

CONTRAPARTIDA À ATUAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

André Fossá¹

RESUMO

Este artigo original breve é produzido de forma prática e objetiva e direcionado a todos os operadores do Direito Coletivo do Trabalho, especialmente às entidades sindicais representantes das categorias profissionais, e pretende apresentar a possibilidade legal e válida para estabelecimento de alternativa à sustentação financeira ao desconto de contribuições sindicais, em razão da atuação da entidade através de Negociação Coletiva de Trabalho e vinculado às conquistas de reajustes salariais às categorias profissionais.

Palavras-chave: contribuições sindicais; descontos; autonomia da vontade privada coletiva; contrapartida.

¹ **André Fossá** é advogado inscrito na OAB/SC 33.378. Administrador inscrito no CRA/SC 33.149. Técnico em Segurança do Trabalho com registro no MTE sob nº. 0037303/SC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Direito Constitucional e Arbitragem. Professor de Direito e Processo do Trabalho, de Prática Trabalhista, e de cursos de Pós-Graduação, MBA de Gestão de Pessoas e Coordenador Professor-Advogado do Núcleo de Prática Jurídica na Universidade do Oeste de Santa Catarina Campus - UNOESC Campus Chapecó. Assessor Jurídico do SITICOM Chapecó – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó. Fone (49) 9 9192-1618; @advandrefossa; www.andrefossa.com.br.

INTRODUÇÃO

Este artigo não pretende introduzir uma nova forma de contribuição sindical (sindical propriamente dita, confederativa, assistencial, de fortalecimento, entre outras), e nem mesmo se debruça ao estudo destas espécies de contribuição. Artigos e obras de maior profundidade exploraram detalhadamente a natureza das contribuições sindicais, as jurisprudências consolidadas sobre estes temas, as posições e orientações do Ministério Público do Trabalho, o direito fundamental do custeio sindical, entre outros.

Este artigo pretende sim, apresentar uma nova forma de sustentabilidade financeira das entidades sindicais por todos os trabalhadores integrantes das categorias representadas, sem lançamentos de descontos salariais, em consonância com a autonomia da vontade privada coletiva e perfeitamente atrelada à melhor e maior expressão da atuação sindical: a Negociação Coletiva de Trabalho, sem a qual, a missão constitucional dos sindicatos de representação classista, queda-se deficiente.

Assim, este trabalho se inclina a oferecer uma alternativa específica e especial ao desconto sindical propriamente dito, em folha de pagamento salarial dos trabalhadores tão atacado pela Lei 13.467/2017, por alguns trabalhadores convencidos erroneamente ao enfraquecimento de suas entidades e a parte dos empregadores lobistas engajados à destruição dos sindicatos.

A AUTONOMIA DA VONTADE PRIVADA COLETIVA

De início, é fundamental visualizar o conceito, a extensão e a importância da autonomia da vontade privada coletiva, cujos meios de expressão principais são as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho como frutos do processo da Negociação Coletiva de Trabalho e, tendo o sindicato como principal sujeito do Direito Coletivo do Trabalho em suas funções representativa, negocial e assistencial.

A autonomia da vontade privada coletiva perpassa pelo Princípio da Adequação Setorial Negociada, identificado por Maurício Godinho Delgado² como o sopesamento das normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, que podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista quando “as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”, e “quando

² DELGADO, Maurício Godinho Delgado. Direito Coletivo do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2014. P. 184.

as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)”.³

No primeiro caso, não há qualquer espécie de transação de direitos trabalhistas, eis que se trata da elevação do patamar mínimo civilizatório. Já no segundo caso, há transgressão controlada ao princípio da indisponibilidade dos direitos, porque atinge somente parcelas de indisponibilidade relativa, naquilo que se alinha ao permissivo heterônomo estatal, consubstanciado no rol exemplificativo do artigo 7º e 8º da Constituição da República de 1988/CR-88 e no rol taxativo do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT.

Assim, o Princípio da Adequação Setorial Negociada é essencial para compreender que a autonomia da vontade privada coletiva é fruto da expressão coletiva da categoria profissional, consubstanciada na assembleia sindical “legítima, representativa, democrática e regularmente convocada, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato, nos termos definidos pelo estatuto”³.

