

São Paulo, 10 de dezembro de 2019

À
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ACADEMIAS
Por especial atenção Dr. MARIO RICARDO MACHADO DUARTE

Prezados Senhores

Ref.: Consulta sobre viabilidade e/ou risco de inclusão de cláusula denominada “Benefício Social Familiar” em instrumento coletivo

Foi nos consultado sobre a viabilidade e/ou riscos de inclusão de cláusula denominada “Benefício Social Familiar” em instrumento coletivo, conforme exemplo abaixo transcrita:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo primeiro – *A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/04/2019 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.*

Parágrafo segundo - *Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2019,*

o valor total de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

Parágrafo quinto – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos,

após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo sétimo - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

17/06/2019 Medador - Edital Condição Coletiva

regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo sétimo - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo oitavo - TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO

ITEM	BENEFÍCIO	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	ENTIDADE	Nº DE PARCELAS	VALORES EM R\$
01	Natalidade	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	01	500,00
02	Farmácia	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	01	500,00
03	Capacitação	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	01	1.500,00
04	Manutenção da Renda Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	1.300,00
05	Alimentar Serviço	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	12	170,00
06	Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	4.000,00
07	Reembolso Rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	1.100,00
08	Licença Paternidade	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	500,00
09	Alimentar por Afastamento	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	02	170,00
10	Gestão e Cobrança	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	2,00
11	Conecta	NAO	NAO	NAO	NAO	SIM	01	0,00

www.mta.gov.br/dados/medador/Resumo/Resumo/licitzzz719550303ao-MR01503019

17/06/2019 Medador - Edital Condição Coletiva

Entidades								
12	Conecta Empresa	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
13	Mural de Empregos	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
14	Recolocação Pré	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	01	0,00
15	Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00
16	Registro de Ponto Remoto	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
17	Mapeamento de Base	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
18	Supervisão de CCT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
19	Certificado de Regularidade Sindical	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
20	Apoio Jurídico	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1,00
21	Programas Sociais	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,50
...	Psicossocial

Após leitura e análise de referida cláusula, cumpre-nos as seguintes considerações:

1 – Sistema Jurídico Brasileiro e prática antissindical

Os sindicatos são entidades associativas protegidos pela Constituição Federal de 1988 como os entes responsáveis pela defesa dos direitos e interesses da categoria que representa:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

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

(...)

Com o objetivo de cumprir seus objetivos, os sindicatos necessitam de garantias que permitam sua atuação livre, tais como vedação da interferência e intervenção do Estado nas questões sindicais, receitas próprias e possibilidade de defesa em face de condutas que atentem contra a liberdade sindical.

No sistema jurídico brasileiro a convenção coletiva de trabalho não faz distinção entre empresas filiadas e associadas e, neste contexto, traz deveres e obrigações para todos trabalhadores e todas as empresas do grupo econômico daquele setor.

Por isso há necessidade de cautela, pois toda negociação coletiva gera um aumento de custo nas empresas, que pode inviabilizar sua atividade econômica.



No caso em tela, muito embora a cláusula seja intitulada como “cláusula social”, sua inclusão em instrumento normativo acarretará um grande impacto econômico nas empresas, pois a cláusula determina que as empresas paguem mensalmente um valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador. A cláusula não traz distinção entre empresas de pequeno, médio e grande porte e não há estudo se todas as empresas do setor poderão absorver os custos oriundos da inclusão da cláusula de benefício social familiar nos moldes propostos, ou seja, sob a égide de financiamento das empresas, senão vejamos:

Além do impacto econômico, está claro que, parte do benefício a ser pago pelas empresas, será revertido para a entidade sindical, o que configura prática antissindical e desvio dos reais objetivos do sindicato.

O Ministério Público do Trabalho já se manifestou no sentido que a atuação do sindicato custeada por receitas advindas das empresas fere o princípio da liberdade sindical e compromete a autonomia da entidade nas negociações coletivas.

Inclusive, há declarações de presidentes de sindicatos dizendo que há repasse de 10% dos valores para os sindicatos e a toda pirâmide sindical, que ficam de “lucro” para o sindicato profissional e patronal. Esse repasse com finalidade lucrativa fere o objeto social das entidades sindicais, que são entidades sem fins lucrativos, além de comprometer o princípio da liberdade sindical e o dever de representação de seus filiados com autonomia e isenção.

De acordo com a cláusula em análise, o modo de recolhimento/pagamento do valor determinado como “benefício social familiar” será através de boleto bancário emitido pelo site da empresa gestora. Como anexo a cláusula, há um quadro com os valores de benefícios, que se verifica o pagamento de valores para a entidade sindical cadastrada da categoria abrangida pela convenção coletiva - conforme coluna “entidade” - , presumindo-se que referida cláusula denominada “Benefício Social Familiar” é de fato uma cláusula que visa custear a entidade sindical.



Nesse sentido, além dos Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho condenarem práticas antissindiciais, o Ministério Público do Trabalho também está bastante atuante e as multas impostas pelo Ministério Público do Trabalho em casos de práticas antissindiciais giram em torno de 500 a 1 milhão e meio para cada sindicato.

Nos termos propostos pela cláusula, ainda que de forma indireta, as empresas estarão financiando o sindicato. E, referida conduta já foi reconhecida como prática antissindical pelo Tribunal Superior do Trabalho, gerando inclusive condenação por dano moral coletivo, como abaixo demonstrado:

Dano moral coletivo. Caracterização. Conduta antissindical. Convenção coletiva de trabalho. Financiamento do sindicato profissional com recursos provenientes do empregador.

