

Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Departamento Acadêmico de Pesquisa e Pós-graduação
Curso de Especialização em Gestão de Negócios

LUIZ CLÁUDIO TRINDADE GOMES

**ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO DE ENTIDADES
SINDICAIS PATRONAIS**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA - PR

2013

LUIZ CLÁUDIO TRINDADE GOMES

ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO DE ENTIDADES
SINDICAIS PATRONAIS

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Pesquisa e Pós-Graduação, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão de Negócios”.

Orientadora: Prof.^a Ana Cristina Macedo Magalhães

CURITIBA - PR

2013

DEDICATÓRIA

À minha esposa, Maria Helena por seu apoio incondicional, aos meus filhos, Luiz Renato e Felipe por aceitarem e entenderem as constantes ausências.

Agradeço ainda ao amigo e verdadeiro guia no aprendizado das atividades sindicais, Kisamur Maria Wolff.

RESUMO

Gomes, Luiz Cláudio Trindade. Compartilhamento da informação e do conhecimento em bibliotecas especializadas. 2013. 75 f. Monografia (Especialização em Gestão de Negócios) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba, 2013

O presente trabalho tem por objetivo apresentar algumas das dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais no exercício de sua função de representar os interesses da classe empresarial. No dia a dia, se percebe que quando se menciona sindicato, na maioria das vezes diz respeito ao sindicato laboral ou de empregados, tornando assim o sindicato patronal uma entidade quase desconhecida da maioria. Porém, estas entidades cumprem um papel de grande importância que extrapola a negociação de reajustes salariais e das condições de trabalho. Essas entidades enfrentam grandes problemas e dificuldades de gestão que comprometem sua capacidade de atuação. A adaptação à nova realidade e a uma nova forma de agir exige destas uma guinada rumo à qualificação e a melhoria de gestão. Mas dentre os vários fatores que dificultam sua atividade, se encontram aquelas relacionadas à legislação brasileira, que independente da esfera, interfere direta ou indiretamente no trabalho desenvolvido por essas instituições representativas. Este estudo tem por objetivo apresentar a estrutura do sistema sindical patronal e algumas situações onde o sindicato patronal enfrenta problemas causados pela legislação, que muitas vezes, deixa de considerar aspectos diretamente relacionados aos mesmos, confundindo-o também com as entidades laborais ou dificultando a obtenção dos recursos financeiros necessários à sua manutenção e continuidade. Além disso, apresenta algumas das ações tomadas pelo conjunto de entidades que compõem o sistema, para garantir essa mudança visando atingir um novo patamar de qualidade na sua gestão e, por consequência na sua representatividade e importância perante a sociedade.

Palavras-chave: sindicalismo, sindical patronal, legislação sindical, gestão sindical.

ABSTRACT

This paper aims to present some of the difficulties faced by unions in the exercise of its function of representing the interests of the business class. In daily life, you realize that when you mention union, mostly concerns the labor union or employees, thus making the company union almost unknown to most authority. However, these entities play a major role that goes beyond the negotiation of wage increases and working conditions. These entities face major problems and management difficulties that compromise their ability to act. Adapting to the new reality and a new way of acting of these requires a shift towards qualification and management improvement. But among the many factors that hinder their activity, are those related to the Brazilian legislation, regardless of the sphere, directly or indirectly interfere in the work of these representative institutions. This study aims to present the structure of the employer's trade union system and some situations where the employer association faces problems caused by the legislation , which often fails to consider aspects directly related to them , too confusing him with labor organizations or difficult to obtain necessary to maintain the continuity and financial resources . Moreover, it presents some of the actions taken by the group of entities that make up the system , to ensure that change in order to reach a new level of quality in its management and consequently on their representativeness and importance to society .

Keywords: trade unions, employers' association, trade union law, union management.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Central Autônoma de Trabalhadores – CAT
Central Única dos Trabalhadores – CUT
Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT
Confederação Nacional da Agricultura – CNA
Confederação Nacional da Indústria – CNI
Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC
Confederação Operária do Brasil – COB
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho - CGRT
Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
Fundação Nacional da Qualidade – FNQ
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE
Ministério do Trabalho e Emprego – MTE
Programa Nacional da Qualidade – PNQ
Secretaria de Relações do Trabalho – SRT
Secretaria da Receita Federal do Brasil - SRF
Serviço Nacional da Aprendizagem Comercial – SENAC
Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial – SENAI
Serviço Social do Comércio – SESC
Serviço Social da Indústria – SESI
Sistema de Excelência em Gestão Sindical – SEGS
Social Democracia Sindical – SDS
Superintendência de Seguros Privados – SUSEP
Supremo Tribunal Federal – STF
Supremo Tribunal de Justiça – STJ

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Justificativa	10
1.2 Objetivo.....	10
1.3 Procedimentos metodológicos.....	10
1.4 Estrutura do trabalho	11
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 O sindicalismo no Brasil.....	13
2.2 Entidade sindical patronal.....	15
2.3 Legislação sindical.....	17
3. METODOLOGIA	19
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	20
3.2 Procedimentos da pesquisa	21
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	22
4.1 Aspectos envolvendo textos legais.....	22
4.1.1 Constituição da República Federativa do Brasil	22
4.1.2 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.....	26
4.1.2 Isenção Fiscal – SIMPLES	29
4.1.3 Normas regulamentares específicas.....	31
4.1.3.1 Nota Técnica SRT/CGRT Nº 50/2005.....	31
4.1.3.2 Órgãos públicos e a fiscalização da contribuição sindical	33
4.2 Ações para sustentabilidade.....	35
4.2.1 Sistema de Excelência em Gestão Sindical - SEGS	36
4.3 Profissionalização	44
4.3.1 Corpo funcional.....	44
4.3.2 Corpo diretivo.....	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	48
ANEXOS	51
ANEXO A – Artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil.....	51
ANEXO B – Artigos 511 a 514, 521, 548, 564, 589, 592, 606 a 608 do Decreto-Lei 5.452 de 1º de Maio de 1943.....	52
ANEXO C – Lei 4.594 de 29 de Dezembro de 1964.....	57
ANEXO D - Circular SUSEP 447, de 09 de agosto de 2012.....	63
ANEXO E – Súmula 666 – Supremo Tribunal Federal	64
ANEXO F – Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006	65
ANEXO G – Lei 11.648, de 31 de março de 2008	70
APÊNDICE A – Dificuldades de gestão do corpo diretivo	74
APÊNDICE B – Tabulação das respostas	75

1. INTRODUÇÃO

O sindicalismo surgiu durante a Revolução Industrial, na Inglaterra, quando a automatização de processos de fabricação deu início a mudanças no sistema produtivo e propiciou o surgimento de duas novas classes sociais, o capitalista e o proletário. Onde o primeiro é o proprietário dos meios de produção e emprega o segundo com jornadas de trabalho extensas, baixos salários e condições de trabalho que, quase sempre, diferenciavam-se pouco do trabalho escravo.