Na lição de José Carlos Arouca⁴, a assembleia é o órgão máximo da qual emana o interesse coletivo dos integrantes da categoria. “Representando um conjunto, a associação sindical transcende o individualismo de seus membros para dar significado à vontade majoritária configurada num procedimento democrático de manifestação coletiva”. Assim, tem-se que a autonomia da vontade coletiva privada é a expressão máxima e livre da categoria, consubstanciada nas assembleias sindicais para os fins de se atingir dimensão maior do que a mera individualidade, identificando o interesse comum de todos, ainda que por maioria, em tradução de democracia. Como qualquer associação, as decisões de atuação, postura e direcionamento do sindicato segue a decisão de seus membros, e os efeitos são percebidos por absolutamente todos que compõe o conjunto, sem quaisquer discriminações.

É a autonomia da vontade privada coletiva que valida e legitima as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, como fruto das assembleias gerais especialmente convocadas para esse fim, seguindo regras estatutárias próprias e nos termos da lei, em consonância aos mandamentos do artigo 7º, XXVI e artigo 8º, III, IV, VI da CR-88, e adequações constitucionais dos artigos 612, 613 e 615 da CLT.

A Carta Política de 1988 estabelece que é direito do trabalhador urbano e rural, o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, com força legiferante aos

³ Nota Técnica n. 02 de 26 de outubro de 2018. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. Ministério Público do Trabalho. Item 38.

⁴ AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 72.

integrantes das categorias profissional e econômica que os pactuem, em consonância com a normatividade que lhe garante o artigo 611, *caput* e §1º, da CLT.

De um lado, tem-se efeitos *erga omnes* das cláusulas normativas às relações individuais de trabalho no âmbito da categoria dos sindicatos contratantes, eis que vinculam todos os integrantes das categorias representadas, conforme lição de Carlos Henrique Bezerra Leite⁵. Consoante é o artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor/CDC, que é a única norma no ordenamento jurídico brasileiro que define direitos ou interesses coletivos: aqueles transindividuais e indivisíveis que tenham como titulares grupo, classe ou categoria de pessoas que mantêm relação jurídica base entre si com a parte contrária.

Neste sentido é a Orientação n. 20 do CONALIS⁶:

É da essência das normas coletivas o caráter *erga omnes*, atingindo os integrantes da categoria, independentemente do desejo pessoal do trabalhador de se vincular à entidade sindical por ato de vontade. Até porque, esta vinculação dá-se, no sistema sindical brasileiro, pelo instituto do enquadramento sindical e não por associação. Em outras palavras, as cláusulas fixadas em norma coletiva (acordo ou convenção coletiva), como por exemplo a que estipula a observância de um banco de horas, aumento salarial, adicionais salariais, férias coletivas, diálogo prévio à uma dispensa coletiva, meio ambiente do trabalho, incidem sobre o patrimônio jurídico dos integrantes das categorias respectivas (profissional e econômica), independentemente da vontade individualmente considerada quanto aos trabalhadores ou dos “patrões” atingidos, isto é, independentemente de associação, mas pelo mero fato de pertencimento à respectiva categoria.

Outrossim, igualmente tem-se a natureza de contrato social normativo das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho: verdadeiros contratos coletivos e sociais que estabelecem e criam normas jurídicas no âmbito da função negocial da entidade sindical, como ser coletivo trabalhista. A ordem jurídica confere poderes especiais a este sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, em razão da representação coletiva que é propriamente sua missão constitucional (art. 8º, III, CR-88).

Com efeito, tem-se que, como conceito, a autonomia da vontade privada coletiva é a liberdade de manifestação e de interesses dos integrantes da categoria, para direção e limites da Negociação Coletiva de Trabalho a serem promovidas pelos sindicatos, tendo como objetivo e fruto, a pactuação de Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho; em sua extensão, a autonomia dos trabalhadores resulta em condições que, se contratadas coletivamente, vinculam a todos os integrantes das categorias profissional e econômica, sem exceção, em efeitos *erga omnes*; em sua importância, a coletividade expressada nas assembleias resultam

⁵ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 899.

