que os sindicatos obtivessem fontes de recursos, tendo como amparo legal o artigo 548 da Legislação Trabalhista e nomeação de contribuição. Vale salientar que este meio recursal econômico é hoje ainda o

principal meio de fonte de renda, sendo que instituída já na Constituição Federal de 1937, junto com outros aspectos administrativos deste órgão (NASCIMENTO, 2015).

De todo modo, originariamente a contribuição sindical compulsória regulamentou o princípio constitucional com o Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, texto normativo esse que por sua vez atribuía ao instituto força impositiva arrecadatória a todos os cidadãos pertencentes a uma categoria de trabalho. No entanto, tal legislação não fazia menção a valor mínimo a ser pago pelo sindicalizado. Um ano após, foi o Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940, este também legislando sobre o assunto em relação aos trabalhadores sindicalizados (MELO, 2005).

Desta forma, foi com o Decreto-Lei nº 2.377/40 que regulamentados foram aspectos quanto a valores e prazos de pagamento, e que, tais aspectos foram adotados tanto pela CLT, quanto pela Carta Nacional de 1988, “embora criando, sem extingui-la, uma nova contribuição: a contribuição confederativa” (NASCIMENTO, 2015, p. 326).

Assim como Nascimento bem elucida, foi tal Decreto:

Que a denominou imposto sindical, fixou os seus valores e épocas de pagamento, o seu desconto em folha, época do recolhimento pelas empresas para as contas dos sindicatos e o percentual a ser distribuído pelos sindicatos com as entidades de grau superior. O mesmo diploma legal atribuiu ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para baixar normas regulamentares e de fiscalização da cobrança da contribuição sindical. (NASCIMENTO, 2015, p.325).

Já em 14 de maio de 1942, criado foi o Decreto-Lei nº 4.298, este que regulamentou sobre os mecanismos de recolhimento e aplicação das verbas sindicais. Faz-se necessário mencionar que, os critérios hoje encontrados na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 referentes ao assunto contributivo sindical, sendo aprovados pelo decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, são uma mescla do Decreto-Lei nº 4.298 e 2.337, sendo de vigência e aplicação atual (MELO, 2005).

No entanto, é importante documentar que no sistema repressivo, este que ocorrera antes da consolidação da Constituição de 1988, era o Ministério do Trabalho quem promovia forte controle sobre as finanças sindicais, ao qual desde a arrecadação até a aplicação das receitas, os sindicatos deveriam efetivar

homologação da previsão orçamentária e prestação de contas, além de outros documentos (AROUCA, 2014).

Tendo sofrido alterações jurídicas ao longo da história, com o advento do Decreto-Lei nº 229/67, foram criados outros atos administrativos referentes à contribuição pelo qual os sindicatos deveriam se submeter, exigidos estes pelos órgãos fiscalizadores estatais, como por exemplo, “[...] além do livro Diário, um livro-caixa para registro do movimento financeiro da contribuição sindical e outro restrito às rendas próprias [...]” (AROUCA, 2014, p.227).

Uma década após, por meio de discussões e aperfeiçoamento legislativo em referência ao sistema financeiro dos sindicatos, houve uma perceptível atenuação quanto à regulação da contribuição:

A atenuação do sistema se deu com a Lei n. 6.386, de 1976, que substituiu a homologação ministerial pela publicação do resumo do orçamento e da prestação de contas no Diário Oficial, da autorização para alienação de bens, mas da mesma forma sua aquisição ou locação, à previa avaliação ou pela Caixa Econômica Federal, pelo Banco Nacional da Habitação ou por instituição habilitada para tal fim. (AROUCA, 2014, p. 228).

Contudo, como explica Cláudia Virgínia Brito de Melo (2005), foi com o advento da Constituição Federal de 1988, esta que acolheu em seu corpo normativo nos artigos 8º e 149, o que disposto está na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o assunto contributivo, que os sindicatos passaram a ter maior liberdade quanto o recolhimento e aplicação destas verbas, sendo que neste mesmo período este instituto teve de forma definitiva sua autonomia firmada.

No entanto, quando mencionada a legitimidade desta prática em face dos operários não associados ao instituto, tal se mostra questionável promovendo amplo debate sobre. Manifesta-se a Organização Internacional do Trabalho em virtude deste assunto de modo que declara tal prática como clarividente violação da Convenção nº 87³. Posiciona-se a OIT desta maneira observando que a contribuição

³ Evidenciando a importância da Organização Internacional do Trabalho, esta que possui atuação com prioridade na defesa dos interesses trabalhistas, em especial no que tange o assunto, a liberdade sindical, faz-se uma breve menção sobre as Convenções. Convenções são acordos promovidos em Conferências da OIT, onde que estas necessitam de quórum de aprovação de 2/3 dos votos presentes, e sendo uma vez aprovadas, criam obrigações para que os Estados a ratifiquem. As convenções se caracterizam como ato-regra e ato-condição, uma surgindo no momento de sua aprovação e outra no momento de sua ratificação pelo Estado membro. Desta forma, seriam as convenções ferramentas de fixação de disposições com finalidade de balizar as relações entre Estado e Sindicato, objetivando a sua autonomia e reprimindo a interferência estatal sobre si (NASCIMENTO, 2015).

compulsória, a adotada no Brasil, é forma evidente de compelir ao trabalhador de participar da atividade sindical, mesmo este não observando manifesta representação daquele. Deste modo, a prática obrigatória da contribuição se mostra conflitante com o princípio da liberdade sindical (SÜSSEKIND, 2010).

Por outro lado, entendem doutrinadores como Benito Pérez, que a prática contributiva é legítima e coerente com a vida laborativa do trabalhador. Sendo que este expõem:

Não parecer justo que um grande número de trabalhadores sejam beneficiados pelas conquistas logradas pelo sindicato com o esforço dos seus filiados, que contribuíram para conquista-las e permaneçam à margem das organizações profissionais sem contribuir de alguma forma para elas. (PÉREZ, 1986, p. 1065 apud SÜSSEKIND, 2010, p. 423).

De todo modo, após debates em face de determinado assunto, em Convenção de nº 95 da OIT, esta que deu parâmetros específicos ao salário, aprovada foi pelo Decreto Legislativo nº 24 no ano de 1956, sendo que esta mesma foi ratificada pelo ordenamento jurídico nacional em 1957 e também promulgado pelo Decreto nº 41. 721 de 1957, promoveu a plenitude legislativa quanto ao desconto direto ao salário no que tange a contribuição compulsória. Sendo assim, conforme o Decreto supracitado, materializado em seu artigo 8º, inciso I, dispôs que os descontos em salário não são aceitos pela norma vigente, exceto aquelas que previamente previstas pela legislação nacional ou fixadas em convenções ou sentenças arbitrais (AROUCA, 2014).

Toda via, com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, esta denominada reforma trabalhista, veio a alterar tal cenário. A referida lei alterou o disposto no artigo 579 da CLT, que definia anteriormente a obrigatoriedade da contribuição sindical, agora, em seu novo corpo legal, trás a capacidade de promover a faculdade da contribuição (BRASIL, 2017). Esta nova perspectiva traz uma série de debates, pois como defendem as bases sindicais, tal recurso financeiro, muito importante para manter as entidades, agora poderão se fazer escassos e colocando em risco a saúde financeira e em consequência a amplitude da representação da classe trabalhadora. No entanto, tal assunto será melhor abordado em momento oportuno.

Desta forma, conforme pode se observar, para que a instituição sindical possa se manter, esta necessita de recursos financeiros, pois só assim esta poderá

promover seu trabalho de maneira eficiente. Assim sendo, ao que pode se observar, a pratica mais recorrente para obtenção destes recursos provém das contribuições realizadas pelos trabalhadores, estes podendo ou não ser filiados a um sindicato e de forma compulsória. É a partir de tal ponto que se levanta o questionamento, se é tal prática coerente com princípios sindicais, uma vez que a doutrina atual diverge sobre tal assunto e uma nova legislação nasceu alterando tal prática de décadas de existência.

De tal forma, ao que se pode observar, o sindicato como instituição social se fundamentou através de lutas e conquistas históricas com a finalidade de conquistar melhores condições de trabalho como também direitos sociais. Ao longo de décadas, estas relações ganharam ainda mais força, sendo que a cobertura das ações sindicais alcançaram novos setores sociais, como no âmbito jurídico, onde o ente sindical passou a promover a representação em lides e também na conquista e conservação dos direitos já existentes. Deste modo, seria esta a justificativa pela qual se fundamentou a contribuição sindical, este como meio de financiamento das ações sindicais. Assim sendo, tendo esta perspectiva, no capítulo seguinte observaremos os meios mais comuns de representação sindical, bem como aspectos jurídicos que determinam a validade da contribuição sindical.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ESTADO/EMPRESA/EMPREGADO

Tendo observado o contexto histórico sindical, bem como sua importância e posicionamento na sociedade contemporânea, pode-se aprofundar o estudo a determinado instituto social no que tange às suas funções diretas de representatividade e os meios que se utiliza para a promoção do mesmo, por ora aqui apresentada, a negociação coletiva.

Sendo uma ação derivada de uma das fontes do direito do trabalho, o plurinormativismo, a negociação coletiva é hoje a instituição mais notória na sociedade para a garantia e transação de direitos. Tendo em mente este mecanismo de ação coletiva sindical, necessário se faz entender inicialmente que “o direito é uma estrutura normativa com um conteúdo material visto como modelo, uma expressão de dever-ser” (NASCIMENTO, 2015, p. 399).

Desta forma, inicialmente sendo o sindicato um organismo detentor de poder social, para a realização do ato negocial, esta deve seguir funções pré-estabelecida derivadas de seu conteúdo, sendo que esta estrutura jurídica apenas terá efetiva força normativa quando preencher requisitos básicos referentes à sua validade e vigência. As funções por ora referidas se baseiam em quatro: a legal, promovida pelo poder estatal de construir as normas; consuetudinária, consequência do comportamento social; jurisdicional, proveniente das decisões do Poder Judiciário; e por fim, negocial, que decorre da vontade social de pactuar (REALE, 1994 apud NASCIMENTO, 2015, 399).

Além destas funções, vale ressaltar a existência das funções política e econômica das negociações. Sempre que a comunicação entre trabalhadores e empregadores ou também Estado se mostra perturbada, concede-se aos representantes sindicais a tarefa de mediar as lides e superar os conflitos. Não é de interesse de nenhuma das partes que haja conflitos não dirimidos, uma vez que todos serão afetados, e assim sendo, promovendo tais funções, há a promoção do nivelamento social (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Portanto, pode-se afirmar inicialmente que a negociação coletiva é “meio autocompositivo de solução de conflitos ou solução autônoma” (CORDEIRO, 1991, p. 425 apud FILHO, 2017, p. 161), [...] “ela caracteriza-se por derivar das próprias partes, sem que exista a interferência do Estado, sendo bastante utilizada no mundo” (NASCIMENTO, 1989, p. 293 apud FILHO, 2017, p. 161).

Pode-se ainda dizer que diferentemente da legislação comum, derivado do poder legislativo estatal, este que emana de seus órgãos, possui característica pública, onde um grupo determinado possui interesse na causa, a negociação coletiva possui aspecto privado. Esta ação é mais restrita ao âmbito profissional sendo que toda a classe pode ser participante em questão, ou seja, esta é ato de vontade da classe trabalhadora (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Complementando tal ideia, com a finalidade de dirimir o senso comum sobre as negociações coletivas, onde a qual no imaginário popular crê que esta modalidade normativa se atem apenas a reajuste salarial, em seu trabalho Filho expõem que:

[...] negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes. (FILHO, 2017, p. 163 apud RUPRECHT, 1995, p. 265).

Sendo assim, escancara-se inicialmente uma característica intrinsecamente ligada à vida sindical esta como agente social, a representação. Tal afirmativa se evidencia pelo fato de que a negociação tem por razão de existência a transposição de ideais dos trabalhadores perante seus empregadores, e que, deste modo quando acordado, produzem efeito erga omnes, ou seja, independe de vontade, não é facultativa e sim obrigatória. Ainda, a representação independe de associação direta ao sindicato, pois uma vez pertencendo à determinada categoria, a representação passa a ser imediata (HINZ, 2009).