Daí surge a noção dos trabalhadores de que, associando-se, poderiam criar um determinado poder de negociação frente ao patrão que detinha a força oferecida pela posse da riqueza e dos meios de produção. E desta associação surgem as entidades sindicais de trabalhadores que visavam exclusivamente a discussão do regime trabalhista junto aos patrões.

Com objetivo de fortalecer suas posições frente aos sindicatos laborais, o empresariado, por sua vez, também acaba por agrupar-se em sindicatos representativos de acordo com a atividade econômica.

Ao longo de toda essa disputa entre capital e trabalho, o conhecimento da sociedade e, muitas vezes, as ações desenvolvidas, atitudes tomadas e até a criação de regramento legislativo tem pendido para o registro e divulgação dos problemas e dificuldades enfrentados pelos sindicatos laborais, relegando os sindicatos patronais ao mero papel de negociador dos acordos e tratados relacionados a políticas salariais e de trabalho e representante do opressor da classe trabalhadora.

Os registros da atividade sindical são restritos ao desenvolvido pelas entidades laborais, sejam pela publicação de livros, na realização de estudos acadêmicos em diversas áreas do conhecimento, conteúdo disciplinar de cursos de formação em todos os níveis e até mesmo na publicação de notícias por periódicos impressos ou eletrônicos. Ainda que existam materiais produzidos por entidades de grau superior aos sindicatos como Confederações e Federações, estes são de distribuição restrita e direcionada, não atingindo assim a grande maioria da população.

Diante disso, criou-se uma imagem incorreta de que somente estas entidades laborais se defrontam com dificuldades na condução de suas atividades e

na defesa dos interesses de seus representados, deduzindo-se que o empresário tenha condições de resolver todos os seus problemas em função de possível riqueza.

Elencar algumas das dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais patronais no desenrolar de suas atividades, desde as políticas de desenvolvimento de mão de obra, tanto no nível diretivo quanto no nível administrativo e operacional; as relacionadas ao reconhecimento das ações no exercício da representatividade; a melhoria da atuação das instituições enquanto prestadoras de serviços e ainda os reflexos de ações governamentais sobre as mesmas são alguns dos pontos a serem abordados.

No que diz respeito à gestão dessas entidades, a dificuldade ainda se amplia de forma quase exponencial já que o material produzido no Brasil se destina à indústria, comércio e serviços na iniciativa privada. Apesar de se tratarem de entidades sem fins lucrativos, os sindicatos ainda são excluídos do material produzido para este tipo de entidade já que a maioria aborda a gestão de instituições relacionadas ao Terceiro Setor e que possuem características distintas das sindicais, quer sejam laborais ou patronais.

A iniciativa privada tem sua administração focada em bens tangíveis como estoque de matérias-primas, máquinas e equipamentos utilizados nos sistemas produtivos e itens similares. Conta ainda com receita originada na comercialização de bens ou serviços que permitem a realização de ações, como por exemplo, desconto em preços de venda, melhor gerenciamento de margens de lucro, campanhas promocionais periódicas ou emergenciais, além de ações para captação de recursos pelo desconto antecipado de créditos a receber, ampliação de mercados, oferta de ações em bolsas de valores e várias outras maneiras de crescimento ou de encontrar possíveis soluções para situações adversas.

A entidade sindical não dispõe dos mesmos mecanismos que se encontram à disposição da iniciativa privada e também não são agraciadas por incentivos que as entidades do Terceiro Setor gozam por parte de verbas governamentais ou vantagens na captação de recursos de terceiros.

Diante desse quadro, quais as dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais patronais e quais os caminhos que deve seguir para a manutenção de suas atividades e o crescimento de sua atuação?

1.1 Justificativa

O interesse no desenvolvimento deste trabalho tem sua origem na atividade profissional do autor que atua na gestão de entidades sindicais profissionais já há vários anos, inicialmente na condição de consultor e, mais recentemente, na função de gerente, somando-se a isso o fato de possuir acesso à informação, possibilitando assim prover o estudo de maior consistência.

Durante todo o período de exercício da atividade junto a entidades sindicais patronais, o autor identificou algumas das dificuldades que permeiam a administração de tais entidades, uma baixa disponibilidade de material para orientação de melhorias e ainda um amplo desconhecimento acerca do trabalho desenvolvido por empresários que assumem a tarefa de dirigir os rumos da instituição e a defesa dos interesses das categorias representadas.

Além disso, a gestão de sindicatos patronais sofre influência significativa de fatores subjetivos como a utilização da entidade em defesa de interesses individuais, dificuldades de aferição sobre o grau de reconhecimento das ações ou mesmo a total falta deste reconhecimento, diferentes níveis de participação por parte de integrantes da categoria, entre vários outros. Soma-se ainda a alteração no papel exercido por estas instituições ocasionado pelas mudanças socioeconômicas, ambientais, legislativas e tecnológicas pelas quais passou a sociedade ao longo dos últimos anos.

1.2 Objetivo

O objetivo geral do presente trabalho é efetuar uma análise de algumas das dificuldades de gestão nas entidades sindicais patronais envolvendo aspectos legais, políticos e institucionais.

1.3 Procedimentos metodológicos

O trabalho se utiliza de pesquisa junto a dirigentes de entidades sindicais patronais e também do conhecimento profissional do autor, acumulado ao longo de

mais de 20 anos na prestação de serviços voltados ao gerenciamento sindical e ainda de pesquisa realizada na internet sobre questões relativas ao tema.