⁶ Orientação n. 20 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho.

em sensível modificações das relações individuais de trabalho, produzindo alterações perceptíveis na realidade pessoal de cada trabalhador e de cada empregador, sobrepondo-se à legislação trabalhista, em supremacia do interesse coletivo sob o privado, respeitando os limites da indisponibilidade e da imperatividade dos direitos e normas trabalhistas.

A autonomia da vontade privada coletiva só tem expressão por meio dos sindicatos, através das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, frutos da vontade dos integrantes das categorias. Se não houver sindicato, não há meio legal e legítimo para materializar a vontade laboral. Se não houver sindicato, Convenção e Acordo Coletivo se tornam letra morta, possibilitando maior espaço do que já se percebe na atual realidade justrabalhista, aos boicotes de direitos trabalhistas e enfraquecimento da coletividade.

Por evidente, a existência do sindicato exige sustentação financeira por todos os representados, já que integrantes do grupo e vinculados normativamente às Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. A discussão da sustentabilidade financeira das entidades, objetivamente nos parece, é sensível quanto ao desconto em folha de pagamento salarial das contribuições sindicais, quaisquer que sejam suas espécies.

A legislação trabalhista atual e a jurisprudência consolidada baseiam-se exclusivamente na vedação aos descontos salariais dos integrantes das categorias profissionais. Pois bem, é necessário um entendimento superveniente de sustentação financeira vinculada à efetiva atuação sindical através da Negociação Coletiva de Trabalho que traduza a autonomia da vontade privada coletiva dos integrantes da categoria, sem descontos salariais aos trabalhadores.

A CONTRAPARTIDA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Um dos temas mais sensíveis e críticos aos trabalhadores é a Negociação Coletiva de Trabalho para promover conquistas quanto aos pisos salariais, salários normativos e, notadamente, reajuste salariais. Estas conquistas são frutos da atuação da entidade sindical na promoção de Normas Coletivas de Trabalho, sem as quais, há evidente prejuízo salarial aos trabalhadores no decorrer do contrato de trabalho. A elevação do poder aquisitivo e a valorização monetária da mão de obra exige a atuação sindical com efeitos *erga omnes*, considerando que as cláusulas normativas são obrigatórias a todos os integrantes da categoria, ou seja, aos trabalhadores representados filiados e não filiados ao sindicato.

Em paralelo à esta fundamental atuação sindical, há a resistência infundada e, mesmo, boicotes à sustentação financeira dos sindicatos, especialmente traduzidas à objeção

de descontos salariais das contribuições. Tem-se no ordenamento justralhista, profunda e ampla discussão sobre descontos de contribuições sociais, suas possibilidades, formas de autorização, extensão e oposição. Diante das modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 quanto aos descontos de contribuições sindicais, o Ministério Público do Trabalho emitiu a Nota Técnica n. 02 de 26 de outubro de 2018, através do CONALIS, adotando posição clara de que a forma viável, legal e juridicamente válida para descontos de contribuições sindicais ocorre através da assembleia geral, expressão da autonomia da vontade privada coletiva da categoria, especificamente convocada e aberta a filiados e não filiados, com ampla divulgação, situação esta que satisfaz os requisitos do artigo 579 e 611-B, XXVI, da CLT.

A legislação trabalhista atual direciona-se ao **desconto** quando trata de contribuições devidas às entidades sindicais de trabalhadores, expressão prevista nos artigos 579, 602, 611-B, XXVI, da CLT, cujos sentidos também estão comportados na Orientação Jurisprudencial n. 17 da Seção de Dissídios Coletivos e no Precedente Normativo n. 119, ambos do TST e na Súmula n. 666 do STF.

Logo, é necessária alternativa lícita, juridicamente possível e válida às Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho para assegurar a sobrevivência fundamental das entidades sindicais, sem descontos salariais, respeitando a legislação e jurisprudência consolidada, e cumprindo os requisitos de validade do negócio jurídico previstos no artigo 104 do Código Civil: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

Uma das alternativas viáveis e válidas é a “Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho”, expressão ainda em construção que se traduz em espécie de sustentação financeira da entidade sindical vinculada à efetiva Negociação Coletiva de Trabalho, sem descontos salariais, materializada na Norma Coletiva e fruto da autonomia da vontade privada coletiva expressada nas assembleias gerais promovidas pelas entidades.

