



Senhor (a) Presidente,

Considerando o enfrentamento dos processos negociais, o presente trabalho tem por objetivo incrementar informações técnicas e esclarecer pontos de dúvidas havidos no cotidiano das entidades sindicais, em especial para a devida orientação à base de representação.

Para uma melhor compreensão, o mesmo foi estruturado mediante “perguntas e respostas”. Eis os enfrentamentos:

1 - Necessito aguardar a assinatura da Convenção Coletiva para cobrar a Contribuição Assistencial / Negocial patronal?

Resposta: A imposição de contribuições é uma prerrogativa das entidades sindicais, conforme dispõe a alínea “e”, do artigo 513 da CLT. Na medida em que esse dispositivo se refere, expressamente, aos integrantes das categorias representadas, seja profissional ou econômica, considerando-se o sistema sindical de representação vinculante, é imperativo que tais contribuições sejam aprovadas pelos integrantes das respectivas categorias através de assembleias convocadas para tal, a teor, inclusive, do que dispõe o inciso IV, do art. 8º da CF, ainda que por analogia, na medida em que tal disposição cuide da assim chamada contribuição confederativa. Quanto a aguardar a conclusão do processo negocial essa não é nem nunca foi condição para a cobrança. Uma vez aprovada pela assembleia da categoria como um todo, a cobrança já pode ser efetuada. Ocorre que a chamada “contribuição assistencial” ou “negocial” sempre estiveram ligadas às negociações coletivas por conta de a norma coletiva eventualmente assinada ser um instrumento visando a dar publicidade



à cobrança. Nada além disso. Cabe por fim destacar que com o advento da Reforma Trabalhista e recentes decisões do STF, as contribuições para o custeio do sistema sindical, não importa o nome que a elas se dê, passaram a ter natureza facultativa. Infelizmente essa conta não fecha, na medida em que não se pode exercer representação, sobretudo se esta for vinculada ao conceito de categoria, sem a existência de uma receita própria que, por conseguinte, só pode ser compulsória.

2 - Sou obrigado a inserir na Convenção Coletiva cláusula de contribuição assistencial dos empregados?

Resposta: Conforme visto na resposta anterior, a imposição de contribuições à categoria é um direito que assiste as entidades sindicais (alínea “e”, do artigo 513 da CLT) e independe de negociação coletiva. Porém, diferentemente do que ocorre com as contribuições patronais, a contribuição devida aos sindicatos laborais pressupõe, em regra, o desconto de valores sobre a remuneração do empregado, constituindo-se uma obrigação de fazer por parte da empresa. Não fosse por isso, ela poderia ser cobrada diretamente do empregado pelo seu respectivo sindicato representativo, baseado apenas na deliberação da assembleia. De se ressaltar que a inclusão da contribuição laboral em norma coletiva é uma reivindicação da própria representação laboral, conforme consta, normalmente, das pautas de reivindicações. Se as representações patronais aceitam esta inclusão, ela passa a ser uma obrigação de fazer.



3 - O REPIS pode ser utilizado nos casos em que não haja Convenção Coletiva ou quando a mesma tenha perdido a sua validade?

Resposta: O Regime Especial de Piso Salarial - REPIS é um instituto inerente à negociação coletiva, objetivando um tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. Dessa forma, não há que ser falar em REPIS fora do processo negocial.

4 - O Sindicato dos Empregados pode se negar a fornecer o certificado do REPIS, alegando o não recolhimento da contribuição Assistencial / Negocial laboral?

Resposta: Desde sua instituição o REPIS é um regime que, a par o tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, pressupõe o fomento da arrecadação por parte de ambas as representações. Daí o fato de ele só poder ser praticado por empresas que, ou aderem expressamente à condição, mediante determinados requisitos ou, pelo fato de já serem contribuintes, adquirem esse direito. Da parte da representação laboral a exigência é que se cumpra integralmente a norma coletiva, o que, dentre outras coisas, significa também estar em dia com o recolhimento das contribuições. Para as empresas isso implica no desconto das contribuições impostas. No entanto, as cláusulas de contribuição laboral ressalvam ou a autorização do empregado ou o direito de oposição. Nesse caso, “cumprir integralmente a norma coletiva” também significa respeitar o direito de oposição nos termos estabelecidos. Assim, se o empregado exerceu esse direito não pode o sindicato profissional recusar a emissão do certificado.



5 - O Acordo Coletivo pode ser utilizado para autorizar o trabalho em feriados?

Resposta: O artigo 6-A, da Lei 10.101/2000, dispõe que “É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. Conforme se nota, o legislador optou por conferir “com exclusividade à convenção coletiva de trabalho”, o poder de permitir o trabalho aos feriados. Tal entendimento também se mostra majoritário na justiça laboral. Nesse caso, não há flexibilização possível.

6 - Em caso de assinatura da Convenção Coletiva em data posterior à data base da categoria, o reajuste deverá ser aplicado de maneira retroativa?

Resposta: Considerando que as normas coletivas são de livre pactuação entre as partes, e que a data-base se caracteriza como mero marco para revisão das condições laborais, não se faz obrigatório que quaisquer elementos negociados, dentre eles o reajuste, sejam aplicados retroativamente. Sendo assim, aquilo que for pactuado entre as entidades sindicais deverá prevalecer.

7 - Caso algumas empresas procurem o sindicato demonstrando a intenção de conceder reajuste ou garantir a reposição salarial aos empregados, qual a orientação cabível?

Resposta: Os contratos individuais de trabalho são de livre pactuação entre partes, cabendo ainda aos administradores das empresas decidirem os rumos dos negócios. Muito embora as normas coletivas também sejam de livre pactuação entre partes, as entidades sindicais têm que observar em suas assembleias o princípio da “autonomia privada coletiva”, ou seja, o



reconhecimento, por parte do Estado, das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI da CF). Após a Reforma Trabalhista tal princípio foi ainda mais evidenciado por conta de se privilegiar a negociação coletiva. Não obstante tais considerações, essa questão tem que ser analisada caso a caso, uma vez que muitas normas coletivas possuem cláusula declarando nulos de pleno direito acordos coletivos celebrados sem a assistência das representações patronais.

8 - Quando não houver Convenção Coletiva vigente, qual disposição legal regerá as relações havidas entre o capital e o trabalho?

Resposta: Com o fim da ultratividade das normas coletivas (pelo menos nos termos em que dispunha a Súmula 277, do TST, que estabelecia a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho), finda a vigência da norma, os contratos deverão ser regidos pelas disposições da CLT, além dos limites impostos pelas chamadas Súmulas da Justiça do Trabalho. Não obstante, salários de ingresso sempre representam um problema. Apenas como parâmetro, pode-se observar os chamados “pisos regionais” ou até mesmo os últimos valores negociados, sendo importante lembrar que qualquer eventual concessão de reajuste deve ser feita a título de antecipação, com previsão expressa de compensação futura.