1.4 Estrutura do trabalho

No capítulo 1 é apresentada uma breve introdução sobre o trabalho com objetivo de descrever de maneira sucinta o conteúdo do mesmo.

No capítulo 2 está apresentado o Referencial Teórico que mostra a história do sindicalismo no Brasil, o surgimento das entidades sindicais patronais e sua estrutura de representação hierarquizada em sindicatos, federações e confederações. Na sequência é apresentada uma rápida abordagem sobre a legislação que rege a atuação das entidades sindicais brasileiras.

O capítulo 3 apresenta a metodologia de pesquisa do presente trabalho é a aplicação de entrevista semi-estruturada a um determinado número de dirigentes sindicais, somada à pesquisas realizadas na rede mundial de computadores, à legislação brasileira vigente e também pela experiência do autor na gestão de entidades sindicais que, além de possibilitar o uso de material acumulado ao longo de anos, ofereceu acesso a informações do sindicato atualmente administrado pelo mesmo.

O capítulo 4 traz a apresentação do resultado do levantamento de dados e a análise destes resultados. Iniciando pela influência do conteúdo legal relacionado à atividade sindical constante na Constituição Brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Estatuto da Microempresa e decisões legais, além de normas regulamentadoras específicas, o autor espera atingir o objetivo de espelhar o alto grau de influência sofrido pelas entidades sindicais patronais pelas determinações legais. O capítulo apresenta ainda o programa de excelência implementado pela Confederação Nacional do Comércio às federações e sindicatos que compõem sua base de atuação.

Por fim, o capítulo 5 busca apresentar as considerações finais acerca dos pontos abordados no estudo e busca destacar a contribuição para o claro entendimento quanto a uma parcela das dificuldades de gestão enfrentadas pelas entidades sindicais patronais no decurso de sua atuação.

No capítulo 6 são apresentadas as referências utilizadas no desenvolvimento do mesmo.

As limitações deste estudo estão diretamente relacionadas às limitações do método empregado, à falta de material escrito sobre a gestão de entidades sindicais patronais, a recusa de entidades no fornecimento de informações acerca de seus dados contábeis e cadastrais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo tem por objetivo apresentar um breve e conciso histórico sobre o movimento sindical no Brasil que se iniciou com a chegada dos imigrantes europeus no final do século XIX, as mudanças iniciais na legislação brasileira com a criação de leis que visavam quase exclusivamente a proteção da classe trabalhadora e a consequente criação de entidades por parte da classe patronal para fazer frente aos movimentos organizados pelos trabalhadores.

2.1 O sindicalismo no Brasil

No Brasil, as primeiras organizações de operários foram as associações mutualistas (sociedade de socorro e auxílio mútuo), criadas com objetivo de angariar recursos e oferecer assistência a trabalhadores e seus familiares em caso de morte, doença e acidentes de trabalho, copiando as criadas na Inglaterra por ocasião da Revolução Industrial no século XVII. Com o advento da industrialização, iniciou-se um processo de agrupamento por ramos de atividades e profissões.

“Seja como for, não se pode ignorar que a Constituição Imperial de 1824 em seu artigo 179 tenha abolido as corporações do ofício, simultaneamente à proclamação da liberdade de trabalho, facultando, portanto, ao trabalhador o direito de associação, o que posteriormente resultaria na organização dos sindicatos.”. (Steinke, 2012, p. 6).

Ao término da Primeira Guerra Mundial e em virtude da disseminação do socialismo e do comunismo após a Revolução Russa, as organizações de trabalhadores sofreram uma grande influência da ideologia de esquerda, já que havia um terreno extremamente fértil para difusão de princípios de igualdade e extinção da exploração do trabalho.

Por sua vez, os patrões também buscaram a organização de modo a aglutinar forças para fazer frente às organizações trabalhadoras, com a diferença de contar com o apoio governamental para dificultar o atendimento às reivindicações dos sindicatos laborais, baseados no impacto que causariam sobre a economia e, consequentemente, na arrecadação de tributos pelo governo. Não há que se negar, que a vinculação dos sindicatos de empregados aos ideais comunistas foi de grande importância para que o empresariado obtivesse o apoio do governo.

A partir da “Revolução de 30” e como consequência dela, o comando da nação brasileira passou por uma mudança de mãos, deixando a aristocracia rural – baseada na indústria cafeeira – e passou para as mãos de militares, liderados por Getúlio Vargas e por uma nova classe de empresários que crescia em virtude da importância da área industrial na política de desenvolvimento do Estado Novo.

“A partir de então, desenha-se um projeto conhecido como nacional desenvolvimentismo, que irá alavancar a industrialização do país e construir as bases de regulação do mercado de trabalho de forma autoritária e tutelada, criando as instituições de representação sindical e de negociação que irão perdurar até os dias atuais”. (Observatório Social, 2013, p. 12).

Foi então criado o Ministério do Trabalho (MTE) para atuar como regulador das entidades sindicais e estabelecer o regramento de suas atividades, bem como garantir a tutela do Estado sobre assuntos como salários mínimos, regimes de trabalho, duração de jornada, entre outros assuntos.

Em 1º de maio de 1943 é promulgado o Decreto-Lei nº 5.452 que estabelecia as normas de trabalho, as relações entre capital e trabalho e ainda as normas de criação, funcionamento e gestão das entidades sindicais. Este conjunto de regras se tornou conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Anexo B) e completa agora 70 anos de existência. E é a partir da CLT que o papel das entidades sindicais patronais é definido e parece permanecer até os dias atuais como se fosse o único objetivo de sua existência – o de representar a classe empresarial na mesa de negociação com os sindicatos de empregados. Inclusive, a obrigatoriedade deste papel é parte da Constituição Brasileira (Anexo A) que preceitua que a associação profissional ou sindical é livre, mas consolida a posição das entidades como negociadoras das condições de trabalho.

E justamente pelo fato de já terem se passado 70 anos de sua promulgação, a CLT prescinde atualmente de uma revisão ampla a fim de ser readequada às mudanças ocorridas na relação capital x trabalho, nas atividades das entidades sindicais e na sociedade em geral durante esse período.