Nesta senda, é importante frisar que a Organização Internacional do Trabalho diante da importância de tal assunto regulamentou através de textos normativos elementos sobre as convenções coletivas, onde as quais se encontram nas Convenções de nº 98⁴, 151⁵ e 154⁶. De todo modo, para a Organização, este mecanismo na contemporaneidade é a mais importante ferramenta de garantia justralhista social (FILHO, 2017).

⁴ Convenção da OIT que trata sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (OIT, 1949).

⁵ Convenção da OIT que trata sobre o Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública (OIT, 1978).

⁶ Convenção da OIT que trata sobre o Fomento à Negociação Coletiva (OIT, 1981).

Para que a convenção coletiva seja plena em sua eficácia, esta deve seguir princípios básicos, tais como: subsidiariedade da ação estatal, boa-fé, direito de informação, lealdade e paz social, isonomia jurídica, obrigatoriedade da participação sindical, adequação setorial negociada. Tais princípios em síntese expressam que inicialmente o Estado, via de regra, não é sujeito participante das negociações, porém em salvas exceções, este pode vir a regular as ações em determinados fatos bem como em outro este deve se fazer interventor, como quando, por exemplo, as convenções forem prejudiciais à ordem pública e ferirem preceitos fundamentais de direito (MERÍSIO, 2011).

Mantendo a construção, é de fundamental importância a instituição da boa-fé entre as partes, onde as propostas oferecidas por ambos os litigantes não prejudiquem a coletividade e conseqüentemente a isso, tenha o empregado direito à informação do que foi negociado e decidido. Assim sendo, os resultados devem ser benéficos a coletividade social ao qual que foi representado obrigatoriamente pelo sindicato, ou seja, os resultados devem ser agregadores de direitos e não supressores, devendo as negociações serem adequadas a cada realidade setorial e também atinentes a realidade de cada região (MERÍSIO, 2011).

Em seu trabalho, Carlos Eduardo Dantas Costa (2016) determina que a boa-fé objetiva seja de fundamental importância para a real resolução dos conflitos. Observa-se que, uma vez realizada a negociação coletiva respeitando frisado princípio, evita-se que outros meios sejam utilizados para a resolução litigiosa, como o ingresso a demandas jurídicas, tais que demandam de mais recurso financeiro bem como despendem de mais tempo. Embora não se obtenha o resultado desejado nas negociações, a participação em conjunto já evidencia a intenção mútua dos conflitantes em resolver a pauta em questão, e conseqüentemente o ato não pode ser definido como impuro no decurso do tempo.

De tal modo, sendo amparada na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI (BRASIL, 1988), a negociação coletiva é forma direta de resolução de lides no direito do trabalho. Em sua história, esta prática resolutiva se resumia à união dos trabalhadores de modo genérico, ou seja, sua principal finalidade era de fortalecer a categoria trabalhista. Em um segundo momento, através dos representantes sindicais, as negociações passaram a ter atribuições normativas que condicionavam condições trabalhistas com força erga omnes, sendo um avanço ao direito do trabalho. Já na contemporaneidade, as convenções passaram a além de

ter caráter normativo, a também promover um pacto social de aspecto bi ou trilateral, onde a figura estatal, empregadora e empregada pactua em forma conjunta (NASCIMENTO, 2015).

Em observância a tal aspecto, observa-se que a negociação coletiva possui funções básicas para a promoção e salvaguarda de direitos, das quais se identificam da maneira assim apresentada:

[...] a normativa seria a criação de normas aplicáveis às relações de emprego; a obrigacional, a criação de normas válidas para os sujeitos da negociação; a compositiva, visando superar o conflito existente entre as partes; a política, que resultaria do diálogo entre os grupos sociais, como forma de suplantar divergências; a econômica, que seria forma de distribuição da riqueza e a social, pela participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa. (FILHO, 2017, p. 164).

No Brasil, em virtude de um rico e conflituoso sistema jurídico trabalhista, a função mais observável na atuação sindical por meio das negociações se observa a função compositiva. Esta função, como acima bem foi exposta, tem por finalidade dirimir conflitos individuais ou mesmo coletivos entre força empregadora e empregada, onde o maior benefício se apresenta a resolução célere, não se necessitando buscar auxílio ao órgão jurisdicional, e conseqüentemente evitando-se a prática da greve, esta que por sua vez gera prejuízos econômicos (NASCIMENTO, 2015).

Em assim sendo, ao que se observa, a negociação coletiva visa ser um método resolutivo com finalidade de evitar a participação estatal nas relações particulares trabalhistas, bem como a procura judicial para o mesmo fim, tendo como premissa maior a celeridade conciliatória e mecanismo moldador do direito à necessidade exposta. Nas palavras de Teixeira Filho, expostas na obra de Dantas Costa, a negociação coletiva mostra-se perfeitamente ajustada para:

Estruturar uma verdadeira rede de regras privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga e o espaço faltante que existe na área do trabalho em relação ao capital, distância essa que nem mesmo a mera intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir. Isso não significa menosprezar a função reguladora que o Estado efetivamente tem de desempenhar. Significa, isto sim, reconhecer a existência de uma vertente autônoma voltada para a busca cada vez mais ostensiva e mais autêntica da realização da justiça social. (TEIXEIRA FILHO, 1993, p. 193 apud COSTA, 2016, p. 141).

Nesse sentido, a Magna Carta Nacional em seu artigo 7º, inciso XXVI confere status constitucional aos acordos produzidos perante as convenções e acordos coletivos (BRASIL, 1988). No entanto, os frutos destes atos não podem ser violadores de princípios basilares encontrados em tal dispositivo legal. De todo modo, no entanto, as produções normativas decorrentes de negociações coletivas podem parecer a primeira vista supressoras de direitos, o que no entanto não o são de fato.

A Doutrina define, “[...] ainda que, à primeira vista, a norma possa sugerir eventual desequilíbrio, há de se perquirir todas as circunstâncias fáticas, políticas, econômicas, conjunturais, sociais e legais que levam à sua celebração” (COSTA, 2016, p.159). Destarte, como apresentado e observado no ordenamento jurídico, a Carta Republicana permite em seu bojo, nas situações observadas, a redução salarial quando necessário for para estabelecer o equilíbrio entre empregador e empregado na relação empregatícia (BRASIL, 1988).

Consequentemente, observando tal atribuição dentre outras tantas do sindicato, percebe-se que o sindicato é uma associação com finalidade focada em exercer uma coordenação bem como defesa dos interesses em âmbito profissional e/ou econômico dos trabalhadores e empregadores. Nota-se que a razão de sua existência é umbilicalmente ligada às suas funções exercidas. (FILHO, 2017).

A partir de tal aspecto, necessário se faz entender que tais práticas sindicais para serem exercidas, bem como o instituto em si se mantenha, o mesmo necessita de uma fonte de renda, como bem coloca a Doutrina, “[...] no Brasil, as contribuições feitas por associados e não associados ainda constituem a principal fonte de receita das entidades sindicais” (FILHO, 2017, p. 143).

Esta característica financeira dos sindicatos encontrava-se arrolada no artigo 578 e seguintes da Legislação Trabalhista Brasileira (BRASIL, 1943), texto normativo, no entanto alterado com a Lei nº 13.467/2017, o qual trouxe a liberdade de escolha ao empregado quanto contribuir ou não ao seu ente sindical (BRASIL, 2017). Desta forma, tanto as receitas pagas pelos empregados e empregadores de forma facultativa, quanto às de alçada obrigatória, aqui objeto de estudo, são fontes diretas de recurso (AROUCA, 2014).

Contudo ao que se pode observar, a negociação coletiva é a ação mais clara e efetiva de representação social no âmbito laboral, uma vez que a entidade sindical transporta em suas ações todas as necessidades da classe trabalhadora com

finalidade de promover equilíbrio nas relações sociais. Todavia, é observável que toda esta movimentação necessita de custeio para ser efetivada, como brevemente foi apresentado anteriormente em momento oportuno e que é por tanto objeto de estudo a partir de agora.

2.1 APLICABILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO

Como já exposto no capítulo anterior deste trabalho, a contribuição sindical nas suas mais variadas formas teve como preceito básico o financiamento das ações sindicais. Esta prática, reiteradamente aplicada por décadas e alterada recentemente por Lei específica, promove uma série de discussões acerca de sua legalidade quando confrontada com os princípios sindicais e também suas ações, como principalmente promoções representativas nas mais diversas finalidades.

Observando tais argumentos iniciais, necessário se faz elaborar uma abordagem voltada unicamente a aplicabilidade da contribuição, esta de forma profunda, uma vez que doutrina e legislação divergem quanto ao assunto. Neste sentido se segue referida pesquisa.

Ao assunto contribuição, discutido no capítulo anterior, este não requer maiores explicações aqui novamente, apenas se reforça que a contribuição compulsória passou a ser optativa com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, o que não quer dizer que esta forma contributiva não deva ser analisada. Conforme já manifestado, consagrado entendimento da OIT na convenção de nº 87, entende esta que a contribuição de forma compulsória é evidente afronta ao princípio da liberdade sindical, ou seja, não permite ao trabalhador o pagamento de tributo ao instituto que melhor lhe prover (SÜSSEKIND, 2010).

Porém, determinado posicionamento vem sofrendo alterações. Tendo em vista que a equidade entre contribuição e constituição de benefícios em prol dos trabalhadores deve estar nivelado, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT vem entendendo que em virtude das negociações coletivas possuem aplicação erga omnes, a modalidade da contribuição deva ser arbitrado apenas aos não associados através de uma quota de solidariedade, ou como definido também, canon de participação (SÜSSEKIND, 2010).

Esta ideia, como anteriormente citada foi, se apresenta pelo senso de razoabilidade em virtude dos ganhos da categoria, se observando que as vantagens

obtidas se estabelecem a associados e não-associados. No entanto, no que dispõem tanto a CF em seus artigos 8º e 149 quanto em reflexo a CLT em seu artigo 592, a aplicabilidade dos referidos recursos, “[...] segundo a visão corporativa em que o modelo pátrio se estruturou, que, além do papel de auxiliar do Estado e defensor da categoria que representa, ao sindicato cabe, também, função assistencial” (HINZ, 2009, p. 710). Todavia, o rol exemplificado na Carta Trabalhista no supracitado artigo não determina uma obrigatoriedade da aplicação, apenas uma faculdade, motivo conseqüente do questionamento da compulsoriedade contributiva.

A finalidade disposta no artigo 592 da Legislação Laborativa propõe basicamente a aplicação de bens e serviços dos sindicatos aos contribuintes, como assim dispõe também de diversas formas assistenciais que devem ser retornadas aos mesmos (BRASIL, 1943). No entanto, observando-se todos os benefícios promovidos pelo sindicato, nota-se que mesmo o empregado contribuindo com o aquele, este apenas usufruirá deste se for associado, assim sendo, a contribuição compulsória não promove vínculo direto com o sindicato, como por exemplo, não sendo o empregado diretamente associado ao sindicato, este não pode participar das funções eletivas deste instituto, por exemplo (COSTA, 1986).

Neste sentido, pode-se aqui apresentar uma ressalva à característica obrigacional da contribuição. Em instituições economicamente mais fortes e bem estruturadas, observando sua característica corporativa, estas deixam de recolher a contribuição de seus representados. Como leciona Hinz, os sindicatos que promovem determinada ação:

[...] incorrem em ilegalidade, justamente por não terem a titularidade exclusiva da arrecadação. Ainda que haja concordância das entidades superiores, incluída, eventualmente, a central à qual o sindicato venha a filiar-se, resta a parte destinada ao Poder Executivo, pelo que só poderiam renunciar ao percentual que lhes cabe, e não simplesmente “dispensar” a categoria de recolher a contribuição. (HINZ, 2009, p.74-75).

Feito esse breve relato, todavia, além da distribuição elencada na legislação trabalhista vigente em seu artigo 592, é importante também relatar o disposto no artigo 589, parágrafo segundo, inciso II alínea “e”, que define a repartição em faixa de porcentagem entre a esfera sindical como também determina 20% do total de arrecadação a Conta Especial Emprego e Salário (BRASIL, 1976).