Esta alternativa surgiu após muito esforço, estudos, observações e análises do cotidiano dos trabalhadores e da entidade sindical representante da categoria profissional junto ao SITICOM Chapecó – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó, presidido por Izelda Teresinha Oro. Diante das situações controversas de origens ainda mais controversas e, mesmo, espúrias, considerando a experiência e vivência das relações coletivas trabalhistas, o Advogado que produz o presente artigo desenvolveu uma forma de enaltecer a Negociação Coletiva de Trabalho; buscar a justa sustentação financeira da entidade de forma razoável e proporcional e, ao mesmo passo,

extinguir quaisquer espécies de descontos salariais dos trabalhadores, através de uma Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho materializada pela Convenção Coletiva.

Esta “Contrapartida” vincula-se à atuação sindical da seguinte forma: parcela única/parte do percentual de reajuste salarial conquistado pela Negociação Coletiva de Trabalho, decorrente da vontade da assembleia geral e estabelecida em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, é repassado diretamente à entidade sindical, num único mês de competência – como por exemplo, mês da data-base.

É necessário um exemplo para compreender do que se trata o que ora apresentamos: suponha-se que determinada categoria profissional tenha por data-base, o mês de Maio. Decorrente, uma superveniente Convenção Coletiva de Trabalho, em regra, passará a vigor a partir de 1º de Maio. Logo, unicamente na competência deste mês, uma parte do reajuste salarial conquistado pela Negociação Coletiva é repassado para os trabalhadores e, a outra parte, é repassado para a entidade sindical a título de contrapartida. Assim, se a Convenção Coletiva estabelecer 10% de reajuste salarial, unicamente no mês de Maio, 5% é repassado como reajuste salarial nas folhas de pagamentos de todos os trabalhadores, e 5% será repassado à entidade sindical. Nos meses subsequentes, o reajuste de 10% será repassado integralmente aos trabalhadores.

A Contrapartida não é desconto salarial, porque não é “retirada” do salário do trabalhador. Ela decorre de uma conquista da coletividade, consubstanciada na Negociação Coletiva, sem a qual não haveria o estabelecimento de reajuste salarial obrigatório a todos os integrantes da categoria. Por isso a expressão “contrapartida”, que remete à uma retribuição justa à atuação sindical em benefício de todos os integrantes da categoria. Se não houver a efetiva atuação sindical, a capacidade, competência e estratégia para Negociação Coletiva, não haverá contrapartida, diferentemente da espécie contribuição sindical.

Considerada inédita no âmbito de Convenção Coletiva de Trabalho, nas Negociações Coletivas de Trabalho do ano de 2022, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó – SITICOM, presidido por Izelda Teresinha Oro, e por sua assessoria jurídica, levou o debate às Assembleias Gerais nos locais de trabalho e nas concentradas, explicando aos trabalhadores a proposta de substituição ao modelo de desconto 02 (duas) vezes ao ano de 5% sob a remuneração em razão do estabelecimento da “contrapartida”, o que foi amplamente aceito pelos trabalhadores, resultando na Cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Trabalho de registro no Ministério do Trabalho sob n. SC000900/2022, com a seguinte redação:

CLÁUSULA SÉTIMA - DO REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023

O total de reajuste salarial firmado nesta Convenção Coletiva de Trabalho foi de **12,5%** que deverá ser considerado e deduzido o importe de **4,58%** estabelecido pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de registro nº. SC000186/2022 pela antecipação salarial em janeiro/2022, resultando em **7,92%** (sete virgula noventa e dois por cento). Portanto, este reajuste salarial deverá ser distribuído e repassado da seguinte forma e termos:

a) Na competência de **maio/2022**, será aplicado o reajuste salarial no importe **1,92%** (um virgula noventa e dois por cento), sob os salários praticados em **01 de maio de 2022, para todos os empregados**; e

b) A partir da competência de **junho/2022 em diante**, será aplicado o importe fechado de **7,92%** (sete virgula noventa e dois por cento), sob os salários praticados em **01 de junho de 2022** (não sendo acrescido o índice da alínea "a"), somente para empregados que recebem salários acima dos pisos salariais estabelecidos pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de registro nº. SC000186/2022 de janeiro/2022.