O sindicalismo no Brasil tem sido objeto de inúmeras e contraditórias situações envolvendo a legislação brasileira. A começar pela inserção de matérias específicas da relação de trabalho no texto da Constituição Brasileira promulgada em 1988, passando pela edição de inúmeras leis complementares, normas, portarias, instruções normativas e tantos outros documentos legais que resultam

num verdadeiro emaranhado de regras legais a serem observadas pelo empresário brasileiro.

A regulação de determinados temas por parte dos dirigentes governamentais deixam de apreciar todas as matérias relacionadas direta ou indiretamente ao assunto gerando situações complexas a serem ajustadas no dia a dia da gestão das entidades representativas.

2.2 Entidade sindical patronal

De acordo com os termos utilizados na legislação pertinente, a identificação das entidades sindicais se encontra dividida pelos termos “categoria profissional” que identifica a classe laboral e “categoria econômica” que identifica a classe patronal. Ainda que estes termos causem certo grau de confusão - conforme será abordado posteriormente neste estudo – esta é a forma de separação utilizada.

A estrutura da pirâmide de representação sindical busca basear-se no preceito da representatividade e é dividida em três níveis:

1. Confederação
2. Federação
3. Sindicatos

Esta hierarquia – observada pela CLT ao tratar da divisão dos valores arrecadados com a contribuição sindical – busca proporcionar um afunilamento das tarefas a serem desenvolvidas em cada nível e, no caso, das entidades patronais é mais enxuta ou de menor complexidade quando comparada à representação sindical dos trabalhadores.

De acordo com o artigo 8º da Constituição de 1988 (Anexo A), a criação de sindicatos deve respeitar o princípio da unicidade e a base territorial que, pelo menos, deve ser o Município.

Diante disso, existem milhares de sindicatos e dezenas de federações que atuam na defesa do interesse patronal, conforme a Tabela 1 abaixo, porém o topo superior da pirâmide representativa do empresariado se encontra dividida em apenas quatro principais Confederações: Confederação Nacional da Indústria (CNI),

Confederação Nacional da Agricultura (CNA), Confederação Nacional do Transporte (CNT) e Confederação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), que por sua própria nomenclatura demonstram as áreas ou atividades representadas.

Tabela 1 – Federações e Sindicatos de cada Confederação

Confederação	Federações	Sindicatos
CNI	27	1.250
CNA	27	2.300
CNT	29	3
CNC	34	982

(*) A CNT informa somente os sindicatos de base nacional

Fontes: CNI, CNA, CNT e CNC - 2013

No que diz respeito às entidades representativas dos trabalhadores já não ocorre a mesma segmentação, sendo que ainda existe uma outra figura representativa: as chamadas centrais sindicais, criadas a partir de 1983, que disputam entre si as prerrogativas de representação de inúmeros segmentos de trabalhadores, sendo as principais: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, Social Democracia Sindical (SDS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e Central Autônoma de Trabalhadores (CAT). Causando assim, um aumento na complexidade das negociações entre capital e trabalho.

Merece destaque o fato de que a relativa concentração do número de entidades representativas de primeiro grau (confederações) e a ação, muitas vezes, dispersa e pouco eficaz das federações contribui para que a percepção dos dirigentes sindicais sobre a atuação dessas seja considerada inferior ao necessário e possível.

Entre os entrevistados pelo autor houve unanimidade em afirmar que as entidades de grau superior não atuam de forma efetiva no apoio aos sindicatos patronais.

Isso, muitas vezes, é decorrente do fato de que as Federações e, principalmente, as Confederações congregam ramos distintos de atividades

empresariais, pulverizando assim a sua atuação em prol das mesmas. Além disso, sua atuação não é amplamente divulgada ou apresenta deficiências.

2.3 Legislação sindical

A legislação brasileira é, sem dúvida alguma, extremamente complexa e por esse motivo acaba gerando dificuldades de entendimento, descumprimento de preceitos obrigatórios e, logicamente, dificuldades de gestão. A influência deste problema não deixa de atingir de diversas formas a administração das entidades sindicais patronais ou laborais.

A começar pela própria Constituição e passando por todas as demais normas inferiores, a sua redação é afetada pela falta de conhecimento prático do funcionamento das entidades, de suas necessidades e principalmente de suas dificuldades no cumprimento de seus objetivos.

A concepção arraigada de que o Estado e, por consequência, as normas por ele editadas devem cumprir a função de proteger o trabalhador contra os desmandos do patrão acabam por prejudicar sobremaneira as entidades patronais.

Qualquer ação governamental que venha a alterar a norma existente tem impacto sobre a atividade empresarial e ainda que não esteja relacionada diretamente às relações patrão x empregado, acaba por reflexionar na mesma. Por exemplo, as alterações de normas fiscais tributárias incidem sobre o custo das empresas que por sua vez precisam readequar-se a uma nova situação. Esta readequação pode exigir mudanças na relação com empregados, que por sua vez refletem-se na atividade da sindical no âmbito da negociação de convenções coletivas de trabalho ou mesmo em outras atividades de representação da categoria.

Diante disso, cabe à entidade sindical patronal executar o acompanhamento de toda legislação direta ou indiretamente ligada às atividades exercidas pela categoria representada a fim de que possa atuar na defesa dos interesses dessa ou ainda atuar no esclarecimento da mesma quanto ao cumprimento de novas exigências emanadas pela legislação, mesmo que não digam respeito diretamente à relação capital x trabalho.

A simples interpretação do texto das normas legais, muitas vezes acaba por gerar controvérsias quanto a exigibilidade ou aplicabilidade das mesmas.

Apenas para exemplificar a questão já que o assunto será detalhado de forma ampla no transcorrer deste estudo, a Constituição de 1988 dispõe no inciso VI do artigo 8º, que é de competência da assembleia geral fixar a contribuição para custeio do sistema confederativo relativa à categoria profissional que será descontada em folha.

A redação deste inciso, ao se referenciar ao desconto em folha no caso de categoria profissional, acabou por gerar uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), através da Súmula 666 (Anexo E), que veio a impactar enormemente a manutenção das entidades sindicais patronais pela perda de receita da contribuição confederativa.