Seguindo esta ideia, Jean de Magalhães Moreira explica que a referida Conta foi criada com a criação da Lei nº 4589/64, tendo como finalidade principal acrescer o orçamento do Ministério do Trabalho, para este então poder atuar de forma mais extensiva nas suas atribuições. No entanto, com o advento da Lei nº 7998/90⁷, os valores destinados a esta conta passaram a integrar os recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador, este que por sua vez, através do exposto na Carta Republicana em seu artigo 239 §1º, determina que as verbas ali relacionadas sejam destinadas ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, ou seja, uma porcentagem das verbas sindicais é aplicada à comunidade em geral por meio de programas assistenciais e financeiros para o fomento do desenvolvimento econômico e social (MOREIRA, 2015).

Ao que se refere o Fundo de Amparo do Trabalhador, com a vigência da Lei nº 9.322/1996, esta passou a disciplinar que as verbas ali recolhidas sejam utilizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social por meio de cota estabelecida e sejam aplicadas na instalação e aparelhamento de órgãos administrativos bem como fiscais para o monitoramento do trabalho em solo nacional. Além disso, fica este ainda responsável por apresentar relatório circunstanciado ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador a cada trimestre (MELO, 2005).

Além disso, ainda no que tange o ordenamento jurídico trabalhista, em seu artigo 592 §§ 2º e 3º (BRASIL, 1943), este dispõe que da totalidade arrecadada através da contribuição sindical, este pode destinar até 20% destas verbas para o custeio de suas despesas administrativas, observando-se que este valor não ultrapasse o valor total das mensalidades sindicais, ou seja, aquelas pagas pelos associados. Destaca-se ainda que outra porcentagem seja destinada a órgãos sindicais superiores, sendo as Federações e Confederações, este dependendo do regimento interno de cada categoria (MELO, 2005).

Contudo, quando inexistente uma das entidades sindicais superiores ou mesmo toda a estrutura sindical, através do advento da Lei nº 11.648/08, os valores arrecadados com a contribuição sindical devem ser destinados à supracitada Conta Especial Emprego e Salário, sendo esse preceito também indicado através da CLT em seu artigo 590 e seus seguintes parágrafos (BRASIL, 1943).

⁷ Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, esta que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

Entretanto, ao que já foi afirmado anteriormente, a prática contributiva compulsória bem como a maneira de distribuição desta faz com que se estabeleçam dúvidas quanto a sua constitucionalidade. Todavia, ao que afirma Eduardo Gabriel Saad na obra de Melo em relação ao artigo 592, este teria amparo constitucional, sendo que:

Neste artigo, o Estado exerce o seu direito de determinar, às entidades sindicais, quais os fins a que se destina a contribuição sindical. É esse direito um corolário da legislação feita ao sindicato da função pública de arrecadar aquela contribuição. Muitos dos objetos traçados para as entidades sindicais, no artigo em epígrafe, são, de ordinário, encargos do próprio Estado, tais como creches, assistência médica, dentária, hospitalar etc. Em todo caso, como ainda não atingimos o estágio de desenvolvimento econômico em que o Poder Público dispõe de amplos recursos para amparar todos aqueles que integram a comunidade, não fica mal atribuir, às entidades sindicais, parte daquele encargo. (MELO, 2005, p. 24 apud SAAD, 2004, p. 446).

Nesta senda, é perceptível que os sindicatos através da contribuição sindical promovem mais ações assistências que propriamente melhorias laborais aos seus associados. É partindo de tal premissa que se estabelecem duras críticas quanto a tal prática, sendo ferido princípio que deveria gerir as práticas sindicais, ou seja, o princípio da liberdade sindical (MERÍSIO, 2011).

Essa violação a determinado princípio é consequência do modo em que o sindicato se institui. Uma vez determinado pelo Estado que o sindicato deva seguir os parâmetros corporativistas e este mesmo ainda compelindo o trabalhador para contribuir de forma obrigatória para tal entidade, esta estabelece a impossibilidade de o empregado querer ou não participar das relações sindicais (COSTA, 1986).

Observa-se, portanto que, a contribuição, aos moldes do ordenamento jurídico brasileiro, determinam que a contribuição sindical deva ser revertida em benefícios ao trabalhador, estes por meio de bens e serviços como já abordado. No entanto, em face de uma atribuição estatal, ficam os sindicatos delegados a promoverem ações pertinentes do próprio Estado, o que por sua vez foge da real função social sindical.

Desta forma, podendo apenas o trabalhador sindicalizado utilizar-se desses benefícios em sua grande maioria, bem como participar da vida sindical de forma plena, levanta-se o questionamento quanto à validade obrigacional da contribuição sindical a um ente de direito privado. É evidente que para a manutenção desta estrutura necessária se é de verbas financeiras, porém, na atual forma estatal e

legislativa em que se vive, observando princípios e pressupostos sociais, provável é que os sindicatos tenham a si atribuídas funções que não seriam em todo de sua competência, deixando assim de praticar atos mais relevantes à sociedade.

Seguindo-se nesta linha de pensamento, através do tópico seguinte, se analisará a efetividade da contribuição como elemento fundamental ao desenvolvimento social da vida dos trabalhadores.

2.2 CONTRIBUIÇÃO COMO GARANTIA DE DIREITO DE CONSTITUIÇÃO SOCIAL

A receptividade de uma ação será sempre ligada aos resultados dessa, ou seja, a contribuição em razão de um sindicato será bem vista quanto ao seu efetivo retorno ao empregado contribuinte. A razão de ser e existir dessa ação deve promover ao agente participante benefícios diretos, em especial de forma que melhore as condições de vida, seja no âmbito social como um todo, seja no ambiente de trabalho puramente.

Uma forma de se medir o quão efetivamente representativo é determinado sindicato perante seus representados é analisando suas convenções periódicas. Nestas são estabelecidas premissas que apresentam os pontos de trabalho de cada sindicato. Ainda, aliam-se a este fato os termos constantes no ordenamento jurídico trabalhista, onde pondo em comparação às convenções se observa a seriedade e efetividade de um sindicato.

Desta forma, além da negociação coletiva como anteriormente abordado, outra forma representativa muito presente no âmbito sindical é a convenção coletiva, ou também como denominada, contrato coletivo de trabalho, ou puramente contratação coletiva (FILHO, 2017). As convenções coletivas são resultados das negociações coletivas, e sua principal característica é a similaridade com a legislação em amplo assentido, mas principalmente por ter finalidade básica de estabelecer regramentos propostos a complementar o ordenamento jurídico vigente (NASCIMENTO, 2015).

Em síntese inicial, as convenções coletivas estão conectadas ao ordenamento jurídico como um todo por uma vinculação de complementaridade. Em outras palavras, às leis estão estabelecidas premissas básicas e fundamentais que só a esta está permitida a elaboração e aplicabilidade de regramentos. No entanto, em fatores comuns, estes que não geram riscos aos direitos fundamentais dos

trabalhadores, são atreladas às convenções coletivas a função de estabelecer regras com força de lei (NASCIMENTO, 2015).

Determinada característica se apresenta diante do fato de a legislação laboral possuir características multidisciplinares em seu próprio corpo. Define-se este argumento pelo fato que como abordado anteriormente, tendo apenas a lei capacidade de legislar sobre determinado aspecto, essa característica é provinda de elementos proibitivos, justamente por tratarem de pontos conectados diretamente com direitos fundamentais do trabalho. Já em contrapartida, para que a convenção seja apta a legislar sobre determinado fato, o próprio corpo normativo deve possuir característica dispositiva. Além disso, pode-se destacar ainda que, inobstante a tais características fundamentais, estas duas formas legislativas são absorvíveis umas pelas outras (NASCIMENTO, 2015).

Destarte, sendo as convenções coletivas mecanismo de ajuste entre as partes no âmbito laboral, conforme definição da CLT em seu artigo 611:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1967).

Não obsta apenas à Carta Trabalhista dispor quanto à convenção coletiva. Amparada Constitucionalmente em seu artigo 7º e inciso XXVI, esta reconhece a legalidade da aplicabilidade das convenções bem como acordos coletivos e seus efeitos perante a classe trabalhadora (BRASIL, 1988).

No entanto, é importante frisar que a ação negocial não se atém apenas aos moldes até agora dispostos. Neste mesmo tipo normativo, em seu parágrafo primeiro, este estipula que é possível também estipular acordos coletivos (BRASIL, 1943). Todavia, essa modalidade diferentemente das convenções, são aplicadas diretamente entre sindicato e empresa e só entre estes vigentes, diverso à convenção, que tem por característica mais ampla, conferindo eficácia na base territorial desejada.

Dessa forma, as convenções são constituídas de conteúdo com finalidade a proporcionar à classe trabalhadora benefícios que por vezes a legislação federal por si só não supre, porém, sempre respeitando diretrizes fundamentais aos direitos

coletivos trabalhistas. A CF de 1988, entretanto, seu artigo 7^o⁸ e incisos VI, XIII e XIV, trás ressalvas em situações determinadas a possibilidade de discussão com finalidade de flexibilização legislativa com o intuito de proteção aos trabalhadores (BRASIL, 1988).

Toda via, é na CLT onde se encontra o rol discriminando quais são os pontos permitidos para alteração ou discussão perante a convenção coletiva, este que se seguem:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017).

⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Em assim sendo, após uma análise conceitual sobre as convenções coletivas, faz-se nesse momento uma análise comparativa de uma contratação coletiva estabelecida entre SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA – SIMMMERS e SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA – STIMMMERS, em face da Consolidação das Leis do Trabalho entre os anos de 2015 e 2017, documentos estes dispostos no anexo - A deste trabalho.

Ao que se pode observar inicialmente diante da referida convenção é que entre 2015 e 2017, os itens postos em pauta não sofreram supressão ou acréscimo de outros itens. Assim sendo, estes se referem de maneira principal quanto a vigência e data base bem como abrangência na qual se efetivará a contratação. Além disso, são aspectos pontuais das convenções alterações salariais, normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação de empregados.

As relações de trabalho, bem como jornada e férias também entram em pauta nas reuniões entre os sindicatos, além de estabelecerem premissas referentes a saúde e segurança do trabalho, relações sindicais e regras de negociação. Observando o disposto nestas ordenações, em face da legislação trabalhista vigente em seu artigo 611 – A (BRASIL, 1943), é observável a consonância entre as convenções e a legislação pertinente.

Todavia, em quesitos específicos não é observável alterações significativas de ano a ano, mesmo embora as relações empregatícias possuam uma mutação considerável em curtos períodos. As alterações mais significativas se atêm basicamente ao que concerne a valores monetários, seja em ajuda de custo a estudantes (onde nos três anos, apenas em um se obteve alteração), e reajuste salarial, conforme observável nos documentos anexos neste trabalho.

Diante do que foi visto, pode se estabelecer inicialmente à ideia de que as convenções coletivas, frutos oriundos das negociações, são importantes ferramentas de consolidação de direitos quando bem trabalhadas e aplicadas. Toda via, ao que se pode observar, em análise às convenções dispostas de determinada categoria, as cláusulas e pontos convencionados são iguais ou possuem poucas alterações em cada ano de realização. Assim, por sua vez, levanta-se o questionamento quanto a razoabilidade da contribuição sindical como garantia de direitos em face de ações sindicais pouco efetivas.

Destarte, como em momento oportuno mencionado, para que um sindicato trabalhe de forma plena, este necessita de recursos financeiros, e em consequência,

a razão de ser deste ato está vinculada ao seu resultado. No caso em específico apresentado, desta forma, é observável que garantias e direitos são estabelecidos nos contratos, toda via, são pontos excepcionais que sofrem mutações anuais, o que por sua vez pode levantar um questionamento por vezes equivocado quanto ao trabalho sindical.

Desta forma, em face de um questionamento quanto a finalidade contributiva e sua justa aplicação diante do que aqui foi exposto e através de uma reforma legislativa que por sua vez suprimiu a contribuição compulsória, é importante apresentar formas alternativas de fortalecimento do movimento sindical. Havendo até então uma alteração legal significativa sobre o assunto, é necessário que haja também um renascimento do movimento sindical, para que este atenda de forma plena as necessidades dos trabalhadores, assunto esse analisado agora.

2.3 FORTALECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL

Diante do que até aqui foi exposto, pode-se notar que o instituto sindical não passou por muitas alterações significativas desde a vigência da CLT bem como da Magna Carta. Assim sendo, suas ações basicamente se limitam desde então ao que confere esta mesma legislação, não se reinventando e tão pouco instigando ao trabalhador uma maior inclusão participativa junto a esta instituição.

Destarte, após a superação da contribuição sindical compulsória do empregado perante a um sindicato por meio da lei nº 13.467/17, esta promovendo a livre escolha da contribuição (BRASIL, 2017), um dos possíveis reflexos em virtude de uma ineficiência sindical é o enfraquecimento do movimento. Como bem exposto anteriormente, para o bom funcionamento de qualquer instituição, não sendo diferente ao sindicato, se é necessário possuir verbas financeiras.

Todavia, uma vez que se é restringido tais valores, é necessário que este mesmo ente se reinvente, faça ser este interessante aos olhos dos não participantes. Neste sentido, ao que se expõem agora, estudar-se-á os meios pelo qual os sindicatos possam se reestruturar para então propiciar um fortalecimento institucional e da mesma forma, representar o empregado de acordo os novos aspectos sociais.

Todavia, é necessário expor primeiramente que o enfraquecimento sindical possui duas possíveis principais causas. Em primeira observação, mesmo que não

de forma generalizada, ao passo de uma grande cadeia sindical, é observável uma ampla gama de negociações coletivas, sendo que nem sempre buscam o bem estar coletivo e tão pouco ocorra a plena representação. Este primeiro aspecto é, por sua vez, reflexo de uma grande subdivisão sindical, esta propiciada pela liberdade de se estabelecer um sindicato. O que se observa então é que, a característica contributiva, busca por vezes unicamente o benefício econômico, desmotivando assim a receptividade sindical (DELGADO, 2014).

Além disso, o enfraquecimento do movimento sindical, e aqui não apenas em contexto nacional, mas também em um parâmetro global, pode ser atribuído ao avanço incessante da globalização. É perceptível que não apenas as relações sociais, mas também as econômicas, e aqui pode-se elencar perfeitamente de percepção industrial, estão sendo difundidas de forma universal. Através das relações mercadológicas puramente capitalistas, a tendência industrial é de reduzir ao máximo os custos de produção, e assim sendo, as reivindicações sindicais passam a adquirir outros moldes, principalmente em aspectos mantenedores de direitos (NASCIMENTO, 2015).

Do mesmo modo, com as novas formas de mercado e industrialização, por meio de uma universalização econômica, surgem em grandes números empresas de cunho transnacionais. Neste sentido, não existindo um sindicalismo de aspecto universal, as relações entre empregados e empregadores deixam de ser cobertas, o que por sua vez acaba atribuindo ao sindicato um aspecto de não representatividade (RODRIGUES, 2009).

Sendo assim, Nascimento em sua obra deste modo afirma que:

É, realmente, forte impacto desestruturador do movimento sindical ver-se diante das profundas transformações da economia de mercado, da descentralização das atividades pelas empresas, das terceirizações com as quais os produtos de uma indústria, hoje, serão insumos de outra, amanhã. Paradoxalmente à subcontratação de atividades acessórias, a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo em que fabrica, uma empresa que, também, oferece produtos financeiros, créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais, e transformam as bases de representação sindical, que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle. (Nascimento, p. 89, 2015).

Destarte, através de uma nova perspectiva socioeconômica, onde as relações empregatícias passam por uma alteração de seu contexto tradicional e, aliando-se a

isso, havendo uma supressão da contribuição sindical, questionam-se quais os próximos passos do movimento sindical na contemporaneidade nacional. Tendo como base no ordenamento jurídico brasileiro a Carta Trabalhista, especificamente em seus artigos 513 e 514 (BRASIL, 1943), prerrogativas e deveres fundamentais de funcionamento, ficam os sindicatos no desafio de segui-las e ao mesmo tempo fortalecerem suas atividades e instituição como movimento social.

Neste sentido, ao passo que as relações de trabalho passam por uma perceptível mudança, onde os meios tradicionais de trabalho assalariado não são mais uma hegemonia só no Brasil, mas também a nível mundial, os sindicatos a pequenos passos estão mudando suas concepções institucionais. Há a tendência no âmbito sindical de representar setores da sociedade, não apenas no âmbito laboral, mas também em um cenário político e social. São estes setores que não possuíam voz perante o resto da sociedade, como, “mulheres, jovens, autônomos, estudantes e domésticos” (NASCIMENTO, p. 90, 2015).

Estes setores sociais, por vezes não aderem ao sistema sindical pela busca de representação laboral, mas sim na busca da defesa de direitos e interesses sociais que interferem diretamente em suas vidas, seja no plano presente ou futuro. Desta forma, em países europeus, tais instituições passam a adotar novas formas de categorias associativas como bem explana a Doutrina, “há centrais sindicais europeias que incluem no registro de associados uma categoria nova: os aderidos ou aderentes, formada por homens e mulheres que vêm ao Sindicato para tratar da reforma fiscal, habitação, política previdenciária etc” (NASCIMENTO, p. 90, 2015).

Nesta senda, as ações sindicais tradicionais no Brasil, estas que atualmente se detém em manutenções salariais e reformulação de direitos, por vezes *in pejus* ao trabalhador por meio de negociações coletivas, devem ser revistas pela própria instituição. A afirmativa é defendida uma vez que grandes dissídios não são mais observados pela sociedade, são apenas ações reparadoras com finalidade de manutenção empregatícia. Assim, desta forma, as consequências são a dessindicalização e principalmente o repúdio à contribuição sindical.

Desta forma, ao que se apresenta como possíveis formas de um fortalecimento sindical são ações observáveis no sindicalismo mundial. São observáveis mudanças nas ações coletivas bem como individuais. Nos países onde o sindicalismo é fundado a mais anos, as ações não são mais restritas a questões pontuais e tradicionais. A busca pela valoração do bem estar humano passa a ser

centro de suas lutas. Por outro lado, passam a oferecer também os sindicatos em questões individuais com cada trabalhador benefícios específicos, como benéficos de crédito, consultoria jurídica e profissional como ainda previdenciária (RODRIGUES, 2009).

Além destas possíveis formas fortalecedoras, pode-se elencar ainda um movimento que já ocorre há décadas no sindicalismo estrangeiro. Em face de um numero exacerbado de sindicatos e em virtude de mutações nas relações empregatícias, uma maneira de fortalecimento do sindicato como ente é a fusão ou absorção de instituições menores pelas maiores. Essa prática é muito observável na década de 90 no Reino Unido, onde se diminuiu quase pela metade o número de sindicatos (RODRIGUES, 2009).

Contudo, nestes dois últimos aspectos, é necessário se construir ressalvas. No que consta ao fornecimento de produtos e serviços pelos sindicatos, é necessário que se atente ao fato que este mesmo ente não fuja de suas atribuições fundamentais enraizadas desde seus princípios. Estas ações podem vir a enfrentar atritos com empresas privadas que promovem os mesmo serviços, assim desestabilizando a estrutura econômica social, e, além disso, principalmente fugir da função primordial de negociação e luta por direitos sociais. Já no quesito de fusão e absorção sindical, o problema advindo de tal prática acaba sendo a generalidade institucional. Esta característica acaba sendo um problema uma vez que as particularidades de cada empresa acabam não sendo atingidas, ocorrendo desta forma também uma falha representativa (RODRIGUES, 2009).

Contudo, além destas mudanças elencadas, pode-se fazer um complemento ao que já foi dito. A necessidade sindical em defesa dos interesses trabalhistas é inegável. Todavia, cabe aos sindicatos se reinventarem, porém, sem perder sua essência de defesa da coletividade social, assim sendo:

Nesse quadro – que está longe do que se sonhava, sendo apenas o que aí está – talvez haja algumas saídas para a sobrevivência do movimento sindical: adaptar-se à nova dinâmica social, abrindo-se para uma nova linha de ação de interesses aos trabalhadores flexíveis; criar novas estruturas institucionais e procurar encontrar soluções locais que encorajem a solidariedade com métodos de ações flexíveis, mas estáveis; e abandonar definitivamente a ideia de visar somente os que estão empregados formalmente. O sindicalismo não só não desaparecerá se, por evolução natural, souber transformar-se num novo ente adaptado ao trabalho flexível e à exclusão social. (DUPAS, p.58, 1999 apud NASCIMENTO, p. 94, 2015).

Nesse sentido, como já abordado, a globalização interferiu diretamente nas ações sindicais e desta mesma forma deve o sindicalismo se adaptar a tais características para seu fortalecimento. Assim sendo, uma alternativa criada neste aspecto é a sindicalização comunitária. Com o advento da União Europeia, os entes sociais se depararam com uma internacionalização dos fenômenos econômicos, os obrigando a se moldar conforme as necessidades da atualidade. Neste sentido, as ações sindicais passaram a estabelecer premissas coletivas globais, em virtude das relações encontradas. Desta forma:

Assinale-se que a negociação coletiva comunitária não só estabeleceu enlaces jurídicos diretos entre as partes, como também, serviu de fonte de diretrizes, que acabaram sendo, em alguns casos, absorvidas pelas normas da União Europeia. A Diretiva n. 96/34/CE (1996) recepcionou um acordo coletivo comunitário sobre licenças por motivos familiares, e a Diretiva n. 97/81/CE (1997), um acordo coletivo sobre tempo parcial. (NASCIMENTO, p. 139, 2015).

Observa-se, portanto nesse sentido que, as ações sindicais no formato tradicional de mostram ultrapassados, não atendendo mais as necessidades contemporâneas da sociedade. Isso por sua vez acarreta a dessindicalização dos trabalhadores, consequência da não observância de vantagens significativas em seu bem estar. Além disso, ao assunto principal deste estudo, a contribuição sindical compulsória, esta se torna injustificável quando observados aspectos tão negativos. Aliando-se a isso, no sindicalismo brasileiro, com o advento da lei nº 13.467/2017, estipulando a livre escolha e prévia autorização para o desconto da referida contribuição, o ente social passa a sofrer danos em sua existência.

Contudo, isso não significa o fim do sindicalismo. É necessário, no entanto que este se reinvente. Conforme as relações sociais passam diariamente por alterações, os entes sindicais também necessitam se amoldar em acordo as necessidades sociais. Como se pode observar, não existe uma forma certa para tal, necessitam as ações ser compatíveis com o contexto social de cada Estado ou setor econômico/industrial, sendo só então possível haver um real fortalecimento do movimento sindical e por consequente, justificar uma contribuição financeira com este.

Assim, com o que foi até aqui exposto, pode-se ter uma ampla noção em face das ações sindicais e possíveis justificativas legais, principiológicas e financeiras para com a contribuição sindical. Todavia, não sendo este um assunto pacificado, a

partir deste momento serão apresentados os entraves jurídicos anteriores e posteriores à lei nº 13.467/2017 em face deste assunto.

2.4 AÇÕES JUDICIAIS EM FACE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASPECTOS (IN)CONSTITUCIONAIS

Não é de hoje que o assunto da contribuição sindical se mostra tão polêmico. O referido tema é motivo de inúmeras discussões e ações judiciais onde se busca a desobrigatoriedade da contribuição sindical compulsória. Todavia, ao que se percebe nos Tribunais brasileiros, é pacificado o entendimento pelos Magistrados de que a contribuição compulsória é cabível aos trabalhadores. No entanto, ao estabelecer-se a lei nº 13.467/2017, proporcionando a contribuição facultativa, esta trouxe à tona decisões divergentes sobre o assunto.

Assim sendo, caso concreto é a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF – 126, ajuizado no ano de 2013 pelo Partido Popular Socialista – PPS (BRASÍLIA, 2013), em que postulava a declaração de não receptividade da contribuição sindical.

Assim expõe o acórdão:

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSTULADO DA SUBSIDIARIEDADE. INOBSERVÂNCIA. INVIABILIDADE DE REFERIDA AÇÃO CONSTITUCIONAL. DOCTRINA. PRECEDENTES. EXISTÊNCIA DE CONTROVÉRSIA JUDICIAL RELEVANTE CARACTERIZADA POR JULGAMENTOS CONFLITANTES DE ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS DIVERSOS: PRESSUPOSTO NECESSÁRIO E ESSENCIAL AO VÁLIDO AJUIZAMENTO DA ADPF. AUSÊNCIA, NO CASO, DE QUALQUER ESTADO DE INCERTEZA OU DE INSEGURANÇA NO PLANO JURÍDICO, NOTADAMENTE PORQUE JÁ RECONHECIDA, PELO STF, MEDIANTE INÚMEROS JULGAMENTOS PROFERIDOS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, A PLENA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, QUE SE QUALIFICA COMO MODALIDADE DE TRIBUTO EXPRESSAMENTE PREVISTA NO PRÓPRIO TEXTO DA LEI FUNDAMENTAL. DOCTRINA. PRECEDENTES. ADPF DE QUE NÃO SE CONHECE. (BRASIL, 2013).

Os seus argumentos fundavam-se principalmente em que a referida prática sindical era visível descumprimento e afronta aos preceitos fundamentais insculpidos na Carta Republicana, uma vez que empregados não associados também deviam contribuir de forma compulsória.

No referido pedido, o conflito insurge-se quando pela CLT, em seus artigos 579, 582, 583 e 587, confere obrigatoriedade da contribuição a um sindicato. Todavia, ao que consta na CF/88, especificamente no artigo 5º, inciso XX e artigo 8º inciso V, estabelece a liberdade associativa desta mesma contribuição, ou como denominada por vezes, imposto sindical. Assim sendo, nos argumentos iniciais, alegou o autor um grande conflito normativo, uma vez que na Magna Carta não há a presença legal da compulsoriedade contributiva, apenas menciona sua existência, sendo por tanto apenas a Carta Trabalhista que o faz, esta sendo a inconstitucionalidade observada, a violação do princípio da liberdade de associação (BRASIL, 2013).

Neste sentido, o entendimento do Relator Celso de Mello na referida ADPF – 126, foi de que a arguição era improcedente. Em seu relatório, este justificou através de doutrina solidificada inicialmente que a presente alegação se mostrava expressamente injustificada através do meio solicitado. De acordo aos parâmetros jurídicos dos Tribunais brasileiros, a ADPF só seria cabível quando outros meios já tivessem sido esgotados ou não existissem outros meios. No entanto, como bem define o Relator, existiriam alternativas para a resolução da lide (BRASIL, 2013).

Assim sendo, mesmo havendo o acolhimento da ADPF – 126, esta não teria procedência, pois os argumentos levantados não coincidem com o que a doutrina define. Segundo Mello, a liberdade associativa conforme expõem doutrinadores, não seria ferida no ordenamento jurídico presente. Aos ensinamentos expostos, a liberdade associativa se manifesta quando o operário não sofre nenhuma forma de violência ou mesmo coação para a participação de um instituto. Nesta senda, ainda cabe o oferecimento de vantagens ou mesmo benefícios (BRASIL, 2013).

Sendo assim, superadas tais questões, consolidado foi o entendimento que a contribuição sindical teria aspecto tributário. Defende o Ministro que, como elencado no Código Tributário Nacional – CTN, em seus artigos 3º e 217, inciso I, tendo caráter tributário, não há escusa ao cumprimento da quitação do referido valor. Além do mais, como bem aborda:

A natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, pois se encaixa na orientação do art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais, pois tal comando legal se inclui na Constituição no Capítulo I (Do Sistema Tributário Nacional), do Título VI (Da Tributação e do Orçamento).

Verificando-se a redação do art. 3º do CTN, nota-se que tributo é a prestação pecuniária, compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada. (BRASIL, p. 17, 2013).

Deste modo, entendeu o Ministro que a contribuição, além de aspecto fiscal, teria este caráter financiador das atividades sindicais, o que em sua tese, reforçaria seu adimplemento. Assim, através de tais argumentos, não acolheu o pedido do arguente, uma vez que não fora comprovado de forma contundente a controvérsia jurídica, em especial, face à Constituição Federal, tão pouco o equívoco da prática contributiva compulsória.

Nesse sentido, até a vigência da Lei nº 13.467/2017, o entendimento jurisprudencial delimitava-se a esse princípio, de que a contribuição sindical compulsória era prevista tanto para sindicalizados como não sindicalizados. Entretanto, ao passo que esta nova legislação entrou no ordenamento jurídico brasileiro, esta como exaustivamente já abordada, determina que a prática contributiva só é cabível mediante prévia e expressa anuência (BRASIL, 2017).

Contudo, mesmo em pouco tempo de vigência, é observável que Magistrados propõem entendimento adverso à pertinente legislação. Exemplo é o Juiz Daniel Rocha Mendes, responsável pela 75ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul – São Paulo. Em sua análise, os artigos alterados na Carta Trabalhista, 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, seriam inconstitucionais. Neste sentido, em decisão liminar, determinou que a empresa Mondelez Brasil Ltda, paga-se ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Industrialização Alimentícia de São Paulo e Região, as contribuições sindicais dos trabalhadores (BRASIL, 2018).

O processo de número ACP 1000218-71.2018.5.02.0075, teve como argumento fundamentado pelo Magistrado a ilegalidade da mutação legislativa. Defendeu o Juiz que a alteração promovida por Lei Ordinária se mostrou equivocada, uma vez que só poderia se alterada por meio de Lei Complementar, conforme os ditames do art. 146, inciso III da CF de 1988. (BRASIL, 2018).

Na mesma linha de raciocínio, o Juiz Pedro Rogério dos Santos, da 3ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul – SP, ao julgar o processo nº ACP 1000182-96.2018.5.02.0473, declarou os artigos 545, 578, 579, 582 e 583 e 602 da Reforma Trabalhista como inconstitucionais. A ação foi promovida pelo Sindicato dos

Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São Paulo, em face de Dan Vigor Indústria e Comércio de Laticínios (SECOM – TRT2, 2018).

No entendimento do Julgador, o recolhimento da contribuição sindical se faz justa e necessária em razão do mesmo sindicato trabalhar pela coletividade. Além do mais, no mesmo entendimento, a Constituição Federal em seu texto normativo outorga poderes ao ente sindical de representar os trabalhadores associados ou não, e de tal forma, a contribuição é mecanismo para promover as atribuições a ele definidos (SECOM – TRT2, 2018). Salienta-se que foram buscadas ações judiciais junto ao TRT – 2 pelo fato de não existirem ao tempo da pesquisa ações no TRT – 4.

Assim, é observável que antes à alteração da Lei Trabalhista nos artigos concernentes à contribuição sindical, o Poder Judiciário entendia que a contribuição era devida e ao mesmo tempo legal, sob os mais diversos aspectos como, espécie tributária da contribuição e a extensão de benefícios a todos os empregados, independentemente de associado ou não. De toda forma, após a vigência do novo ordenamento jurídico, ainda se observa divergências em referência ao assunto, onde que a legislação possui determinado posicionamento, e o judiciário outro, o que por consequência demonstra que tal assunto não se mostra plenamente pacificado no Brasil.

Desta forma conclui-se que, o movimento sindical apresenta importância incontestável na sociedade, pois, como demonstra a história, tal instituto foi responsável pela conquista e manutenção de diversos direitos e garantias trabalhistas. No entanto, ao passo que se avançaram as décadas, este se manteve estagnado em suas características iniciais, não se renovando, pondo a sua efetiva função social em questionamento. Além disso, também se interroga qual a verdadeira função da contribuição sindical. Esta como foi apresentada, era até a vigência da Reforma Trabalhista obrigatória a todos os trabalhadores pertencentes a uma categoria trabalhista, e assim sendo, se observando o movimento sindical atual, esta contribuição deixa a imagem puramente econômica deste instituto social, uma vez que a plena representação social nem sempre ocorre. Assim, é neste sentido que se apresenta a inconstitucionalidade da contribuição sindical, pois fere o princípio da liberdade sindical, aspecto este também defendido pela OIT.

CONCLUSÃO

O referido estudo teve como foco a (in)constitucionalidade da contribuição sob os aspectos do direito do trabalho na contemporaneidade. Neste sentido, buscou-se primordialmente estudar a legalidade da prática contributiva perante operários sindicalizados como não sindicalizados. A motivação de tal objeto de pesquisa se fundamentou perante a exposição legislativa referente ao estudo em face da prática efetiva dos trabalhos sindicais.

Inicialmente, necessitou-se resgatar os aspectos históricos dos sindicatos, estes que revelaram de modo inicial a necessidade inquestionável da vida em grupo dentro da sociedade, ainda mais no sentido de representação de anseios e vontades de uma coletividade. Esta característica se mostrou muito mais presente na idade moderna da civilização, quando as práticas industriais superaram os modos de manufatura em larga escala superaram os labores manuais e direitos fundamentais eram suprimidos e negligenciados. Aspecto esse, que por sua vez não demorou a alcançar o resto do mundo, inclusive o Brasil em épocas pós escravagistas de forma plena e evidente.

Neste sentido, observável foi que a sindicalização, obtendo organização visível, começou a representar plenamente a classe trabalhadora quando forneceu apoio às mudanças trabalhistas e assim da mesma forma recebendo apoio da mesma. Destarte, ao passar algum tempo, por meio de diversas lutas e conquistas, este instituto passou a ser peça fundamental na constituição e complemento de direitos trabalhistas e sociais.

No entanto, para que este instituto social de caráter privado, ou seja, não possuindo intervenção estatal em sua manutenção se mantivesse, já em seus primórdios a prática contributiva era conferida como suposto meio de sustento. Assim sendo, ao passo da fundação da Consolidação das Leis do Trabalho, como também da Constituição Federal de 1988, foi conferido de forma legal e expressa a aplicação da contribuição sindical, esta sendo de forma compulsória a todos os trabalhadores, independentemente de associação ou não ao mesmo ente.

Salientou-se, no entanto que, não apenas ao financiamento de manutenção da estrutura sindical se fundamentou a contribuição. Uma vez que o instituto por meio de suas funções sociais representava a sociedade por meio de negociações e convenções coletivas, estas trazendo benefícios comuns a todos os empregados, justo seria a aplicação comum do custeio do sindicato, incluindo-se inclusive posicionamento positivo nesse sentido da Organização Internacional do Trabalho, como também no ordenamento jurídico brasileiro.

Todavia, este peculiar aspecto não foi isento de críticas de alguns anos para o presente. Muitas foram as tentativas para a desobrigação contributiva, sendo principalmente na esfera judicial, porém, todas frustradas, havendo pensamento maciço em acordo com a legalidade desta. Entretanto, no ano de 2017, a partir da Reforma Trabalhista, esta de número 13.467/2017 alterou inúmeros aspectos da CLT, inclusive questões pontuais sobre a contribuição sindical. Assim sendo, esta nova prática legislativa proporcionou ao empregado a livre escolha quanto a contribuição, ou como denominado também, imposto sindical.

Esta por sua vez, não fez com que o entendimento se pacificasse em detrimento do referido assunto. Como exposto foi no trabalho, entendimento jurídicos oriundos do TRT-2, São Paulo, entenderam que a prática contributiva deveria ser reestabelecida, em virtude de que esse valor era forma essencial de manutenção da estrutura sindical, além de que através das ações coletivas, todos os trabalhadores saíam beneficiados.

Assim sendo, sentiu-se a necessidade de fazer este trabalho pela percepção de sua importância, em detrimento que a sociedade de forma coletiva, sempre terá em algum momento vínculo empregatício. Além do mais, como perceptível é, apresentando um declínio representativo e laboral mesmo antes da reforma legislativa, esta tenderá a ser agravada após a alteração. Assim, neste fundamento, necessário se faz observar e entender novas práticas sindicais a fim de se estabelecer um fortalecimento e reestruturação da máquina sindical.

Deste modo, a primeira análise, de forma financeira, não há o que se negar a importância da contribuição sindical como forma de custeio de sua estrutura. Entretanto, ao analisar aspectos doutrinários, em detrimento de seus princípios basilares como instituição social, como exemplo a livre associação sindical, esta prática se mostra questionável, mesmo inclusive pela própria doutrina. Ao que é exposto pela legislação, ou até então era proposto, a contribuição promovia

benefícios mínimos além de estabelecer uma representação de aspecto não plenamente satisfatória.

Reforça-se aqui, entretanto que a importância dos sindicatos é crucial para a elaboração e conquistas de direitos, todavia faz-se necessário expor uma análise quanto à prática contributiva, em especial aos não associados, estes que não o são por particularidades inerentes a si mesmos, de tal forma que uma prática impositiva não proporcionando escolha ao trabalhador se mostra questionável perante fatores constitucionais, e de legislações paralelas como as da Organização Internacional do Trabalho, esta que o Brasil é signatário.

Assim sendo, espera-se que o leitor ao ler este trabalho tenha conseguido entender toda a função social dos sindicatos bem como sua estrutura, e mais importante, tenha conseguido formar um senso crítico quanto ao assunto sendo capaz de com o próprio juízo aumentar o interesse pelo tema e construir opiniões para assim contribuir ainda mais com a discussão promovendo de tal forma um debate mais amplo e democrático tendo como norte o bem social e a garantia da democracia.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Livia Dias. **O Papel dos Sindicatos Frente ao Direito Coletivo do Trabalho**. Minas Gerais. Ago. 2016. Disponível em: <https://liv Andrade.jusbrasil.com.br/artigos/377176968/o-papel-dos-sindicatos-frente-ao-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 26 de ago. 2017.
- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Ensino Sindical**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Pedido de Antecipação de Tutela**. Juiz Daniel Rocha Mendes. São Paulo. Mar. 2018. Disponível em: <https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18030609443664200000097498507>. Acesso em: 02 de abr. de 2018.
- __. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental**. Tribunal Pleno. Ministro Celso de Mello. Brasília, DF. Fev. 2013. Disponível em: www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=2986078&tipoApp=RTF. Acesso em: 02 de abr. de 2018.
- __. **Consolidação Das Leis Do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943.
- __. **Constituição Federal**. Brasília: Senado federal, 1988.
- __. **Decreto Lei nº 229**. Brasília, 1967.
- __. **Lei nº 6.386**. Brasília, 1976.
- __. **Lei nº 13.467, Reforma Trabalhista**. Brasília: Senado Federal, 2017.
- COSTA, Carlos Eduardo Dantas. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2016.
- COSTA, Sérgio Amad. **A Questão do Imposto Sindical**. Revista de Administração de Empresas. Nº3. Vol. 26. São Paulo. Jul/Set. 1986. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901986000300010. Acesso em: 17 de set. 2017.
- CUNHA, Alexandre T. **Sindicatos: Estrutura e Papel na Sociedade Moderna**. Rio de Janeiro. Ago. 2013. Disponível em: <https://atfbc.jusbrasil.com.br/artigos/111843899/sindicatos-estrutura-e-papel-na-sociedade-moderna>. Acesso em: 27 de ago. 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DOMINGUES, Tassio. **Aspectos Sobre a Negociação Coletiva**. São Paulo. Nov. 2014. Disponível em: <https://tjdomingues.jusbrasil.com.br/artigos/152373056/aspectos-sobre-a-negociacao-coletiva>. Acesso em: 27 de ago. 2017.

FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Estrangeiro Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOREIRA, Jean de Magalhães. **O que sua contribuição sindical tem a ver com o Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES)?** Espírito Santo. Abr. 2015. Disponível em: <https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/178776262/o-que-sua-contribuicao-sindical-tem-a-ver-com-o-banco-nacional-do-desenvolvimento-bndes>. Acesso em: 10 de mar. 2018.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Contribuição Sindical**. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Brasília. Jul. 2005. Disponível em: http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1204/contribuicao_sindical_melo.pdf?sequence=1. Acesso em: 29 de ago. 2017.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

OIT. **Convenção nº 98**. Genebra. Jun. 1949. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acesso em: 09 de mar. 2018.

__. **Convenção nº 151**. Genebra. Jun. 1978. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>. Acesso em: 09 de mar. 2018.

__. **Convenção nº 154**. Genebra. Jun. 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acesso em: 09 de mar. 2018.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Rio de Janeiro. 2009. Disponível em: <httpbooks.scielo.orgid46xvmpdfrodrigues-9788579820007.pdf>. acesso em: 30 de mar. 2017

SECOM/TRT2, Seção de Assessoria de Imprensa. **Contribuição sindical é mantida sob fundamento de inconstitucionalidade de dispositivos da reforma trabalhista**. São Paulo. Mar. 2018. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/indice-de->

noticias-noticias-juridicas/21563-contribuicao-sindical-e-mantida-sob-fundamento-de-inconstitucionalidade-de-dispositivos-da-reforma-trabalhista. Acesso em: 02 de abr. 2018.

STIMME-SR - SIMME-SR. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Santa Rosa. Set. 2015. Disponível em: <http://www.simmesr.com.br/convencoes>. Acesso em: 16 de mar. 2018.

__ - __. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Santa Rosa. Ago. 2016. Disponível em: <http://www.simmesr.com.br/convencoes>. Acesso em: 16 de mar. 2018.

__ - __. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Santa Rosa. Jul. 2017. Disponível em: <http://www.simmesr.com.br/convencoes>. Acesso em: 17 de mar. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. Ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ANEXOS

ANEXO A – Convenções Coletivas 2015/2016/2017 - Stimmme-Sr - Simmme-Sr

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002115/2015

DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058220/2015

NÚMERO DO PROCESSO: 46275.002965/2015-01

DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2015

Confira a autenticidade no endereço
<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.477.803/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR KURYLO; E SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA, CNPJ n. 89.391.775/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ROQUE DOS SANTOS; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano CNTI**, com abrangência territorial em **Giruá/RS, Santa Rosa/RS, Santo Cristo/RS e Tuparendi/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

De 01/05/2015 a 31/07/2015 o piso salarial será de R\$ 1.035,00 (um mil e trinta e

cinco reais), mensais ou de R\$ 4,70 (quatro reais e setenta centavos) a hora e de 01/08/2015 a 30/04/2016 o piso salarial será de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais), mensais ou de R\$ 5,00 (cinco reais) a hora.

Parágrafo Único: Ao Jovem Aprendiz, cotista do SENAI, é assegurado um piso salarial de R\$ 3,94 (três reais e noventa e quatro centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2015, para uma jornada de 200 horas/mês.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/05/2014

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2014 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula sexta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2014), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Parágrafo único: Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2014, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

As empresas poderão compensar, na próxima data-base, todas as majorações salariais concedidas pelo critério de espontaneidade, a seus empregados. Antes dela, poderão ainda compensar antecipações, reajustes, aumentos ou abonos salariais que possam vir a ser determinados por lei. **Parágrafo único:** Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados, na folha de pagamento referente ao mês agosto de 2015, um reajuste salarial de 6% (seis por cento) retroativos a maio de 2015, a incidir sobre os salários de 1º de maio de 2014, e em agosto de 2015 o percentual faltante para completar o percentual de 8,34% (oito virgula trinta e quatro por cento).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados, cópias de recibos por este firmado, contendo a identificação da empresa, e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outras Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL

As empresas concederão um abono salarial em parcela única, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) a ser pago na folha de pagamento do mês de agosto de 2015, inclusive para os demitidos entre 01/05/2015 e 31/07/2015.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional de tempo de serviço, que será de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, desde que por período contínuo.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES / AJUDA DE CUSTO

Para o empregado que comprovar estar matriculado e frequentando estabelecimento de ensino fundamental oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão uma ajuda anual de R\$ 467,68 (quatrocentos e sessenta e sete reais e sessenta e oito centavos), não integrante ao salário, a ser pago em duas parcelas de R\$ 233,84 (duzentos e trinta e três reais e oitenta e quatro centavos), nas folhas de pagamento relativo aos meses de setembro e novembro de 2015.

Parágrafo primeiro: Os valores acima citados, também serão repassados aos trabalhadores estudantes do ensino médio e/ou superior, desde que os cursos estejam voltados ao setor metal mecânico.

Parágrafo segundo: Fará jus a esse benefício somente o trabalhador que

comprove aprovação no ano anterior e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), com apresentação de comprovante oficial da instituição.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que for solicitado por escrito pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da despedida. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO CTPS

As empresas não poderão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados os dias de faltas por doença ou respectivos atestados médicos.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO – APOSENTANDO

Para o empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar no máximo a 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria e que conte com um mínimo de 10 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego e salário cessa, automaticamente findo os 12 meses.

Parágrafo primeiro: Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 20 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário por 24 meses.

Parágrafo segundo: Os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório terão garantia do emprego desde o alistamento até a incorporação ou dispensa do Serviço Militar. Nesse período, esses empregados somente poderão ter seus contratos rescindidos em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre as partes, sendo necessária, nesse último caso, a assistência do sindicato dos trabalhadores.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal de 44 (quarenta e quatro horas), poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. Faculta-se às empresas, também, adotar o regime normal, ou seja, de 8(oito) horas de segundas a sextas-feiras e 4(quatro) horas no sábado, mediante as regras e condições abaixo definidas.

Parágrafo primeiro: Quando houver o regime de compensação, considerando as vantagens mútuas, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

Parágrafo segundo: A faculdade outorgada às empresas, no caput da cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia dos empregados, salvo se decorrer de imposição legal. A concordância prévia a que se refere este parágrafo se dará por decisão dos trabalhadores envolvidos na proposta de alteração, através de assembleia na sede do sindicato profissional, mediante votação secreta, com aprovação de 50% mais um dos presentes, com a presença e acompanhamento de representante das empresas interessadas ou do sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE

Poderá haver supressão do trabalho em determinado(s) dia(s), em razão de necessidades especiais da empresa, mediante a compensação com trabalho. Para tanto, a empresa deverá apresentar proposta aos trabalhadores, na qual deverá constar a data das compensações e o prazo de vigência.

Parágrafo primeiro: Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa apresentar a proposta ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis juntamente com a listagem dos trabalhadores envolvidos, para efeito de a entidade convocar assembleia.

Parágrafo segundo: A aprovação da referida compensação será legitimada por decisão de 2/3 dos presentes na assembleia dos trabalhadores convocada para este fim pelo Sindicato da categoria. O setor que participar da votação e

deliberação não poderá ser excluído da compensação. Ocorrendo isto, todos os demais deverão, também, ficar isentos da compensação.

Parágrafo terceiro: Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

Parágrafo quarto: A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos empregados interessados não alcançar a aprovação na assembleia, a empresa só poderá apresentar nova proposta pelos mesmos motivos após 01 (um) ano.

Parágrafo quinto: Os dias a serem compensados deverão ser precedidos de aviso de no mínimo 03 (três) dias úteis aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

Parágrafo sexto: Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo dias ou horas a serem compensados, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos - dias ou horas - estes serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.

Parágrafo sétimo: Este regime de compensação só poderá ser estabelecido se as horas além da jornada normal de trabalho (horas extras) forem pagas 50% (cinquenta por cento) como horas extras e as restantes 50% (cinquenta por cento) enviadas para compensação.

Parágrafo oitavo: Se a empresa necessitar estabelecer dispensa remunerada para os trabalhadores e os mesmos não tiverem horas compensadas e abater da dispensa remunerada, os dias ou horas dispensadas serão 50% (cinquenta por cento) abonadas pela empresa e os outros 50% (cinquenta por cento) serão depositados por compensação.

Parágrafo nono: Tempo de validade do acordo. Findado o acordo, e houver dias ou horas em haver por parte do trabalhador, serão pagos como horas extras para o mesmo, no entanto, se a empresa tiver horas ou dias em haver do trabalhador, estas serão abonadas.

Parágrafo décimo: As empresas que necessitarem flexibilizar a jornada de trabalho, só poderão propor acordo para seus trabalhadores e para o Sindicato da categoria, conforme redação desta cláusula e seus parágrafos.

Parágrafo décimo primeiro: Fica expressamente proibido às empresas praticarem flexibilização da jornada de trabalho sem passar pela aprovação da assembleia, convocada para esse fim. As empresas que, eventualmente, dispensarem seus funcionários sem aprovação da assembleia da categoria, a mesma será paga como dispensa remunerada, não podendo ser compensada por outro dia ou horas.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE / AUSÊNCIA

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e, ainda para prestação de exame vestibular para admissão em curso de ensino superior, e que os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado para gozar desse benefício deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 horas que pretende fazer uso desse benefício, devendo comprovar posteriormente o fato.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FERIADOS PROLONGADOS

Mediante acordo com, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, cada empresa poderá negociar a supressão total ou parcial das atividades no estabelecimento, ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e terça-feira de carnaval e em dia útil intercalado entre domingo e feriado, propiciando gozo de feriadões. Os dias de trabalho suprimidos serão pagos, devendo ser compensados com o trabalho em dias de folga, desde que dentro do período de 90 dias que antecedam ou sucedam o gozo da folga prolongada.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias concedidas aos trabalhadores terão seu início obrigatoriamente no primeiro dia útil da semana.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas integrantes da categoria econômica concederão aos seus empregados, uma licença paternidade quando do nascimento de filhos/filhas de 5 (cinco) dias úteis.

Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e acessórios quando exigirem o seu uso obrigatório em serviço.

Parágrafo único: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário, e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO

Todo processo eleitoral das CIPAS e respectivas apurações serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

Relações Sindicais Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do sindicato, diretamente na folha de pagamento mediante apresentação nominal ou recibos pelo sindicato dos trabalhadores e com prévia concordância por escrito do empregado. Essas importâncias deverão ser repassadas ao sindicato no máximo até o dia 10 (dez) de cada mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios das entidades ficou estabelecida uma Contribuição Negocial, que obedece aos princípios da razoabilidade.

Parágrafo primeiro: A assembleia geral da categoria em Santa Rosa, aprovou a

Contribuição Assistencial no valor de 1 (um) dia de salário de todos os beneficiados pelo presente Acordo, a ser descontado no mês de agosto de 2015. O Sindicato de Santa Rosa firmou Acordo com o MPT nos autos do processo 0000435-33.2011.5.04.0751, estabelecendo a forma e condições para o presente desconto. Portanto, os critérios de oposição ao desconto assistencial foram estabelecido no TAC mencionado, devidamente ajustado com o Ministério Público do Trabalho de Santo Ângelo.

Parágrafo segundo: A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas, de acordo com deliberação da Assembleia Geral do Sindicato da categoria econômica realizada em 07 de abril de 2015, recolherão, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Rosa o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado existente em 01 de maio de 2015, em uma única parcela até 30 de setembro de 2015.

Parágrafo único: Os valores devem ser recolhidos em guia própria ou boleto, emitido pelo Sindicato Patronal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA

O não recolhimento das importâncias referidas nas cláusulas 22^a, 23^a e 24^a na data apazada, acarretará às empresas acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês mais multa de 2% (dois por cento), acrescido da variação da taxa referencial (TR), ou, em caso de extinção, seu substituto legal, e, em caso de ausência, será substituído pelo índice que vier aferir a variação da inflação oficial.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes implantarão comissão de conciliação prévia em atenção a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para que a partir de seu funcionamento fique obrigatório que antes do ajuizamento de quaisquer reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, os conflitos sejam a ela submetidos.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

A Justiça do Trabalho resolverá as divergências entre os convenentes.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISÃO

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

PAULO CESAR KURYLO
Presidente
SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA

JOAO ROQUE DOS SANTOS
Presidente
SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO SANTA ROSA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002031/2016

DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/08/2016

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046236/2016

NÚMERO DO PROCESSO: 47194.000449/2016-87

DATA DO PROTOCOLO: 15/08/2016

Confira a autenticidade no endereço
<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.477.803/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRALCIO JOSE MOTTA AMORIM; E SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA, CNPJ n. 89.391.775/0001-49, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). SAVIO ANDRE DOS SANTOS; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano CNTI**, com abrangência territorial em **Giruá/RS, Santa Rosa/RS, Santo Cristo/RS e Tuparendi/RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

De 01/05/2016 a 30/04/2017 o piso salarial da categoria será de R\$ 1.208,00 (um mil duzentos e oito reais), mensais ou de R\$ 5,49 (cinco reais e quarenta e nove centavos) a hora.

Parágrafo Primeiro: Durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias, os empregados farão jus ao piso salarial admissional de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais).

Parágrafo Segundo: Ao Jovem Aprendiz, cotista do SENAI, é assegurado um piso salarial de R\$ 4,40 (quatro reais e quarenta centavos) por hora, a partir de

1º de maio de 2016, para uma jornada de 200 horas/mês.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/05/2015

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2015 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula sexta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2015), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Parágrafo único: Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2015, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

As empresas poderão compensar, na próxima data-base, todas as majorações salariais concedidas pelo critério de espontaneidade, a seus empregados. Antes dela, poderão ainda compensar antecipações, reajustes, aumentos ou abonos salariais que possam vir a ser determinados por lei. Parágrafo único: Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão, a seus empregados, um reajuste salarial, de 9,83% (nove vírgula oitenta e três por cento) a partir do mês de outubro de 2016, sobre o salário de agosto de 2015.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados, cópias de recibos por este firmado, contendo a identificação da empresa, e a discriminação das

importâncias pagas e dos descontos efetuados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL

As empresas pagarão a seus empregados, cuja remuneração é superior ao piso, um abono salarial de natureza indenizatória de R\$ 1.000,00 (um mil reais), em quatro parcelas de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), nas folhas de pagamento referentes aos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2016.

Parágrafo primeiro - Esta cláusula não se aplica às empresas que anteciparam o reajuste salarial, independentemente do percentual aplicado.

Parágrafo segundo - As empresas que anteciparam o reajuste salarial em percentuais até 9,83% complementarão o reajuste concedido, de forma retroativa ao mês de maio de 2016.

Parágrafo terceiro - As diferenças remuneratórias, referentes rescisões complementares, serão pagas da seguinte forma:

- a) Para os trabalhadores que foram demitidos após a data base (01/05), e que tiveram alguma antecipação, farão jus a eventuais diferenças sobre a rescisão, tomando como base o índice de reajuste, que foi de 9,83%;
- b) Para os trabalhadores que foram demitidos após a data base (01/05), e que não tiveram antecipação, farão jus ao abono proporcional aos meses de direito, sempre levando em consideração que após o dia 15 do mês conta-se mês cheio (regra de aviso prévio).

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional de tempo de serviço, que será de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, desde que por período contínuo.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES / AJUDA DE CUSTO

Para o empregado que comprovar estar matriculado e frequentando estabelecimento de ensino fundamental oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão uma ajuda anual de R\$ 467,68 (quatrocentos e

sessenta e sete reais e sessenta e oito centavos), não integrante ao salário, a ser pago em duas parcelas de R\$ 233,84 (duzentos e trinta e três reais e oitenta e quatro centavos), nas folhas de pagamento relativo aos meses de setembro e novembro de 2016.

Parágrafo primeiro: Os valores acima citados, também serão repassados aos trabalhadores estudantes do ensino médio e/ou superior, desde que os cursos estejam voltados ao setor metal mecânico.

Parágrafo segundo: Fará jus a esse benefício somente o trabalhador que comprove aprovação no ano anterior e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), com apresentação de comprovante oficial da instituição.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que for solicitado por escrito pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da despedida. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO CTPS

As empresas não poderão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados os dias de faltas por doença ou respectivos atestados médicos.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO – APOSENTANDO

Para o empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar no máximo a 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria e que conte com um mínimo de 10 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego e salário cessa, automaticamente findo os 12 meses.

Parágrafo primeiro: Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 20 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário por

24 meses.

Parágrafo segundo: Os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório terão garantia do emprego desde o alistamento até a incorporação ou dispensa do Serviço Militar. Nesse período, esses empregados somente poderão ter seus contratos rescindidos em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre as partes, sendo necessária, nesse último caso, a assistência do sindicato dos trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal de 44 (quarenta e quatro horas), poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. Faculta-se às empresas, também, adotar o regime normal, ou seja, de 8 (oito) horas de segundas a sextas-feiras e 4(quatro) horas no sábado, mediante as regras e condições abaixo definidas.

Parágrafo primeiro: Quando houver o regime de compensação, considerando as vantagens mútuas, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

Parágrafo segundo: A faculdade outorgada às empresas, no caput da cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia dos empregados, salvo se decorrer de imposição legal. A concordância prévia a que se refere este parágrafo se dará por decisão dos trabalhadores envolvidos na proposta de alteração, através de assembleia na sede do sindicato profissional, mediante votação secreta, com aprovação de 50% mais um dos presentes, com a presença e acompanhamento de representante das empresas interessadas ou do sindicato da categoria econômica.

Parágrafo terceiro: Para efeitos de compensação de jornada, se reconhece a desnecessidade da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho prevista no artigo 60 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE

Poderá haver supressão do trabalho em determinado(s) dia(s), em razão de necessidades especiais da empresa, mediante a compensação com trabalho. Para tanto, a empresa deverá apresentar proposta aos trabalhadores, na qual deverá constar a data das compensações e o prazo de vigência.

Parágrafo primeiro: Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa apresentar a proposta ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis juntamente com a listagem dos trabalhadores envolvidos, para efeito de a entidade convocar assembleia.

Parágrafo segundo: A aprovação da referida compensação será legitimada por decisão de 2/3 dos presentes na assembleia dos trabalhadores convocada para este fim pelo Sindicato da categoria. O setor que participar da votação e deliberação não poderá ser excluído da compensação. Ocorrendo isto, todos os demais deverão, também, ficar isentos da compensação.

Parágrafo terceiro: Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

Parágrafo quarto: A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos empregados interessados não alcançar a aprovação na assembleia, a empresa só poderá apresentar nova proposta pelos mesmos motivos após 01 (um) ano.

Parágrafo quinto: Os dias a serem compensados deverão ser precedidos de aviso de no mínimo 03 (três) dias úteis aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

Parágrafo sexto: Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo dias ou horas a serem compensados, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos - dias ou horas - estes serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.

Parágrafo sétimo: Este regime de compensação só poderá ser estabelecido se as horas além da jornada normal de trabalho (horas extras) forem pagas 50% (cinquenta por cento) como horas extras e as restantes 50% (cinquenta por cento) enviadas para compensação.

Parágrafo oitavo: Se a empresa necessitar estabelecer dispensa remunerada para os trabalhadores e os mesmos não tiverem horas compensadas e abater da dispensa remunerada, os dias ou horas dispensadas serão 50% (cinquenta por cento) abonadas pela empresa e os outros 50% (cinquenta por cento) serão depositados por compensação.

Parágrafo nono: Tempo de validade do acordo. Findado o acordo, e houver dias

ou horas em haver por parte do trabalhador, serão pagos como horas extras para o mesmo, no entanto, se a empresa tiver horas ou dias em haver do trabalhador, estas serão abonadas.

Parágrafo décimo: As empresas que necessitarem flexibilizar a jornada de trabalho, só poderão propor acordo para seus trabalhadores e para o Sindicato da categoria, conforme redação desta cláusula e seus parágrafos.

Parágrafo décimo primeiro: Fica expressamente proibido às empresas praticarem flexibilização da jornada de trabalho sem passar pela aprovação da assembleia, convocada para esse fim. As empresas que, eventualmente, dispensarem seus funcionários sem aprovação da assembleia da categoria, a mesma será paga como dispensa remunerada, não podendo ser compensada por outro dia ou horas.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE / AUSÊNCIA

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e, ainda para prestação de exame vestibular para admissão em curso de ensino superior, e que os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado para gozar desse benefício deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 horas que pretende fazer uso desse benefício, devendo comprovar posteriormente o fato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FERIADOS PROLONGADOS

Mediante acordo com, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, cada empresa poderá negociar a supressão total ou parcial das atividades no estabelecimento, ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e terça-feira de carnaval e em dia útil intercalado entre domingo e feriado, propiciando gozo de feriadões. Os dias de trabalho suprimidos serão pagos, devendo ser compensados com o trabalho em dias de folga, desde que dentro do período de 90 dias que antecedam ou sucedam o gozo da folga prolongada.

FÉRIAS E LICENÇAS, DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias concedidas aos trabalhadores terão seu início obrigatoriamente no

primeiro dia útil da semana.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas integrantes da categoria econômica concederão aos seus empregados, uma licença paternidade quando do nascimento de filhos/filhas de 5 (cinco) dias úteis.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e acessórios quando exigirem o seu uso obrigatório em serviço.

Parágrafo único: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário, e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO

Todo processo eleitoral das CIPAS e respectivas apurações serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do sindicato, diretamente na folha de pagamento mediante

apresentação nominal ou recibos pelo sindicato dos trabalhadores e com prévia concordância por escrito do empregado. Essas importâncias deverão ser repassadas ao sindicato no máximo até o dia 10 (dez) de cada mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios das entidades ficou estabelecida uma Contribuição Negocial, que obedece aos princípios da razoabilidade.

