
FONTES DE CUSTEIO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Tamira Maira Fioravante
tmfioravante@almeidalaw.com.br

Luiz Fernando Alouche
lfalouche@almeidalaw.com.br

I. Introdução

Para que as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores possam desempenhar a contento suas atividades de defesa e promoção dos interesses dos integrantes da categoria que representam, a lei lhes garantiu diversas fontes de custeio, quais sejam: a contribuição sindical legal, a contribuição assistencial, a contribuição confederativa e a mensalidade sindical.

II. Contribuição Sindical

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.¹

A contribuição sindical é paga uma vez por ano. Em relação aos empregados, corresponde a um dia de salário, qualquer que seja a forma da referida remuneração.² Nesse sentido, os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de

cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.³

Em relação aos empregadores, a contribuição sindical será proporcional ao capital social da empresa, registrado na respectiva Junta Comercial ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme tabela progressiva prevista em lei.⁴ O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores será feito no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.⁵

III. Contribuição Assistencial e Contribuição Confederativa

A Contribuição Assistencial, por definição, visa retribuir o Sindicato pelo resultado obtido em eventual negociação coletiva de trabalho da qual participou como representante da sua respectiva categoria. O seu valor é livremente definido em Assembléia Geral realizada pelo Sindicato

¹ Cf. artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

² Cf. art. 580, inc. I, da CLT.

³ Cf. art. 582, *caput*, da CLT.

⁴ Cf. art. 580, inc. III, da CLT.

⁵ Cf. art. 587 da CLT.

A Contribuição Confederativa, por sua vez, tem como propósito garantir a manutenção e o reforço do sistema confederativo sindical brasileiro. O seu valor é livremente definido em Assembléia Geral realizada pelo Sindicato.⁶

Em relação aos sócios do Sindicato, o pagamento da Contribuição Assistencial e da Contribuição Confederativa é obrigatório. Como resultado, o valor da Contribuição Assistencial e da Contribuição Confederativa devida pelo empregado filiado ao seu respectivo Sindicato deve ser descontado periodicamente do seu salário, e repassado ao Sindicato.⁷

Em relação aos empregados e empregadores que não são filiados aos seus respectivos Sindicatos, o pagamento da Contribuição Assistencial e da Contribuição Confederativa somente é admitido sob certas circunstâncias, pois é cada vez mais reconhecido pelos Tribunais Trabalhistas o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial pelo empregado ou empregador não sindicalizados.

Nesse sentido, a cobrança da contribuição confederativa em nome dos empregadores ou empregados não filiados aos seus respectivos Sindicato poderá ser passível de questionamento perante a Justiça do Trabalho. Como resultado, o Sindicato poderá ser condenado à devolução dos valores indevidamente recebidos.

Da mesma forma, não-filiados somente serão obrigados ao pagamento da

contribuição assistencial se tal contribuição tiver sido fixada em Assembléia Sindical ampla e previamente divulgada e aberta à participação de sócios e não-sócios do Sindicato.

Adicionalmente, o valor da contribuição assistencial aprovado na supracitada Assembléia Sindical deverá ser razoável, e deverá ser previsto um prazo adequado para o exercício do direito de oposição, manifestação perante o Sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação.⁸

Para melhor resguardar os seus interesses, as empresas devem exigir que nas cláusulas de Convenções Coletiva de Trabalho eventualmente celebradas pelo Sindicato patronal conste expressamente o direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial.

Vale a pena ressaltar que o estímulo patronal ao exercício do direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá, no pior cenário, configurar uma conduta anti-sindical, punível pela Justiça do Trabalho.⁹ Para evitar tal risco, as empresas devem fazer a divulgação da Convenção ou do Acordo Coletivo da forma mais generalizada possível, deixando ao livre arbítrio do empregado decidir a respeito do pagamento de mais uma contribuição em favor do Sindicato representante de sua categoria.

A empresa deve exigir dos empregados não filiados ao Sindicato que não desejarem desconto da contribuição assistencial, cópia da carta de oposição devidamente recebida pelo Sindicato de

⁶ Cf. artigo 8º, IV, da Constituição Federal

⁷ Cf. Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal (STF) e Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

⁸ Vide Orientação nº 3 da Coordenação Nacional de Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS – MPT).

⁹ Vide Orientação nº 4 da Coordenação Nacional de Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS – MPT).

trabalhadores. Tal carta deve ser mantida no prontuário do empregado, para fins de eventual fiscalização ou reclamação trabalhista.

Caso o empregado não apresente a carta de oposição ao desconto da contribuição assistencial, devidamente recebida pelo Sindicato, a empresa deve descontar o valor da contribuição assistencial por ele devido, sob pena de futuramente ser responsabilizada pelo pagamento.

IV. Mensalidade sindical

A mensalidade sindical, por fim, é devida exclusivamente pelo empregado ou pelo empregador associado ao seu respectivo sindicato.

O valor da mensalidade sindical deverá ser livremente definido pelos sócios do Sindicato, em Assembléia Geral ou em seu Estatuto Sindical.

Mediante o pagamento da mensalidade sindical, o filiado pode usufruir de alguns benefícios fornecidos pelo Sindicato, tais como colônia de férias, assistência médico-hospitalar, dentre outros.

V. Observações finais

Para que os interesses de empregadores e empregados sejam plenamente respeitados pelos Sindicatos que os representam, no que se refere ao financiamento das entidades sindicais, é fundamental a participação ativa e consciente de trabalhadores e empregadores no procedimento de negociação coletiva de trabalho.

Caso tal cautela preventiva não seja observada, empregadores e trabalhadores sempre poderão recorrer ao Ministério Público do Trabalho ou à Justiça do

Trabalho, para que o comportamento do Sindicato se adéque à lei.

O setor trabalhista do Almeida Advogados possui vasta experiência em questões relativas a contribuições sindicais e negociações coletivas de trabalho, e se coloca à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos acerca do assunto abordado.