Outro aspecto que será abordado no presente estudo é o reflexo da publicação da Lei Complementar 123 (Anexo F) que veio a dar isenção da contribuição sindical para as empresas enquadradas no regime tributário denominado Simples Nacional.

Além destes, o estudo apresentará outros casos onde a complexidade da legislação relacionada às atividades sindicais causou e ainda causam grandes dificuldades na gestão das mesmas.

3. METODOLOGIA

O presente estudo apresenta dificuldades de pesquisa em virtude da falta de material relacionado à gestão de entidades sindicais, notadamente, as entidades patronais.

As entidades sindicais apresentam grandes restrições ao fornecimento de dados sobre suas bases cadastrais e ainda maiores no que diz respeito a informações financeiras e contábeis. Este fato é confirmado em relatório produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em trabalho de pesquisa denominado “Sindicatos – Indicadores Sociais 2011” que cita os problemas encontrados na coleta de informações para a execução do mesmo.

“O primeiro deles refere-se à recusa de preenchimento do questionário por alguns sindicatos, a despeito dos esforços envidados pelos técnicos de pesquisa do IBGE, objetivando realizar as entrevistas presenciais nestes sindicatos.

...

O segundo problema diz respeito à má qualidade das informações financeiras prestadas pelos sindicatos.

...

O terceiro problema está relacionado às informações referentes ao número de associados e trabalhadores ou empresas na base, informações que devem ser relativizadas, uma vez que tendem a ser superestimadas.

No caso dos trabalhadores ou empresas na base, as informações são obtidas a partir de declaração de dirigente apto ao preenchimento do questionário, tratando-se, na verdade, de percepções do dirigente quanto à dimensão e à representatividade de seus sindicatos.” (IBGE, 2003, p 17 e 18)

Diante disso o autor optou pelo levantamento de informações através da aplicação de questionário junto a alguns dirigentes de entidades sindicais patronais, a realização de pesquisa na rede mundial de computadores (internet), a legislação brasileira e materiais impressos de propriedade do autor que foram recebidos ao longo de sua trajetória profissional.

3.1 Caracterização da Pesquisa

O autor optou pela realização de entrevistas por ser uma das técnicas mais utilizadas para a coleta de dados que não podem ser encontrados em registros e fontes documentais.

Segundo Britto Júnior e Feres Júnior (2011, p. 249) apud Gil (1999, p.45) a pesquisa é:

“... procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. (...) A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso de conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos (...) ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados.”

Alguns aspectos devem ser observados para a realização da pesquisa através de entrevista que dizem respeito ao planejamento da coleta de informações e variáveis que afetam os dados coletados e sua análise.

As entrevistas podem ser classificadas em três tipos: estruturada, semi-estruturada e não estruturada. Sendo a entrevista não estruturada também conhecida como aberta ou não diretiva, a entrevista estruturada como entrevista diretiva ou fechada e a entrevista semi-estruturada como semi-aberta.

Britto Júnior e Feres Júnior (2011, p. 240) consideram que a entrevista estruturada ou *formalizada* é mais adequada para pesquisas onde os entrevistados são em grande número e se busque o tratamento quantitativo dos dados coletados; já a entrevista não estruturada ou *focalizada* teria sua aplicação dirigida a situações experimentais, onde é permitido falar livremente sobre o assunto abordado, mas exigindo do entrevistador o esforço para retomar o foco quando ele começa a desviar-se. Por último, a semi-estruturada ou *por pautas* apresenta certo grau de estruturação, pois se guia por uma relação de pontos de interesse e apresenta ao entrevistado questões com opções de respostas previamente definidas e questões onde o entrevistado pode responder livremente.

Considerando os tipos existentes, o autor optou por adotar a realização de entrevista semi-estruturada. Esta opção decorre do fato de se considerar que a pesquisa junto aos dirigentes sindicais tem como objetivo identificar a percepção do autor quanto aos problemas das entidades sindicais patronais é coincidente com a dos entrevistados.

3.2 Procedimentos da pesquisa

A partir da elaboração de um formulário de questões, foram entrevistados 19 dirigentes sindicais, com diferentes perfis e que exercem ou exerceram funções diretivas em entidades por prazos e funções diferentes.

Os resultados obtidos são apresentados no Apêndice B e serão utilizados ao longo do presente trabalho e deverão servir ou não de confirmação dos aspectos abordados em cada tópico.

O presente trabalho foi fundamentado na experiência do autor, acumulada ao longo de mais de 15 anos na prestação de serviços de consultoria e assessoramento a entidades sindicais de forma autônoma e nos últimos seis anos na gestão de um sindicato patronal localizado na cidade de Curitiba.

Todas as questões envolvendo as dificuldades de gestão se encontram embasadas em documentos, textos legais e outros que se encontram nos anexos deste estudo.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo tem por objetivo detalhar as situações identificadas pelo autor, bem como oferecer a análise e identificação de forma específica dos textos legais que refletem sobre a gestão das entidades sindicais patronais e que, sob o ponto de vista do autor, confirmam a dificuldade de atuação dos gestores dessas instituições. Também é apresentado o programa de qualificação de entidades sindicais capitaneado pela CNC que corrobora as conclusões do autor neste estudo.

4.1 Aspectos envolvendo textos legais

As entidades sindicais patronais sofrem de forma intensa com o pouco conhecimento que a sociedade, de modo geral, tem sobre suas atividades e sua importância. A menção a sindicatos sempre está fortemente vinculada aos sindicatos de trabalhadores e a questões de melhorias salariais e de condições de trabalho.

Estigmatizados pela imagem de que sua função se restringe à secular disputa capital x trabalho, pela defesa dos interesses dos empresários e relegadas a um segundo plano nos registros escritos sobre o movimento sindical brasileiro, os sindicatos patronais encontram dificuldades pela falta de atualização da legislação brasileira; pelas divergências em sentenças ou despachos judiciais que transparecem a falta de conhecimento das diferenças entre atividade sindical patronal e atividade sindical laboral e, até mesmo, pela aparente desconsideração sobre os impactos que determinadas alterações legais exercem sobre a capacidade de atuação dessas entidades.

A pesquisa realizada pelo autor identificou que a totalidade dos entrevistados considera que as decisões do Poder Público, em qualquer nível, exercem alta influência sobre o funcionamento das entidades sindicais.

4.1.1 Constituição da República Federativa do Brasil

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, contempla em seu artigo 8º e incisos (Anexo A), algumas

referências à associação a entidades sindicais sobre o que faremos uma análise a seguir.

Ao buscar regulamentar a participação nas entidades sindicais, o legislador constituinte acabou por criar um problema a estas uma vez que abordou a liberdade de associação e não contemplou a obrigatoriedade de sindicalização.

Apesar de sua similaridade, o autor defende que os termos sindicalização e associação são distintos quando apreciados sob o ponto de vista da gestão sindical e a similaridade do entendimento dado aos termos resulta em problemas para o gestor dos sindicatos, além de causar uma enorme confusão para os representados e associados.

A associação diz respeito ao ato ou efeito de associar-se enquanto sindicalização tem a ver com a ação de sindicalizar-se, ou seja, tornar-se membro de um sindicato. (FERREIRA, A. B. H. Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999) enquanto sindicalização refere-se ao ingresso em determinada categoria econômica conforme a CLT preceitua.

Enquanto o primeiro é livre, como já determina a Lei Magna, o segundo é compulsório já que se inicia a partir do simples ingresso em determinada categoria profissional ou econômica, conforme determina a CLT (Anexo B) que, em seu artigo 579 já define a obrigatoriedade da sindicalização a todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, não estabelecendo a condição de optar.

Assim sendo, a Assembleia Constituinte acabou por dificultar a atividade sindical ao tratar da associação e deixar de esclarecer a compulsoriedade da sindicalização. Ainda que a Constituição Brasileira não tenha sido regulamentada em toda a sua aplicação e já tenham ocorrido falhas no entendimento da questão, o legislador continuou em sua inépcia de proceder à revisão de todo o conteúdo da CLT. Isso pode ser verificado através da Lei 11.648 de 31 de março de 2008 (Anexo G) que, dez anos passados da promulgação do texto constituinte, determinou que os artigos 578 a 610 da CLT, que tratam do recolhimento do imposto sindical, permaneçam em vigor até que a lei venha a disciplinar a “contribuição negocial”,

vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação por assembleia geral da categoria.

Aqui já se depara com nova confusão causada pelo legislador ao citar uma contribuição cobrada em algumas entidades, principalmente de empregados, e que não encontra ainda amparo legal na sua cobrança, além de reafirmar de maneira taxativa a atividade de negociação coletiva como pilar do funcionamento da entidade sindical.

O texto contido no Inciso I, do artigo 8º, trata apenas da mudança do Estado para atuar como órgão de registro das entidades sindicais, numa clara tentativa de deixar no passado a sua influência histórica como repressor e comandante das atividades ligadas ao sindicalismo brasileiro como fruto da democratização do país.

Nos demais incisos, ocorreu uma verdadeira mistura de assuntos e objetivos a serem atingidos pela sua inclusão na Carta Magna. Os incisos tratam de assuntos diversos como regras de criação de entidades (incisos I e II), atribuição dos sindicatos na defesa dos interesses da categoria (inciso III e VI), determinação e cobrança de contribuição (inciso IV), liberdade de filiação (inciso V), exercício de direitos do empregado sindicalizado (incisos VII e VIII) e ainda a inclusão de um parágrafo único que garante a extensão do artigo aos sindicatos rurais como se os mesmos não se tratassem de entidades sindicais.

Há que se destacar ainda o texto do Inciso V que determina que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado. Ora, se o caput do artigo 8º já manifesta que é livre a associação, o teor aplicado a este inciso se torna uma simples redundância já que o Inciso XX do Artigo 5º já determina que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;”.

Porém, o problema do texto constitucional se encontra no Inciso IV onde, ao buscar o detalhamento de regra acerca da contribuição confederativa, o legislador propiciou o surgimento de um grande problema para a gestão das entidades sindicais. Inicialmente, por redigir de forma dúbia o referido inciso, já que ao citar especificamente o desconto em folha de pagamento para os trabalhadores (categoria profissional) já que isso gerou a interpretação de que a contribuição confederativa não se aplica à categoria econômica, mas somente à categoria profissional.

Em segundo lugar, por se tratar de um inciso que faz parte de artigo que diz respeito à livre associação. O sistema composto por sindicatos, federações e confederações não se sustenta apenas com a arrecadação da contribuição sindical compulsória, da qual recebe 80% que são divididos entre os três níveis de acordo com sua posição, e por esse motivo foi criada a contribuição denominada confederativa. Até a promulgação da Constituição, a referida contribuição era recolhida por todos os integrantes da categoria profissional ou econômica e com sua restrição ao quadro associativo, as entidades sofreram perdas consideráveis de receita e conseqüentemente diminuíram a intensidade de sua atuação e a oferta de serviços aos membros da categoria representada.

Posteriormente, na sessão plenária realizada em 24/09/2003, o STF emitiu a Súmula 666 (Anexo E) que determina que “A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DE QUE TRATA O ART. 8º, IV, DA CONSTITUIÇÃO, SÓ É EXIGÍVEL DOS FILIADOS AO SINDICATO RESPECTIVO.”, restringindo a cobrança da contribuição confederativa aos associados das entidades sindicais.

Destaque-se que na jurisprudência do mesmo egrégio tribunal se pode confirmar a existência de desconhecimento de membros do Poder Judiciário sobre o funcionamento das entidades sindicais e a confusão entre os termos utilizados nesse meio.

No julgamento do Recurso Extraordinário 198092-3 – São Paulo, relacionado à cobrança da contribuição confederativa, o ilustre Ministro Maurício Corrêa dispõe em seu voto: “A teor do que reza expressamente o inciso V, do artigo 8º, da Constituição Federal, torna-se inconstitucional a cobrança de **contribuição sindical** [grifo do autor] de quem não se acha filiado ao sindicato em sua categoria. A norma constitucional do inciso IV, nada tem a ver com os não-sindicalizados, portanto, não-filiados. A contribuição que legitimamente pode ser exigida do filiado, é aquele de quem se filiou ao sindicato de sua respectiva categoria.”

Ora, a contribuição sindical é tributo compulsório definido na CLT e o próprio voto do ilustre Ministro a confunde com a contribuição confederativa. Se essa confusão ocorre no STJ dessa forma, o que dizer do entendimento da grande maioria sobre as diferenças entre sindicalização e associação ou das contribuições confederativa e sindical?

4.1.2 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

Promulgada por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, a CLT celebrou 70 anos de existência e continua a ser o principal código que rege as atividades das entidades sindicais, sejam patronais ou laborais.

Ainda que seu conteúdo, atualmente, necessite de revisão e atualização para que seja ajustada a novas situações envolvendo a relação capital e trabalho, ela ainda se reveste de uma grande proximidade com a realidade de funcionamento das entidades, apesar de tratar de forma mais abrangente a atuação da entidade sindical laboral; fato que é natural por ter sido criada para funcionar como instrumento de defesa do trabalhador.

O princípio de licitude da associação está previsto no artigo 511 CLT (Anexo B), porém o conflito entre associação e sindicalização também se faz presente. Ao reconhecer a associação para defesa e coordenação dos interesses econômicos (que se aplica aos empregadores) a CLT encarrega as entidades de representar e atuar em defesa de **toda a categoria representada** e não apenas na defesa dos interesses de seus associados. Basta lembrar que a negociação da convenção coletiva de trabalho afeta a toda a categoria e não somente os associados.

A fim de reforçar que a criação de vínculo com o sindicato representativo da categoria é algo inerente ao ingresso na atividade econômica, a CLT dispõe no parágrafo 4º do artigo 511 que “os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea **e a associação é natural**” [grifo do autor].

Assim sendo, o conceito de associação novamente se mistura ao de sindicalização ou filiação.

Porém, o principal conflito que este estudo identifica no texto vigente da CLT diz respeito às prerrogativas que são outorgadas aos sindicatos e que se encontram descritas no artigo 513 e seus incisos (Anexo B).

Dentre os quais destacamos, neste momento, o inciso “e” que autoriza os sindicatos a imporem contribuições **a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas** [grifo do autor].

Aqui nos defrontamos com a palpável diferença de conhecimento da atuação das organizações sindicais demonstrado pelos legisladores da CLT em relação àqueles que redigiram o texto constitucional vigente, sendo os primeiros mais conscientes daquilo que envolve a atividade dessas entidades.

Os sindicatos, ao cumprirem as demais prerrogativas que lhe são conferidas pelo artigo 513 da CLT não o fazem de forma a distinguir os membros de seu quadro associativo daqueles que compõem a categoria representada como um todo. Excetuando-se ações desenvolvidas de forma direcionada aos associados que visam fortalecer a entidade na sua representatividade e, principalmente, no crescimento de sua arrecadação de contribuição associativa.

Ao estipular deveres aos sindicatos, a CLT mostrava coerência e reconhecimento pela necessidade de recursos para o seu cumprimento já que auferia aos mesmos o direito de cobrar a contrapartida da categoria representada, conforme seu artigo 514 (Anexo B).

Na Seção VII, em seu artigo 548 (Anexo B), a CLT trata da gestão financeira do sindicato e da sua fiscalização e neste momento passa a apresentar o mesmo conflito na sua interpretação.

Se a mesma CLT estabelece a prerrogativa do sindicato impor contribuições a todos os integrantes da categoria representada, neste artigo ela passa a delimitar essa prerrogativa aos seus associados, causando assim, um problema na sua validação e controvérsia na interpretação.

E ainda nesse mesmo artigo, a CLT suscita outra questão que merece análise que diz respeito à geração de renda pelos sindicatos para custeio de suas atividades.

Enquanto o artigo 548 estabelece a composição do patrimônio dos sindicatos, o artigo 564 veda de forma direta o exercício de atividade econômica por partes dos mesmos. Porém, o inciso “c” do artigo 548 estabelece como patrimônio as rendas auferidas de bens e valores adquiridos e ainda o inciso “e” menciona “outras rendas eventuais”.

Vedado o exercício da atividade econômica, as entidades sindicais buscam ampliar a sua renda, por exemplo, através da locação de imóveis próprios, porém isso já foi objeto de questionamento pela Secretaria da Receita Federal do Brasil

(SRF) já que estas entidades gozam de isenção fiscal baseada no conceito de entidades sem fins lucrativos.

Outras formas de obtenção de receita estão sendo utilizadas pelos sindicatos e que podem colocar em xeque essa isenção, pois a prática da prestação de serviços mediante comissionamento ou pagamento de prestação de serviços aos integrantes da categoria acabam por desvirtuar a origem patrimonial dos mesmos.

Por fim, abordaremos neste estudo as normas que se aplicam à contribuição sindical que, para a grande maioria das entidades sindicais, é a principal fonte de arrecadação.

Porém, antes se faz necessário que se evidencie as tarefas a serem desenvolvidas pelas entidades de acordo com a determinação da CLT através do artigo 592 (Anexo B).

E ainda merece destaque o fato de que somente 20% (vinte por cento) da arrecadação da contribuição sindical podem ser destinados ao custeio de atividades administrativas conforme preconiza o § 2º do mesmo artigo, ou seja, a entidade sindical deve cumprir com todas as atividades elencadas com cerca de 80% do valor arrecadado com a contribuição sindical.

Um dos pontos que merecem destaque reside no vencimento da contribuição sindical que ocorre, anualmente, em janeiro para as pessoas jurídicas (empresas) e em fevereiro para as pessoas físicas (profissionais liberais e autônomos). Aqui já se inicia um ponto a ser observado na gestão dessas entidades já que a concentração do recebimento dessa receita ocorre nos dois primeiros meses de cada exercício e por isso exige que o fluxo de caixa seja administrado de forma diferenciada da iniciativa privada que, em sua maioria, tem seus recebimentos distribuídos ao longo de todo o ano.

Durante os demais meses do ano, a arrecadação se restringe ao recebimento de contribuições de novos participantes na categoria econômica ou de contribuições sindicais recolhidas fora do prazo de vencimento.