O financiamento do sindicato profissional com recursos provenientes do empregador (taxa negocial), conforme firmado em cláusula de convenção coletiva de trabalho, configura conduta antissindical que, ao impossibilitar a autonomia da negociação coletiva, fragiliza o sistema sindical e a relação entre empregados e empregadores, ensejando, portanto, a reparação por dano moral coletivo. Na espécie, registrou-se que, embora a cláusula em questão tenha sido suspensa por força de liminar requerida pelo Ministério Público do Trabalho nos autos de ação civil pública, restou caracterizada a conduta ilícita, de modo que a inexistência de efetiva lesão não afasta a necessidade de reparação, sob pena de retirar a proteção jurídica dos direitos coletivos. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo MPT, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão do Regional, impondo a condenação no importe de R\$ 10.000,00 a título de dano moral

coletivo. TST-E-ARR-64800- 98.2008.5.15.0071, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 12.2.2015.

As obrigações do sindicato dos trabalhadores é prestar serviços aos seus associados. As obrigações do sindicato patronal é prestar serviços para as empresas. Neste contexto, as empresas não podem custear o sindicato profissional. Não se trata de ser contra beneficiar o trabalhador, mas de garantir a lisura das relações sindicais tão mal vistas pela sociedade atual.

2 – Imposição de contratar empresa gestora

Ainda que na cláusula analisada não haja a formalização de contrato escrito entre as empresas representadas na convenção coletiva e a empresa indicada como gestora dos benefícios sociais, há, de fato, um contrato de prestação de serviços, o qual possui condições pré estabelecidas. A informação de que a empresa gestora foi aprovada pelas entidades sindicais é vaga e traz insegurança jurídica para as partes envolvidas.

No próprio site informado na cláusula em análise (www.beneficiosocial.com.br) é informado que as empresas não podem contratar diretamente a empresa gestora dos benefícios. Há reserva de mercado, uma vez que se faz necessário a obrigatoriedade da inclusão da cláusula na convenção coletiva de trabalho para a prestação de serviços.

Tal imposição fere o Princípio da Livre Iniciativa protegido constitucionalmente pelo artigo 170 da Constituição Federal de 1988:

Art. 170. *A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:*

I - soberania nacional;



II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

Parágrafo único. *É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.*

Além de ferir princípio constitucionalmente protegido, a cláusula impõe ingerência nos negócios da empresa e desrespeita o direito potestativo do empregador.

Nos moldes propostos, a cláusula em questão obriga as empresas a aderirem um contrato com uma empresa que não conhecem, que não se pode negociar cláusulas, com imposição de deveres e penalidades sem anuência, o que é vedado pela legislação vigente que rege o direito contratual e do consumidor.

Trata-se de verdadeiro contrato de adesão, conforme definição do artigo 54 do Código de Defesa do Consumidor:



Art. 54. Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente o conteúdo.

Diferentemente do que ocorre nos contratos comuns, nos quais estão presentes a boa-fé, a autonomia da vontade e a possibilidade dos contratantes negociarem as cláusulas que serão acordadas no instrumento, principalmente a que se refere ao valor a ser pago.

Assim, referido ato jurídico que vinculará as empresas representadas na norma coletiva e a empresa gestora – terceira contratada - pode ser anulado, nos termos do artigo 148 do Código Civil:

Art. 148. Pode também ser anulado o negócio jurídico por dolo de terceiro, se a parte a quem aproveite dele tivesse ou devesse ter conhecimento; em caso contrário, ainda que subsista o negócio jurídico, o terceiro responderá por todas as perdas e danos da parte a quem ludibriou.

E, isso constitui outro risco para o sindicato que, em caso de demandas judiciais, poderá responder solidariamente aos danos causados pela empresa gestora, já que é intermediário da prestação dos serviços.

3 – Da possibilidade da cláusula ser anulada

Em diversas ações que pedem a anulação de cláusulas constantes em convenções coletivas, as quais possuem redações parecidas com a redação proposta, no sentido de que caberá somente ao empregador arcar com o custo total do pagamento para a efetivação do benefício social familiar e/ou que, mesmo que indiretamente, custear atividade dos sindicatos, houve anulação das cláusulas pelo Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:



EMENTA: 1 – PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar de nulidade do acórdão do Tribunal Regional por prestação negativa, em razão do disposto no art. 282, § 2.º, do CPC/2015. **2 - CONTRIBUIÇÃO PARA O FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL INSTITUÍDA EM NORMA COLETIVA.** A decisão do Tribunal Regional, se mostra em consonância com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que, a cláusula convencional mediante a qual se instituiu modalidade de contribuição patronal para custear benefícios à categoria profissional, inclusive fundo de formação profissional, deve ser considerada inválida porque pode comprometer a autonomia sindical, por criar um ambiente favorável à ingerência da empresa no funcionamento do ente sindical, gerando situação de dependência econômica. Incidência da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. **3 – DANO MORAL COLETIVO.** Não há gravidade suficiente na conduta do sindicato, uma vez que sua pretensão está respaldada em cláusula firmada pelas partes em instrumento coletivo, o que denota não ter havido abuso de direito por parte do réu. Embora reconhecida a ilegalidade da cobrança das contribuições destinadas ao custeio do fundo de assistência social e de formação profissional, não se vislumbra conduta ilícita do sindicato capaz de causar dano ao direito de personalidade dos empregados. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-RR-884-33.2011.5.09.0013 - A C Ó R D Ã O 2.ª Turma GMDMA/RAS RECURSO DE REVISTA.(g/n)

Em referido julgado, discorreu o MM. Juiz Relator:

(...)