Parágrafo único. A título de **contrapartida da negociação coletiva de trabalho**, por decisão das assembleias gerais convocadas e realizadas de 03.03.2022 a 04.05.2022, **unicamente na competência do mês de maio/2022**, usando como base o total de todos os salários-bases praticados pela empresa na data de 30 de abril de 2022, será recolhido à entidade sindical representante da categoria profissional o importe de **6%** (seis por cento).

a) O recolhimento será realizado até 10 de junho, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do *site* da entidade sindical profissional, esse que efetuará a divulgação e publicidade da vigência da CCT, O atraso destes recolhimentos enseja mora diária de 2% (dois por cento) e multa a cada 30 (trinta) dias proporcional de atraso de 10% (dez por cento) limitado a 30% (trinta por cento) sob o montante devido atualizado já acrescido das moras diárias.

b) No caso da empresa não realizar os procedimentos estabelecidos nesta cláusula, deverá realizar noutro mês a ser designado pela entidade sindical profissional, sob pena de reparação e acréscimo de multa de 30% (trinta por cento) sob o montante devido atualizado com multa(s) de atraso(s) e mora(s) diária(s).

c) A responsabilidade por eventual e qualquer condenação da empresa ou da entidade sindical patronal em razão das disposições deste desta cláusula, é inteiramente exclusiva da entidade sindical profissional, inclusive para indenizações, reparações, despesas entre outros, e para responder eventual e necessária ação regressiva.

A aplicação do reajuste salarial e de contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho do ano de 2022 para a cláusula de Convenção Coletiva acima reproduzida, é a seguinte:

Cláusula 7ª, CCT Siticom Simovale nº. SC000900/2022:



DA NATUREZA DA CONTRAPARTIDA

Ainda que erroneamente, a Lei 13.467/2017 considera que descontos ou cobranças feitas por sindicatos aos trabalhadores viola o direito à liberdade de associação sindical do trabalhador, conforme extrai-se da letra da lei (art. 611-B, XXVI, CLT).

A Contrapartida, na forma apresentada neste artigo, não se consubstancia em desconto salarial, cobrança ao trabalhador e, nem mesmo, em subvenção patronal:

1º. A contrapartida parte do reajuste salarial conquistado pela Negociação Coletiva de Trabalho. Ou seja, trata-se de direito conquistado e a ser implementado a partir da vigência do novel instrumento coletivo de trabalho. Não há redução salarial, eis que o novo salário ainda não foi aplicado. Não há desconto salarial, porque a contrapartida não se origina de lançamento na folha de pagamento salarial;

2º. A contrapartida não é cobrada do trabalhador. É sim direcionada aos empregadores que, ao lançarem obrigatoriamente os reajustes salariais conquistados pela Negociação Coletiva promovida pelos sindicatos, devem recolher parte/parcela deste reajuste unicamente num mês de competência determinado, à entidade sindical representante da categoria profissional. Se existir cobrança de contrapartida não recolhida, por óbvio a cobrança não será realizada ao trabalhador;

3º. A subvenção patronal é qualquer espécie de sustentação material realizada pelo empregador ou sindicato patronal, ao sindicato dos trabalhadores. Na subvenção, o sindicato laboral é, de alguma forma ou proporção, sustentado financeiramente pelo patrão. A contrapartida não é subvenção patronal, ao passo que os recursos recolhidos à entidade sindical laboral têm origem numa parcela/parte do reajuste salarial novel conquistado pela Negociação Coletiva de Trabalho. Nem mesmo se aproxima a contrapartida apresentada neste artigo, do objeto da Orientação n. 08 da CONALIS-MPT, que trata de repasses de verbas patronais para custeamento de benefícios e serviços aos trabalhadores por intermédio de entidade sindical profissional. A contrapartida não é verba patronal, porque decorre da obrigatoriedade de reajustar salários dos trabalhadores por força de Norma Coletiva de Trabalho, que nasceu nas assembleias gerais e é fruto da Negociação Coletiva de Trabalho.

A contrapartida não possui natureza parafiscal ou de contribuição sindical, porque não acarreta lançamento de descontos salariais aos trabalhadores e é vinculada à existência de Norma Coletiva de Trabalho que estabeleça a conquista de reajustes salariais.