Parágrafo primeiro: A assembleia geral da categoria, aprovou a Contribuição Assistencial no valor de 1 (um) dia de salário de todos os beneficiados pelo presente Acordo, a ser descontado no mês de outubro de 2016 e deverá ser recolhido ao respectivo sindicato até o dia 10 (dez) de novembro de 2016. O Sindicato de Santa Rosa firmou Acordo com o MPT nos autos do processo 0000435-33.2011.5.04.0751, estabelecendo a forma e condições para o presente desconto. Portanto, os critérios de oposição ao desconto assistencial foram estabelecido no TAC mencionado, devidamente ajustado com o Ministério Público do Trabalho de Santo Ângelo.

Parágrafo segundo: A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas, de acordo com deliberação da Assembleia Geral do Sindicato da categoria econômica realizada em 12 de abril de 2016, recolherão, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Rosa o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado existente em 01 de maio de 2016, em uma única parcela até 30 de setembro de 2016.

Parágrafo único: Os valores devem ser recolhidos em guia própria ou boleto, emitido pelo Sindicato Patronal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA

O não recolhimento das importâncias referidas nas cláusulas 22^a, 23^a e 24^a na data apazada, acarretarão às empresas acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês mais multa de 2% (dois por cento), acrescido da variação da taxa referencial (TR), ou, em caso de extinção, seu substituto legal, e, em caso de ausência, será substituída pelo índice que vier aferir a variação da inflação oficial.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes implantarão comissão de conciliação prévia em atenção a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para que a partir de seu funcionamento fique obrigatório que antes do ajuizamento de quaisquer reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, os conflitos sejam a ela submetidos.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

A Justiça do Trabalho resolverá as divergências entre os convenientes.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISÃO

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

IRALCIO JOSE MOTTA AMORIM PRESIDENTE
SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA

SAVIO ANDRE DOS SANTOS SECRETÁRIO GERAL
SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA

ANEXOS

ANEXO I - ATA APROVAÇÃO SIND. TRAB. SR.

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018
NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001779/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/08/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046580/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46275.001744/2017-79
DATA DO PROTOCOLO: 25/07/2017

Confira a autenticidade no endereço
<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.477.803/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRALCIO JOSE MOTTA AMORIM; E SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA, CNPJ n. 89.391.775/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ROQUE DOS SANTOS; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano CNTI**, com abrangência territorial em **Giruá/RS, Santa Rosa/RS, Santo Cristo/RS e Tuparendi/RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria será de R\$ 1.287,00 (um mil duzentos e oitenta e sete reais), mensais ou de R\$ 5,85 (cinco reais e oitenta e cinco centavos) a hora.

Parágrafo Primeiro: Durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias, os empregados farão jus ao piso salarial admissional de R\$ 1.170,00 (um mil, cento e setenta reais).

Parágrafo Segundo: Ao Jovem Aprendiz, cotista do SENAI, é assegurado um

piso salarial de R\$ 4,69 (quatro reais e sessenta e nove centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2017, para uma jornada de 200 horas/mês.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/05/2016

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2016 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula sexta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2016), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Parágrafo único: Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2016, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

As empresas poderão compensar, na próxima data-base, todas as majorações salariais concedidas pelo critério de espontaneidade, a seus empregados. Antes dela, poderão ainda compensar antecipações, reajustes, aumentos ou abonos salariais que possam vir a ser determinados por lei.

Parágrafo único: Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados, em 1º de maio de 2017, um reajuste salarial de 4,0% (quatro por cento) a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2016.

Parágrafo único: As diferenças salariais, do mês de maio de 2017 devem ser pagas na folha de pagamento do mês de junho de 2017.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados, cópias de recibos por este firmado, contendo a identificação da empresa, e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional de tempo de serviço, que será de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, desde que por período contínuo.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS ESTUDANTES / AJUDA DE CUSTO

Para o empregado que comprovar estar matriculado e frequentando estabelecimento de ensino fundamental oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão uma ajuda anual de R\$ 486,38 (quatrocentos e oitenta e seis reais e trinta e oito centavos), não integrantes ao salário, a ser pago em duas parcelas de R\$ 243,19 (duzentos e quarenta e três reais e dezenove centavos), nas folhas de pagamento relativo aos meses de setembro e novembro de 2017.

Parágrafo primeiro: Os valores acima citados, também serão repassados aos trabalhadores estudantes do ensino médio e/ou superior, desde que os cursos estejam voltados ao setor metal mecânico.

Parágrafo segundo: Fará jus a esse benefício somente o trabalhador que comprove aprovação no ano anterior e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), com apresentação de comprovante oficial da instituição.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que for solicitado por escrito pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contrarrecibo, dos motivos da despedida. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO CTPS

As empresas não poderão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados os dias de faltas por doença ou respectivos atestados médicos.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO – APOSENTANDO

Para o empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar no máximo a 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria e que conte com um mínimo de 10 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego e salário cessa, automaticamente findo os 12 meses.

Parágrafo primeiro: Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 20 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário por 24 meses.

Parágrafo segundo: Os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório terão garantia do emprego desde o alistamento até a incorporação ou dispensa do Serviço Militar. Nesse período, esses empregados somente poderão ter seus contratos rescindidos em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre as partes, sendo necessária, nesse último caso, a assistência do sindicato dos trabalhadores.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal de 44 (quarenta e quatro horas), poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. Faculta-se às empresas, também, adotar o regime normal, ou seja, de 8h (oito horas) de segundas a sextas-feiras e 4h (quatro horas) no sábado, mediante as regras e condições abaixo definidas.

Parágrafo primeiro: Quando houver o regime de compensação, considerando as vantagens mútuas, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

Parágrafo segundo: A faculdade outorgada às empresas, no caput da cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia dos empregados, salvo se decorrer de imposição legal. A concordância prévia a que se refere este parágrafo se dará por decisão dos trabalhadores envolvidos na proposta de alteração, através de assembleia na sede do sindicato profissional, mediante votação secreta, com aprovação de 50% mais um dos presentes, com a presença e acompanhamento de representante das empresas interessadas ou do sindicato da categoria econômica.

Parágrafo terceiro: Para efeitos de compensação de jornada, se reconhece a desnecessidade da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho prevista no artigo 60 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE

Poderá haver supressão do trabalho em determinado(s) dia(s), em razão de necessidades especiais da empresa, mediante a compensação com trabalho. Para tanto, a empresa deverá apresentar proposta aos trabalhadores, na qual deverá constar a data das compensações e o prazo de vigência.

Parágrafo primeiro: Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa apresentar a proposta ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis juntamente com a listagem dos trabalhadores envolvidos, para efeito de a entidade convocar assembleia.

Parágrafo segundo: A aprovação da referida compensação será legitimada por decisão de 2/3 dos presentes na assembleia dos trabalhadores convocada para este fim pelo Sindicato da categoria. O setor que participar da votação e deliberação não poderá ser excluído da compensação. Ocorrendo isto, todos os demais deverão, também, ficar isentos da compensação.

Parágrafo terceiro: Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

Parágrafo quarto: A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos

empregados interessados não alcançar a aprovação na assembleia, a empresa só poderá apresentar nova proposta pelos mesmos motivos após 01 (um) ano.

Parágrafo quinto: Os dias a serem compensados deverão ser precedidos de aviso de no mínimo 03 (três) dias úteis aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

Parágrafo sexto: Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo dias ou horas a serem compensados, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos - dias ou horas - estes serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.

Parágrafo sétimo: Este regime de compensação só poderá ser estabelecido se as horas além da jornada normal de trabalho (horas extras) forem pagas 50% (cinquenta por cento) como horas extras e as restantes 50% (cinquenta por cento) enviadas para compensação.

Parágrafo oitavo: Se a empresa necessitar estabelecer dispensa remunerada para os trabalhadores e os mesmos não tiverem horas compensadas e abater da dispensa remunerada, os dias ou horas dispensadas serão 50% (cinquenta por cento) abonadas pela empresa e os outros 50% (cinquenta por cento) serão depositados por compensação.

Parágrafo nono: Tempo de validade do acordo. Findado o acordo, e houver dias ou horas em haver por parte do trabalhador, serão pagos como horas extras para o mesmo, no entanto, se a empresa tiver horas ou dias em haver do trabalhador, estas serão abonadas.

Parágrafo décimo: As empresas que necessitarem flexibilizar a jornada de trabalho, só poderão propor acordo para seus trabalhadores e para o Sindicato da categoria, conforme redação desta cláusula e seus parágrafos.

Parágrafo décimo primeiro: Fica expressamente proibido às empresas praticarem flexibilização da jornada de trabalho sem passar pela aprovação da assembleia, convocada para esse fim. As empresas que, eventualmente, dispensarem seus funcionários sem aprovação da assembleia da categoria, a mesma será paga como dispensa remunerada, não podendo ser compensada por outro dia ou horas.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE / AUSÊNCIA

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e, ainda

para prestação de exame vestibular para admissão em curso de ensino superior, e que os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado para gozar desse benefício deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 horas que pretende fazer uso desse benefício, devendo comprovar posteriormente o fato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FERIADOS PROLONGADOS

Mediante acordo com, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, cada empresa poderá negociar a supressão total ou parcial das atividades no estabelecimento, ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e terça-feira de carnaval e em dia útil intercalado entre domingo e feriado, propiciando gozo de feriadões. Os dias de trabalho suprimidos serão pagos, devendo ser compensados com o trabalho em dias de folga, desde que dentro do período de 90 dias que antecedam ou sucedam o gozo da folga prolongada.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias concedidas aos trabalhadores terão seu início obrigatoriamente no primeiro dia útil da semana.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas integrantes da categoria econômica concederão aos seus empregados, uma licença paternidade quando do nascimento de filhos/filhas de 5 (cinco) dias úteis.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e acessórios quando exigirem o seu uso obrigatório em serviço.

Parágrafo único: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário, e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ELEIÇÃO

Todo processo eleitoral das CIPAS e respectivas apurações serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do sindicato, diretamente na folha de pagamento mediante apresentação nominal ou recibos pelo sindicato dos trabalhadores e com prévia concordância por escrito do empregado. Essas importâncias deverão ser repassadas ao sindicato no máximo até o dia 10 (dez) de cada mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios da entidade, ficou estabelecida uma Contribuição Negocial que obedece aos princípios da razoabilidade.

Parágrafo primeiro: A assembleia geral da categoria, aprovou a Contribuição Assistencial no valor de 1 (um) dia de salário de todos os beneficiados pelo presente Acordo, a ser descontado no mês de junho de 2017 e deverá ser recolhido ao respectivo sindicato até o dia 10 (dez) de julho de 2017. O Sindicato de Santa Rosa firmou Acordo com o MPT nos autos do processo 0000435-33.2011.5.04.0751, estabelecendo a forma e condições para o presente desconto. Portanto, os critérios de oposição ao desconto assistencial foram estabelecidos no TAC mencionado, devidamente ajustado com o Ministério Público do Trabalho de Santo Ângelo.

Parágrafo segundo: A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas, de acordo com deliberação da Assembleia Geral do Sindicato da categoria econômica realizada em 11 de abril de 2017, recolherão, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Rosa o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado existente em 01 de maio de 2017, em uma única parcela até 30 de setembro de 2017.

Parágrafo único: O boleto para recolhimento da contribuição prevista no caput desta cláusula, deverá ser emitida através do site da entidade, pelo endereço eletrônico: <http://www.simmesr.com.br/>

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA

O não recolhimento das importâncias referidas nas cláusulas 21ª, 22ª e 23ª na data aprezada, acarretarão às empresas acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês mais multa de 2% (dois por cento), acrescido da variação da taxa referencial (TR), ou, em caso de extinção, seu substituto legal, e, em caso de ausência, será substituída pelo índice que vier aferir a variação da inflação oficial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes implantarão comissão de conciliação prévia em atenção a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para que a partir de seu funcionamento fique obrigatório que antes do ajuizamento de quaisquer reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, os conflitos sejam a ela submetidos.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

A Justiça do Trabalho resolverá as divergências entre os convenientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

IRALCIO JOSE MOTTA AMORIM PRESIDENTE SINDICATO IND MET MEC MAT
ELETRICO DE SANTA ROSA

JOAO ROQUE DOS SANTOS PRESIDENTE SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC
MAT ELETR DE SANTA ROSA

ANEXOS

ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.