A tese do sindicato-réu, de que os empregadores devem arcar com o fundo de assistência social e formação profissional não se coaduna com o entendimento deste Colegiado a respeito da matéria e que tem sido manifestado em recursos de entidades sindicais, bem como em decisões de ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho. **A situação é análoga à da contribuição confederativa, em que a imposição a empregado não associado é inadmissível, por afrontar a liberdade de associação constitucionalmente assegurada.** Trata-se, aliás, de entendimento sedimentado pelo STF, na Súmula 666: A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao Sindicato respectivo. Assevero que, ainda que o artigo 513, e da CLT, autorize os sindicatos a "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas", o fato dessas contribuições não terem a natureza de tributo impede que se exija o pagamento de quem não é filiado ao sindicato. A parte final do dispositivo não deixa margem a dúvida quanto à possibilidade do sindicato impor cobrança a categorias por ele representadas. São nesse sentido a Orientação Jurisprudencial 17 da SDCTST (**As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados**) e o Precedente Normativo 119, da SDC-TST (A constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de

acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. **Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados**). Com base nessas diretrizes é que as decisões do TST têm assegurado a liberdade de sindicalização, como se extrai das ementas a seguir transcritas:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS - A SDC desta Corte consagra que as cláusulas coletivas que estabelecem contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, e obrigam trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização assegurado pela Constituição da República. **São nulas as referidas cláusulas e passíveis de devolução, por via própria, os valores respectivos eventualmente descontados**. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TST - ROAA 549 - SSDC - Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula - DJU 03.12.2004)

AGRAVO DE INSTRUMENTO - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA - EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS - 1. Inadmissível a imposição de contribuição assistencial e confederativa a empregado de categoria profissional não associado em favor do sindicato da categoria profissional, por afrontar a liberdade de associação constitucionalmente assegurada (arts. 8º, inciso V, e 5º, inciso XX, da CF/88) Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR 57012/2002-900-02-00.9 - 1ª T. - Rel. Juiz Conv. Guilherme Bastos - DJU 02.09.2005.) (g/n) 

E, continua,

Na hipótese dos autos, atribuir aos empregadores o pagamento de contribuição destinada ao fundo de assistência social e de formação profissional, pela via da convenção coletiva, é irregularidade patente que, além de não se compatibilizar com a finalidade da negociação coletiva. Cabe ao sindicato assegurar a sua manutenção pelas contribuições de seus associados e não dos empregadores. A circunstância retratada na cláusula, se vista com critério, acaba por implicar cerceio da liberdade de livre associação e da autonomia das entidades sindicais. A cláusula oferece risco de, ainda que indiretamente, permitir ingerência do empregador junto ao sindicato, que estaria economicamente atrelado à vontade daquele, na medida em que eventual cancelamento de considerável contribuição, após condicionar ao longo do tempo o próprio orçamento da entidade, poderia gerar risco de inviabilizar o funcionamento dessa entidade. Conclusão apressada até permite entender que se trata de cláusula benéfica ao trabalhador, porque não haveria desconto sobre o salário deste. Contudo, pelos motivos mencionados, e com melhor ponderação conclui-se que esse suposto benefício poderá ser suplantado por prejuízos de outra natureza, especialmente quanto a possibilidade de inibição da atuação sindical. Não é difícil prever que qualquer posicionamento da entidade sindical em desfavor do trabalhador, ainda que no intuito de usar como elemento compensatório de outras conquistas, poderia ser analisado com ressalvas, diante da eventual possibilidade de dominação do sindicato pelos empregadores, que, afinal, estariam mantendo economicamente a entidade. (g/n)



O mesmo foi entendido quanto às taxas de contribuição permanente a serem pagas somente pela empresa:

Ementa - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PERMANENTE A SER PAGA PELA EMPRESA EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL – A cobrança de taxa de contribuição permanente, a ser paga pela empresa em favor de sindicato profissional, ainda que respaldada em norma coletiva, **revela-se ilegal por contrariar normas e princípios de ordem pública, evidenciando o mau uso da autonomia privada coletiva a que refere o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.** (TRT 9ª R. - Proc. 91048-2002-663-09-00-1 - (3-2004) - Rel. Juiz Sérgio Murilo Rodrigues Lemos - J. 06.02.2004) Maurício Godinho Delgado (In Curso de Direito do Trabalho. 3ª , ao tratar das garantias da atuação sindical edição. São Paulo. 2004. LTr. p. 1307.) propõe que o princípio da liberdade associativa e sindical de representar total prerrogativa para que as entidades sindicais sejam criadas e tenham seu desenvolvimento, a fim de se tornarem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Assevera: Como qualquer princípio, na qualidade de comando jurídico instigador, a presente diretriz também determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. Ou seja, **que estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores.** A Convenção 98, da OIT (In Convenções da OIT. 2ª edição. São aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1951, Paulo. 1998. LTr. Página 207.) ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto 33.196/1953, contempla em seu art. 2º, itens 1 e 2: 1. **As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer**

atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. Portanto, a cláusula, demonstra risco de ingerência da categoria econômica sobre o Sindicato, pois prevê contribuição em prol da entidade profissional, por contribuições do próprio empregador. A matéria foi analisada por este Colegiado no julgamento dos autos TRT-PR 01595-2009-671-09-00-4 (RO 20896/2010), publicado em 15/02/2011, em que atuou como Relator o Desembargador Márcio Dionísio Gapski, com os seguintes fundamentos, que, por sua pertinência, adoto como razões para decidir: (...) (g/n)

E, conclui:

O Tribunal Regional entendeu que “atribuir aos empregadores o pagamento de contribuição destinada ao fundo de assistência social e de formação profissional, pela via da convenção coletiva, é irregularidade patente que, além de não se compatibilizar com a finalidade da negociação coletiva”. A decisão da Corte local, no sentido de ser inválida a cláusula convencional mediante a qual se instituiu modalidade de contribuição patronal para custear benefícios à categoria profissional está de acordo com a jurisprudência desta Corte Superior. Nesse sentido, citam-se os julgados:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PATRONAL INSTITUÍDA EM NORMA COLETIVA PARA CUSTEIO DE "ASSISTÊNCIA MÉDICA" E "FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL". INCIDÊNCIA DA SÚMULA 333/TST. Cinge-se a controvérsia em se definir se são válidas cláusulas de norma coletiva que preveem a participação das empresas convenentes no custeio de "assistência médica" e "fundo de formação profissional". Não se verifica a alegada violação ao artigo 8º, III, da Constituição Federal, na medida em que a contribuição da empresa para o custeio do plano de saúde, bem como para um fundo de formação profissional, ambos os benefícios instituídos em norma coletiva, pode comprometer a autonomia sindical, pois cria um ambiente favorável à ingerência da empresa no funcionamento do ente sindical, gerando situação de dependência econômica. A matéria já não comporta mais debates, tendo esta corte assentado o entendimento de que não é juridicamente possível que a entidade sindical institua cobrança de contribuição em seu favor, ainda que para custear benefícios à categoria profissional. Incidência do artigo 896, § 7º, da CLT c/c a Súmula 333/TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 2416-94.2015.5.09.0015, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 01/12/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL INSTITUÍDA EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. I. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo Sindicato-Autor para reformar a sentença no sentido de excluir da condenação o pagamento das "mensalidades da assistência médica de seus empregados (cota parte da empresa)", das "contribuições

para o Fundo de Formação Profissional" e da "multa convencional" por não recolhimento das referidas contribuições patronais, todas instituídas por norma coletiva, a ser paga pela empresa em favor do sindicato profissional. II. **A decisão regional, em que se julgou inválida a cláusula convencional** mediante a qual se instituiu modalidade de contribuição patronal para custeio do sindicato profissional está de acordo com a jurisprudência desta Corte Superior. III. Assim, inviável o processamento do recurso de revista, seja por violação de lei, seja por divergência jurisprudencial, ante os óbices do art. 896, § 7º (redação da Lei 13.015/14), da CLT c/c 932, III, do CPC/2015 e da Súmula 333 do TST. Incólumes os arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611 da CLT. IV.

Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 628-88.2014.5.09.0012 , Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017)

RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - ASSISTÊNCIA MÉDICA - COBRANÇA DE EMPRESAS NÃO FILIADAS AO SINDICATO. O Tribunal Regional decidiu ser inválida cláusula contida na Convenção Coletiva 2009 e repetida nos demais instrumentos coletivos no sentido de que "as empresas contribuirão, para manutenção em favor de seus empregados, associados ou não, para os sindicatos profissionais que manterão um plano básico de assistência médica" (fl. 298). **Fundamentou que a cláusula deve ser considerada nula, tendo em vista que ultrapassa o denominado poder negocial das entidades sindicais, ao onerar o empregador dos trabalhadores representados pelo Sindicato-autor, impondo-lhe o dever de pagamento de uma contribuição em favor de Sindicato que não é o de sua categoria.** A decisão regional, que considerou inválida a contribuição para custeio de assistência médica dos

empregados, prevista em norma coletiva, ao fundamento de que a parcela não se reveste de obrigatoriedade em relação aos não filiados aos sindicatos celebrantes, está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, consolidada no Precedente 119 e na Orientação Jurisprudencial 17, ambos da SDC. Recurso de revista não conhecido. (RR - 779-43.2012.5.09.0006, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

RECURSO DE REVISTA. TAXAS DE CONTRIBUIÇÃO PERMANENTE E DE REVERSÃO SALARIAL A SEREM PAGAS POR EMPRESA EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL. CRIAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. *A contribuição devida pelos integrantes da categoria, sem distinção, é a contribuição sindical prevista no artigo 579 da CLT, também denominada de imposto sindical, a qual é recolhida anualmente, de uma só vez, nos termos do artigo 580 da CLT, fonte de custeio preservada pela Constituição Federal. Portanto, sendo compulsório o repasse das contribuições sindicais ao sindicato, o empregador está legalmente autorizado a efetuá-lo, ainda que haja oposição do empregado. Neste caso, o referido desconto é lícito, encontrando guarida no artigo 462 da CLT. **No entanto, as demais contribuições (taxa assistencial ou de reversão salarial, mensalidade sindical e confederativa) são devidas apenas pelos empregados associados da entidade sindical.** Não poderia ser diferente, porque, embora o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal permita a fixação de contribuições pela assembleia geral, o trabalhador não é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao sindicato, em face da garantia da livre sindicalização assegurada pelo inciso V do mesmo preceito constitucional. Desta forma, ao contrário do alegado pelo Sindicato, não se observa, na hipótese, afronta ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, o qual determina o*

reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Precedentes deste Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece" (RR - 129600-12.2007.5.09.0242, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DEJT 28/10/2011).

EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007 - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PERMANENTE - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - COBRANÇA DE EMPREGADORES POR PARTE DO SINDICATO PROFISSIONAL - IMPOSSIBILIDADE - LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAIS - ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO - VEDAÇÃO MÚTUA DE INGERÊNCIA NOS SINDICATOS PROFISSIONAIS E ECONÔMICOS - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT. 1. *Discute-se, na espécie, a validade de cláusula de Convenção Coletiva que estipula taxa de contribuição permanente, a cargo da categoria econômica, para o custeio da entidade sindical profissional. 2. As entidades sindicais têm a tarefa de agregar os trabalhadores em torno de interesses e necessidades comuns. De forma mais específica, devem os sindicatos atuar na construção de uma identidade entre os trabalhadores, na mesma medida em que essa identidade é, simultaneamente, pressuposta por essas organizações coletivas. E a construção dessa identidade coletiva ocorre no cotidiano dos sindicatos e de suas respectivas bases de representação, nas decisões e deliberações internas, nas pautas de reivindicação, nas opções políticas e econômicas. 3. Os princípios da liberdade e da autonomia - art. 8º, caput e I, da Constituição - são garantias fundamentais à representação e à organização sindicais, não apenas perante o Estado, mas também em relação a terceiros. Não se trata de uma proteção apenas dos sindicatos per se, mas, sobretudo, da categoria representada. 4. A liberdade e a autonomia sindicais*

(acompanhadas, em nosso ordenamento, do princípio da democracia interna, igualmente previsto no art. 8º, I, da Constituição) representam verdadeiras condições de possibilidade da construção de uma identidade coletiva entre os trabalhadores. 5. **Por esse motivo, devem ser rechaçadas atitudes e práticas que ponham em risco aqueles princípios, bem como o que eles possibilitam.** É nesse sentido que a Convenção nº 98 da OIT (ratificada pelo Brasil em 1952, com o Decreto Legislativo nº 49) contém diversas proteções ao exercício da liberdade sindical, inclusive relativamente a atos de ingerência de organizações de empregadores em organizações de trabalhadores, e vice-versa. 6. **Dessa forma, in casu, não há como reputar válido o instrumento normativo que estabelece taxa de contribuição permanente, a cargo da categoria econômica, para o custeio do sindicato profissional.** Isso porque a cláusula contempla modalidade de ingerência da categoria econômica na categoria profissional, o que ofende o princípio da liberdade sindical, previsto em nosso ordenamento jurídico (art. 8º da Constituição), bem como na ordem internacional (art. 2º da Convenção nº 98 da OIT). 7. **Em face do evidente prejuízo à liberdade sindical, sequer é possível afirmar que a referida cláusula contribui para o fortalecimento seja do sindicato profissional, seja da categoria representada.** Embargos não conhecidos" (E-ED-RR-9103100-84.2003.5.09.0663.(g/n)

Com farta jurisprudência colacionada pelos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho, se verifica o risco de referida cláusula em análise ser anulada em ações que podem ser propostas. E, em sendo anulada, ficará determinada a devolução dos valores desembolsados pelas empresas durante sua vigência.



4 – Benefícios oferecidos são prestações típicas de Empresas Seguradoras

Outro aspecto a ser analisado é que os benefícios oferecidos, conforme o manual de orientação exposto no site www.beneficiosocial.com.br, são todos em decorrência de um evento “morte” ou “incapacitação permanente”. Ou seja, para receber o benefício é necessário que o “evento” ocorra e somente neste caso acontecerão os pagamentos. Inclusive, os benefícios alimentação, farmácia e renda só serão pagos se houver incapacitação permanente do trabalhador.

Esse tipo de serviço é típico das seguradoras, posto que está diretamente relacionado a acontecimentos que envolvem riscos e são incertos.

A diferença é que as Seguradoras são autorizadas e fiscalizadas pela SUSEP através de uma apólice que garante o recebimento do “evento” ou “sinistro”. Há inúmeras ações trabalhistas que tramitam no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região pleiteando o benefício social familiar contemplado em convenção coletiva em caso de falecimento do trabalhador, porque as famílias não foram pagas.

A falta de fiscalização seja pela SUSEP ou Ministério do Trabalho dos valores recebidos evidenciam ilegalidade e abuso das cobranças.

No processo nº **1001396-59.2018.5.02.0009**, que tramita perante a 9ª Vara do Trabalho de São Paulo, a ação de cobrança de valores a título de “Benefício Social Familiar”, com base em convenção coletiva de trabalho, foi julgada improcedente e ainda determinado que o sindicato e a empresa gestora se abstenham de negativar o nome da empresa. Ficou reconhecida na r. sentença, que a exigência deste tipo de pagamento em face do empregador é uma forma indireta de perpetuar cobranças indevidas, nos seguintes termos:

(...)

a cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa que estabeleça uma contribuição social

em favor de entidade sindical, como é o caso dos autos, quando obriga empregados e empregadores ao seu pagamento, sem o devido consentimento prévio e expresso dos interessados, ofende liberdade constitucionalmente protegida. (q/n)

Em razão disso, fica evidente a ilegalidade de tal cobrança, podendo as empresas requerer em juízo o reconhecimento da improcedência das cobranças, especialmente para evitarem a negativação indevida pela empresa gestora de tais arrecadações, e demandar inclusive em face dos sindicatos signatários da convenção coletiva.

5 – Falta de transparência dos valores atribuídos para o pagamento dos benefícios

Em pesquisas realizadas sobre o tema, obtivemos informações que associações na região do Tocantins estão pleiteando a nulidade da cláusula do benefício social familiar. Informam que a empresa gestora recebe 18% de todo valor arrecadado para arrecadar, cobrar e administrar o fundo, sem qualquer responsabilidade sobre os serviços prestados e tampouco informa o que é feito com o restante do fundo, pois parte do valor restante é destinada ao pagamento dos benefícios e parte para a entidade sindical.

Além disso, o pagamento é obrigatório, no valor determinado pelas entidades sindicais, sem qualquer cálculo que expresse a necessidade do pagamento de referido valor. As empresas não têm poder de negociação com a empresa terceira gestora. Situação diferente quando as empresas contratam apólices de seguro.

Há falta de clareza e transparência em relação à carência para utilização do benefício social familiar, em relação à gestão e fiscalização dos valores, como se chegou ao valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador e também sobre os documentos necessários para o recebimento do benefício.



O valor parece aleatório, pois os valores a serem pagos através desse benefício, quando da ocorrência dos "eventos" são menores aos previstos em contratação de seguros. As contratações perante as seguradoras são negociadas, possuem valor menor por trabalhador para as empresas, além da garantia de recebimento, pois numa falência os valores contratados nas apólices serão quitados, pois estão ressegurados.

As empresas que estarão obrigadas a recolher o valor do benefício sequer possuem os dados da empresa gestora para pesquisas de praxe, não sabem qual é objeto social, o capital social integralizado, qual tipo de regime tributário a que está submetida, dentre outras informações importantes para a decisão de contratar.

Em recente decisão exarada pelo **MM. Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Palmas, processo 0002151-27.2018.5.10.0802**, determinou o MM. Juiz que a SUSEP seja oficiada nos seguintes termos:

*Não obstante, à vista da conjuntura cívica de busca do primado da ética e do combate à corrupção, ressalto a importância da fiscalização do fundo normativa criado (benefícios social), nesse contexto, e diante da forma vaga tratada do texto convencional, que sequer nomina a empresa gestora do fundo e/os os aspectos de sua natureza jurídica, **DETERMINO** a expedição de ofícios à **Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e ao Ministério Público Federal (Procuradoria da República no Tocantins)**, para apuração da legalidade da prática da Sindicato autor em gerir por sua conta os benefícios concedidos à categoria representada, por empresa interposta (não qualificada na negociação coletiva - denominada apenas de "gestora do site www.beneficio social.com.br") e adoção das medidas de mister.*



*Conquanto o I. MPT/TO tenha analisado a questão, de forma inicial, no bojo do pedido de instauração de inquérito civil de id. 9884910, entendo necessária a intimação do Parquet, via sistema **PJe-JT**, para que, caso entenda necessário, proceda à reanálise da questão, sob o prisma da falta de clareza na forma de fiscalização e gestão do fundo do "benefício social" e a possíveis consequências a coletividade de trabalhadores.*

Nesse passo, entendemos que referido benefício/fundo, gerido por empresa terceira e não qualificada na convenção coletiva, não traz segurança jurídica para as partes signatárias, tampouco para os trabalhadores e empresas representadas pelas entidades sindicais.

Além disso, as penalidades impostas para as empresas pelo não pagamento são exorbitantes e a imputação de responsabilidade aos contadores e administradores por negligência/imprudência/imperícia é nula de pleno direito, pois não se pode imputar referidos deveres a terceiros. No final, a responsabilidade será da empresa que irá ao judiciário para resguardar direitos.

6 – O direito a oposição de cláusula que impõe descontos ou obrigação de pagar

Mesmo estando na convenção coletiva como uma cláusula social, a obrigação que nascerá no instrumento normativo causará grande impacto econômico nas empresas, aumentará o custo de mão de obra e conseqüentemente na diminuição de contratações e até mesmo demissões. Isso porque, como já dito, a convenção coletiva abrange todas empresas do setor e não se sabe se as empresas conseguirão absorver esse custo.

Outro fato relevante a ser analisado é que o pagamento, além de ser obrigatório, é de total responsabilidade da empresa sem a contrapartida do trabalhador. Em pesquisas jurisprudenciais sobre o assunto, verificamos muitas decisões determinando a devolução dos valores aos trabalhadores – se



descontado-- uma vez que não lhes foi dada a oportunidade de se opor ao desconto.

Aparentemente, a imposição de que somente a empresa pague referida contribuição a título de benefício social familiar, seria inibir ações de trabalhadores que pleiteiam devolução dos valores descontados sob títulos semelhantes, senão vejamos:

EMENTA: DESCONTOS. SEGURO DE VIDA. BENEFÍCIOS SINDICAIS. AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. *Evidencia-se atentatória ao princípio da intangibilidade salarial a autorização sindical imposta em norma coletiva para procedimento de descontos nos salários do trabalhador relativamente ao seguro de vida e benefício social familiar, pois a sua participação nestes benefícios requer ato volitivo próprio, posto que está adquirindo prestações de serviços, e não um benefício propriamente dito. Assim, a autorização contratual coletiva para descontos requer aceite prévio e expresso do trabalhador em participar dos planos e serviços sindicais, nos termos da Súmula nº 342 do C. TST. Recurso Ordinário do reclamante que se dá provimento, no particular.*

MULTA. ARTIGO 477 DA CLT. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. *A diferença em verbas rescisórias que comporta aplicação da multa prevista no 8º do Artigo 477 da CLT, por atraso no respectivo pagamento deve ser relevante, no sentido de ser devido, ao menos, um título rescisório.*

PROCESSO TRT/SP Nº 0029200-15.2008.5.02.0447 (RO)
ORIGEM: 7ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS. (g/n)

EMENTA: Contribuição em favor de ente sindical. Ilegitimidade do desconto. *Os descontos salariais a título de benefício social familiar nem sequer são obrigatórios, visto que a norma coletiva prevê que tais valores poderão ser descontados*

*dos salários dos empregados, de modo que não se poderia exigir da autora tais descontos, como pretendido pela ré. **Além disso, a recorrente não comprovou a autorização prévia por escrito, dos empregados da autora, para que o desconto do montante destinado ao benefício social** familiar fosse realizado, fato que também ilegítima a cobrança realizada pela ré. PROCESSO nº 1001389-09.2018.5.02.0384 (RO) ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE OSASCO - 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (g/n)*

No julgamento do processo nº 1001389-09.2018.5.02.0384 houve destaque no voto da Súmula 342 e da OJ 17 da SDC ambos do TST, as quais transcrevemos:

Nesse sentido, inclusive, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 342 do TST que assim dispõe:

"Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. (grifei)".

Não bastasse, tampouco comprovou a ré que havia associados ao sindicato de classe trabalhando na reclamada, até porque inclusive alega que o desconto seria devido por todos os empregados, o que não se pode admitir.

Ressalto que embora o caso em apreço não trate de contribuição assistencial, destinada ao custeio do ente

sindical, é certo que não deixa de se tratar de contribuição em favor de ente sindical, razão pela qual não é possível obrigar os trabalhadores não sindicalizados ao seu pagamento. (g/n)

Assim dispõe a OJ nº 17 da SDC do TST "As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.", entendimento ao qual me curso, por razão de disciplina judiciária.

Contudo, quando se trata de aplicar a jurisprudência em matéria coletiva, as normas são interpretadas da mesma forma **tanto para os trabalhadores** representados pelos sindicatos das categorias, **quanto para as empresas**, representadas pelos sindicatos patronais.

Neste sentido, vale destacar, o recente **voto do Ministro Ricardo Lewandowski, na Medida Cautelar na Reclamação 36.933**, sobre a matéria referente às contribuições em favor das entidades sindicais. Liminarmente, o Ministro suspendeu cláusulas de convenção coletiva que determinada o desconto compulsório de contribuições de todos integrantes da categoria econômica e fundamentou:

*Em relação à contribuição confederativa, dispõe a Súmula Vinculante 40: "A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo". No que diz respeito à contribuição assistencial, o Plenário do STF, ao julgar o ARE 1.018.459/PR, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, fixou a seguinte **tese de***

Repercussão Geral – Tema 935: “É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”.

No mesmo voto o Ministro reconhece que os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT, alterados pela Lei 13.467/2017, foram declarados constitucionais e assim, **qualquer pagamento de qualquer tipo de contribuição a ser feita pelo sindicato de trabalhadores ou profissional deve ter expressa anuência do trabalhador ou da empresa:**

*Infere-se da leitura dos dispositivos supramencionados ser **inerente ao novo regime das contribuições sindicais a autorização prévia e expressa do sujeito passivo da cobrança.** Referido ponto foi analisado na ADI 5.794/DF, tendo a maioria do Plenário concluído pela extinção da compulsoriedade da contribuição, conforme se verifica do trecho destacado a seguir:*

*“[...] 4. A Lei nº 13.467/2017 **emprega critério homogêneo e igualitário ao exigir prévia e expressa anuência** de todo e qualquer trabalhador para o desconto da contribuição sindical, ao mesmo tempo em que suprime a natureza tributária da contribuição, seja em relação aos sindicalizados, seja quanto aos demais, motivos pelos quais não há qualquer violação ao princípio da isonomia tributária (art. 150, II, da Constituição), até porque não há que se invocar uma limitação ao poder de tributar para prejudicar o contribuinte, expandindo o alcance do tributo, como suporte à pretensão de que os empregados não-sindicalizados sejam obrigados a pagar a contribuição sindical.*



5. A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes.

6. **A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical**, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição.

7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais.

8. O legislador democrático constatou que **a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais**, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos

não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria.

9. **A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados**, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados.

10. Esta Corte já reconheceu que normas afastando o pagamento obrigatório da contribuição sindical não configuram indevida interferência na autonomia dos sindicatos.

11. A Constituição consagra como direitos fundamentais as liberdades de associação, sindicalização e de expressão, consoante o disposto nos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, tendo o legislador democrático decidido que a contribuição sindical, criada no período autoritário do estado novo, tornava nula a liberdade de associar-se a sindicatos.

12. O engajamento notório de entidades sindicais em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos, conclamando protestos e mantendo estreitos laços com partidos políticos, **faz com que a exigência de financiamento por indivíduos a atividades políticas com as quais não concordam, por meio de contribuições compulsórias a sindicatos, configure violação à garantia fundamental da liberdade de expressão**, protegida pelo art. 5º, IV, da Constituição. Direito Comparado: [...]

13. A Lei nº 13.467/2017 não compromete a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados, visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea 'e', da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva, bem assim porque a Lei nº 13.467/2017 ampliou as formas de financiamento da assistência jurídica prestada pelos sindicatos, passando a prever o direito dos advogados sindicais à percepção de honorários sucumbenciais (nova redação do art. 791-A, caput e § 1º, da CLT), e a própria Lei nº 5.584/70, em seu art. 17, já dispunha que, ante a inexistência de sindicato, cumpre à Defensoria Pública a prestação de assistência judiciária no âmbito trabalhista.