A contrapartida não é redução salarial, porque vinculada à conquista de novel reajuste salarial. Aquilo que ainda não existe, não pode ser atingido. Somente haverá

contrapartida se houver reajuste salarial. Logo, não se trata de redução porque o reajuste ainda não existe, ao contrário, nasce juntamente com a contrapartida, de forma indissociável. De toda forma, se houver insistência de que a contrapartida é uma espécie de redução salarial, em razão da manutenção do sujeito coletivo de trabalho que assegura garantias e interesses das categorias, deve ser considerada a permissão da parte final do inciso VI do artigo 7º da CR-88.

A contrapartida ultrapassa a controvérsia da compulsoriedade do desconto de contribuições sindicais de trabalhadores não filiados, porque justamente não se trata de desconto salarial e, ademais, só tem razão e origem na conquista de reajustes salariais supervenientes. Ou seja, a contrapartida nasce junto às conquistas salariais, vinculadas à esta, que são disposições obrigatórias a beneficiar todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional.

De todo o lado, verifica-se que a contrapartida não possui natureza de contribuição sindical, confederativa, negocial, de fortalecimento, entre outras. Ora, então qual a natureza jurídica da contrapartida? Trata-se de contraprestação pela atuação à entidade sindical, nos parâmetros estabelecidos pela autonomia da vontade privada coletiva expressadas nas assembleias gerais de trabalhadores, sem incidir em descontos salariais e sem redução salarial, assim, não incidindo na violação a que remete a Lei 13.467/2017 e as jurisprudências do TST e STF.

Ademais, é fundamental trazer à consciência ao se compreender a contrapartida apresentada por este breve artigo, como se posiciona a mais alta corte da República acerca da força legiferante, da extensão, da profundidade e da autonomia da Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho:

Tema 1.046 do STF - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Diante da total abertura do Supremo Tribunal Federal à validade de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que limitam ou afastam direitos trabalhistas, acerca da contrapartida tem-se o seguinte:

a) A Contrapartida são previstas em Normas Coletivas de Trabalho, em consonância com a face formal do Princípio da Adequação Setorial Negociada, mantendo a proporcionalidade da qualidade e amplitude de cada Negociação Coletiva de Trabalho dos

respectivos sindicatos de trabalhadores, cada qual conforme suas realidades trabalhistas locais;

b) Independente de especificação de vantagens compensatórias, vemos que a Suprema Corte valida normas coletivas de trabalho que limitem ou reduzam direitos trabalhistas. Ocorre que no caso da Contrapartida, não há qualquer limite ou redução de direitos e a vantagem compensatória é justamente no sentido de manter sustentável a atuação sindical, sem a qual não há avanços trabalhistas às categorias profissionais. Outrossim, caso insistentemente se interprete que a contrapartida resulta em limitação ou redução de direitos trabalhistas, claramente a tese do Tema 1.046 do STF valida tal disposição.

CONCLUSÃO

Pretende este artigo breve, concluir que há alternativa juridicamente possível, viável e válida à sustentação financeira das entidades sindicais laborais sem incidir em descontos salariais de contribuições sindicais de quaisquer espécies, estabelecendo cláusula em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que firme reajuste salarial aos trabalhadores sendo que, uma parte deste reajuste conquistado pela coletividade, seja repassado à entidade sindical em contraprestação à sua atuação na promoção da Negociação Coletiva de Trabalho. Tal alternativa não incide em lançamentos de descontos nas folhas de pagamentos salariais, não acarreta redução salarial e, de qualquer forma, acarreta prejuízos individuais aos trabalhadores, eis que decorre de conquista de elevação salarial por força sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 72.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 899.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Súmula n. 666.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Tema 1.046. Leading Case ARE 1121633.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada de Dissídios Coletivos. Orientação Jurisprudência n. 17.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Seção Especializada de Dissídios Coletivos. Precedente Normativo n. 119.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. Direito Coletivo do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr: 2014. P. 184.

Nota Técnica n. 02 de 26 de outubro de 2018. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. Ministério Público do Trabalho. Item 38.

Orientação n. 20 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho.