

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO 28.05.1999
JOÃO MATEUS BORGES DA SILVEIRA DT 97113-73

DIREITO DO TRABALHO II

FORMAS DE PERCEPÇÃO DE RENDA DOS
SINDICATOS

De acordo com a doutrina dominante, há quatro formas de receita dos sindicatos. Há portanto, pequenas diferenças quanto a nomenclatura utilizada pelos doutrinadores. Logo, concordamos com a posição do renomado doutrinador Segadas Vianna que em sua obra intitulada “Organização Sindical” define como sendo receitas dos sindicatos: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição associativa e as receitas de natureza eventual.

A contribuição sindical, conhecida equivocadamente como “imposto sindical”, está prevista no art. 149 da Carta Magna e é devida anualmente por todos os que integram a correspondente categoria. É importante frisar que a Constituição Federal além de manter a contribuição sindical compulsória ainda conferiu à assembléia geral dos sindicatos o poder de fixar uma outra contribuição.

A contribuição sindical dos trabalhadores urbanos correspondem à remuneração de um dia de trabalho, e a dos rurícolas, no valor de um dia do salário mínimo, é descontada em folha de pagamento dos salários pelos respectivos empregadores, devendo o total descontado ser creditado aos sindicatos que o representam. Do montante arrecadado com essa contribuição 60% vai para o sindicato, 15 % para a federação do grupo desde aludido sindicato, 5% para a confederação do correspondente ramo econômico e 20% para a “Conta Especial Emprego e Salário”, do Ministério do Trabalho.

A contribuição confederativa é o que o constituinte instituiu como sendo o “desconto assistencial”. A contribuição confederativa é de uso corrente nas convenções e acordos coletivos de trabalho e, por vezes, nas sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos. A contribuição confederativa é fixada pela assembléia geral , com base no inciso IV do art. 8º da Lei Maior, devida por todos os membros da correspondente categoria.

A “contribuição confederativa” de que trata o art. 8º se distingue da contribuição sindical de origem corporativa, mantida pela Carta Magna de 1988 (art. 149), porque esta é um tributo instituído por lei federal, enquanto aquela é criada, *ex vi* da Constituição, por ato voluntário da assembléia de associados de sindicato. Esta é autônoma; aquela é heterônoma, sujeitando-se, como tributo, a todos os princípios do Direito Tributário.

Já as contribuições associativas são de teor opcionais, pois elas nada mais são do que as contribuições exclusivas dos associados, as mesmas também são chamadas de mensalidade sindical. Segundo informações do Sr. Acrísio, ex diretor do sindicato dos bancários na cidade de São Luís o número de pessoas associadas e contribuintes vem diminuindo a cada dia. Segundo o mesmo a maioria dos bancários que não pagam suas mensalidades justificam o não pagamento devido, principalmente, o desinteresse pela participação da instituição.

Por fim, as receitas eventuais são, como o próprio nome diz, de caráter eventual. Dentre elas estão receitas proveniente: de aluguéis, de eventos diversos, de contratos, de cursos realizados e cobrados etc. Em alguns sindicatos como no caso o Sindicato dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo há muitos tipos de receitas eventuais como: receitas provinda de venda de anúncios em sua Homepage, receitas de plano de saúde (seus filiados podem fazer plano de saúde pelo sindicato saindo mais barato ao associado e ganhando comissão de venda sob seus associados), cursos dos mais diversos tipos (incluindo informática e inglês), taxas de manutenção de sua sede social (com extensa área de lazer) etc.

Importa-nos lembrar que mesmo ainda tendo estas quatro formas de receitas a maioria dos sindicatos encontram-se em crítica situação financeira. Em geral suas sedes são humildes e simplórias e na maioria dos casos praticamente todos que trabalham na instituição , prestam serviço voluntário. A inadimplência de seus

associados e o atraso no repasse de suas verbas são os principais causadores da situação, isso sem falar na conjuntura atual de globalização e neoliberalismo que nada têm a favor dos sindicatos.

CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

A convenção coletiva é um instrumento normativo auto-elaborado em nível de categoria e na base territorial dos sindicatos estipulantes; foram definidas (CLT, art. 611) como 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.

A convenção coletiva tem natureza de norma jurídica; aplica-se a todas empresas e a todos os trabalhadores dos sindicatos estipulantes na base territorial, sócios ou não do sindicato; seus efeitos alcançam todos os membros da categoria.

As normas e condições de trabalho previstas em convenções coletivas acumulam-se com as das leis; adquirem força derogatória da lei apenas quando esta o permitir, diante do princípio

da primazia da ordem pública social e da necessidade de tutela geral do trabalhador.

A convenção coletiva tem efeito obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si, como a obrigação de criar uma comissão mista de conciliação na categoria; tem efeito normativo sobre os contratos individuais dos trabalhadores e empresas do setor, como o direito a adicionais de horas extras mais elevados que os da lei.

O conteúdo obrigacional é constituído das cláusulas que tratam de matérias que envolvam os sindicatos pactuantes e o normativo envolve matéria que atinge os representados pelo sindicato; assim, uma cláusula prevendo uma multa sobre o sindicato que descumprir a convenção tem carácter obrigacional; já uma cláusula que assegura um aumento salarial para toda a categoria tem natureza normativa.

O acordo Coletivo é facultado aos sindicatos celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria económica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito daquelas, às respectivas relações de trabalho (CTL, art. 611, § 1º); a legitimação para o acordo coletivo, pelo lado patronal, é da empresa, porém a CF/88 (art. 8º, VI) considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Coexistência de acordo e de convenção coletiva podem coexistir em uma mesma empresa da categoria, caso em que prevalecem as normas e condições de trabalho mais ao trabalhador previstas nos 2 instrumentos normativos (CLT, art. 622).

Pactos sociais pacto social é o resultado de uma negociação no nível mais alto da sociedade, para determinar os rumos da política social de um país, meio de buscar o consenso dos interessados antes das reformas profundas de que o mesmo necessita.

Convenções coletivas trata-se de um acordo entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores; resulta da autonomia da vontade de ambas as partes; surge como resultado de um ajuste bilateral e só se perfaz caso os 2 contratantes combinem suas vontades; sua previsão legal esta na CF/88, art. 8º, VI, e na CLT, art. 611.

Os acordos coletivos são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas; aplicam-se só a empresa estipulante; é destinado a matéria mais específica; destina-se a resolver problemas na empresa; os entendimentos são feitos diretos com o empregador.

Os *acordos coletivos* são ajustados entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas.

Somente a convenção ou o acordo coletivo podem reduzir salários.

As convenções atingem todos os trabalhadores e empresas integrantes da mesma categoria, dentro do território dos respectivos sindicatos. Já o acordo coletivo obriga o sindicato, a empresa e todos os seus empregados.

O sindicato somente poderá celebrar a convenção ou o acordo se houver autorização da assembleia Geral, especialmente convocada para tal fim, exigindo-se *quorum* especial.