14. A autocontenção judicial requer o respeito à escolha democrática do legislador, à míngua de razões teóricas ou elementos empíricos que tomem inadmissível a sua opção, plasmada na reforma trabalhista sancionada pelo Presidente da República, em homenagem à presunção de constitucionalidade das leis e à luz dos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da Constituição, os quais garantem as liberdades de expressão, de associação e de sindicalização.

15. Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes e Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente para assentar a compatibilidade da Lei nº 13.467/2017 com a Carta Magna.”



Nesse contexto, e por aplicação analógica às decisões proferidas em ações que pleitearam devolução de descontos à título de pagamento do Benefício Social Familiar, pela falta de anuência dos trabalhadores e, no caso de descontos obrigatórios de contribuições em favor dos sindicatos, a inclusão da cláusula em análise acarretará uma avalanche de ações perante o judiciário trabalhista.

7 – A cláusula não acarretará real benefício ao trabalhador

Diferentemente do que possa parecer, referida cláusula não traz um real benefício ao trabalhador, uma vez que os trabalhadores e suas famílias só receberão quaisquer valores caso aconteça o evento “morte”, “incapacidade permanente” ou “nascimento de filho”. Não há qualquer menção à plano de saúde ou recebimento de benefício sem a ocorrência dos “eventos” mencionados.

O mesmo acontece quando a empresa contrata seguro de vida individual e/ou em grupo. E, pelas garantias oferecidas pela SUSEP há menos risco nesse tipo de contratação.

O objetivo da convenção coletiva do trabalho é melhorar as condições de trabalho e assegurar harmonia entre as partes. As cláusulas de paz e de influência constituem uma exigência da boa-fé objetiva e seus deveres anexos em relação aos representantes sindicais. Nesse passo, se inclui o respeito ao valor constitucional representado pelo princípio da livre iniciativa e da consequente atividade empresarial, bem como o da liberdade sindical.

Na análise da cláusula em questão não são identificados os objetivos que devem guiar as negociações coletivas de trabalho e respeito às normas constitucionais e legislação vigente, tampouco reais benefícios aos trabalhadores.

8 - Conclusão

Diante do exposto, recomendamos a não inclusão da cláusula de Benefício Social Familiar em convenção coletiva, pois nos moldes propostos se afigura temerária e sujeita a uma avalanche de ações judiciais, a exemplo do que aconteceu em outras regiões. Deixamos consignado, contudo, que a não recomendação da inclusão da cláusula analisada, não prejudica sua reanálise considerando o cenário social e jurídico em próximas negociações.

9 – Recomendações em caso de não inclusão da cláusula analisada

Alternativamente, poderão ser negociadas cláusulas que determinam a inclusão de seguro de vida individual e/ou em grupo, que garante os mesmos benefícios da cláusula analisada.

10 – Recomendações em caso de inclusão da cláusula analisada

Caso entenda que a cláusula deve ser inserida em convenção coletiva, recomendamos que seja incluído parágrafo que permita as empresas exercerem o direito de oposição, com a finalidade de se manter o equilíbrio e boa-fé, que permeiam os entendimentos jurisprudenciais, e que devem estar presentes nas convenções coletivas de trabalho, o que também evitaria ações judiciais futuras.

Ou, até mesmo, caso não haja interesse em incluir o direito a oposição, que seja incluído um parágrafo informando que se a empresa mantiver seguro de vida em grupo com as mesmas coberturas indicadas na cláusula, ficam desobrigadas de recolher o valor determinado por trabalhador para a empresa gestora.

11 - Recomendações em caso de inclusão da cláusula sem o direito a oposição ou cláusula que permite sua substituição por contratação de seguro

11.1 – Quais os pedidos possíveis em ações judiciais?

Empresas filiadas ou não poderão propor ações declaratórias visando à nulidade da cláusula, com ou sem pedido de tutela liminar para requerer a suspensão da exigibilidade do pagamento.

Em caso de ação de cobrança, as empresas poderão se defender e fazer pedido contraposto, requerendo a nulidade da cláusula e efetivo afastamento das cobranças.

11.2 – Quem tem legitimidade para propor eventuais ações?

Todas as empresas filiadas ou não, que se sentirem prejudicadas, uma vez que a convenção coletiva obriga todas as empresas a cumprirem a norma coletiva.

11.3 - Quem deve estar no pólo passivo?

As empresas filiadas ou não e terceiros que se sentirem prejudicados poderão propor as ações em face dos sindicatos signatários da convenção coletiva e empresa gestora do fundo.

11.4 – Qual a justiça competente para propor eventuais ações?

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dissídios que envolvam assuntos oriundos de convenção coletiva de trabalho.

11.5 – Há possibilidade de litisconsórcio ativo para baratear o custo?

É possível haver litisconsórcio ativo entre empresas ou a ação poderá ser proposta por Associação que representem as empresas, desde que a associação cumpra os requisitos legais para representar seus associados.

Afinal, apesar dos temas apontados em análise da cláusula em questão e sobre as orientações quanto à possibilidade de propositura de ações, recomendamos que as empresas busquem maiores informações com seus advogados de confiança.

É o que tínhamos a esclarecer.

Atenciosamente.


Helena Pedrini Leate

Advogada