O valor da contribuição sindical é definido anualmente e, geralmente, as entidades se utilizam de tabelas formalizadas pelas instituições de grau superior (confederações e federações) que tem um valor único definido para a pessoa física e uma tabela progressiva para as empresas vinculada ao capital social de cada uma.

Novamente nos deparamos com uma falta de clareza ou de rigidez na legislação que incide diretamente sobre as entidades sindicais patronais.

A determinação do valor do capital social das empresas no Brasil não é vinculado à atividade, ao porte ou ao investimento efetuado pelo(s) seu(s) fundador(es), com exceção da Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI que foi criada recentemente e tem um valor de capital mínimo definido em 100 vezes o valor do salário mínimo vigente.

Assim sendo, os sindicatos encontram empresas que possuem capital social pífio, que foi arbitrado única e exclusivamente para exigir o preenchimento de uma informação contratual obrigatória e que se reflete na arrecadação da contribuição sindical. É comum encontrar-se empresas de porte significativo e que possuem capital social registrado na ordem de R\$1.000,00 (um mil reais) ou ainda menor.

Além disso, a arrecadação da contribuição sindical não é toda do sindicato, mas sim dividida de acordo com o artigo 589 (Anexo B) da CLT entre sindicatos, federações, confederações e Governo.

A divisão citada se aplica somente ao valor denominado principal, já que no caso de recolhimento em atraso, a parcela correspondente à aplicação de multa, juros de mora e correção monetária são integralmente repassados aos sindicatos.

Ainda que a CLT autorize aos sindicatos a promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, conforme disposto no artigo 606 (Anexo B), se torna pouco provável a realização deste tipo de cobrança face à negatividade que tal ação pode vir a resultar, comprometendo a imagem política institucional da entidade e, principalmente, da Diretoria da mesma.

Em suma, se observam também na CLT, vários aspectos onde a legislação influencia de forma negativa a gestão das entidades sindicais.

4.1.2 Isenção Fiscal – SIMPLES

Não bastando a publicação de textos legislativos que não expressem de forma correta a realidade das entidades sindicais, o Governo Federal – e o Poder Judiciário, através de suas decisões – continua a dificultar a gestão das entidades através de alterações de normas que se destinam a categorias específicas ou, em

outros momentos, atingem uma parcela significativa dos contribuintes dessas entidades.

É o caso das empresas incluídas no programa de isenção de tributos denominado Simples que foi instituído pela Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006 (Anexo F). De acordo com dados da Receita Federal do Brasil, até o dia 03 de junho de 2013, havia 7.475.313 optantes pelo regime do Simples.

E o principal disso tudo é que estes optantes foram desobrigados pelo governo do recolhimento da contribuição sindical obrigatória, afetando diretamente o sistema sindical patronal. Esta isenção se deu através de decisão do STF que julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 433 impetrada pela CNC contra a isenção dada às empresas.

Se considerarmos o número de empresas optantes pelo Simples e arbitrarmos o recolhimento da contribuição sindical pela faixa mínima da contribuição sindical para pessoas jurídicas que foi fixada pela CNC no valor de R\$164,64 para o exercício de 2013, teremos um montante de R\$1.230.735.532,32 dos quais apenas 20% ou o equivalente a R\$ 246.147.106,46 seriam arrecadados pelo Governo e o restante caberia ao sistema sindical para desenvolvimento de suas atividades.

Em resumo, ao oferecer essa isenção, o legislador atingiu de forma significativa o funcionamento do sistema sindical patronal num valor próximo a um bilhão de reais de perda de arrecadação para as entidades.

É preciso ressaltar que o julgamento foi indevido uma vez que a Lei Complementar 123/2006 não faz menção à contribuição sindical, mas sim às contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional **vinculadas** [grifo do autor] ao sistema sindical, ou seja, a contribuição destinada ao “SISTEMA S” composto por SESI, SESC, SENAC e SENAI. Estas contribuições encontram-se na tabela de encargos incidentes sobre a folha de pagamento das empresas.

§ 3o As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo.

Desta forma, novamente nos defrontamos com a falta de conhecimento do legislador acerca da estrutura e do funcionamento do sindicalismo patronal brasileiro que influencia em maior ou menor grau a atividade do mesmo.

4.1.3 Normas regulamentares específicas

Além das normas formalizadas através da legislação criada e aprovada no âmbito federal, estadual e municipal, as entidades sindicais ainda precisam se defrontar com questões específicas, algumas vezes relacionadas apenas à categoria representada e em outras que dizem respeito a todas as categorias, mas influenciam direta ou indiretamente no papel a ser exercido pelos sindicatos.

Muitas vezes essas regulamentações acabam por gerar problemas de interpretação acerca de sua aplicação e até mesmo pela ausência do cumprimento de tarefas que são de responsabilidade do Poder Público.

4.1.3.1 Nota Técnica SRT/CGRT Nº 50/2005

Um dos casos que pode ser citado como um problema causado por uma norma regulamentar específica diz respeito à Nota Técnica SRT/CGRT nº 50/2005 emitida pela Coordenação Geral de Relações do Trabalho (CGRT) em conjunto com a Secretaria Regional de Relações do Trabalho (SRT), ambas do MTE que diz respeito a contribuições a serem recolhidas aos sindicatos.

Cumprе lembrar, primeiramente, que Notas Técnicas e documentos similares correspondem a atos administrativos de caráter interpretativo e normalmente reproduzem opinião sobre determinado assunto de interesse da administração pública em resposta a consultas formuladas e que, por isso, não se possuem força de lei.

Ao redigir a referida nota técnica, o corpo administrativo daquele órgão apresentou uma interpretação errônea sobre o artigo 580 da CLT que busca estabelecer quem está obrigado ao recolhimento da contribuição sindical compulsória e isso veio a criar um novo equívoco de interpretação ao incluir a seguinte afirmação:

“Dessa forma, estão excluídos da hipótese de incidência aqueles não se enquadram nas classes acima elencadas, tais como os empresários que não mantêm empregados.” [grifo do autor]

Ora, a legislação não faz menção alguma à existência de empregados ao definir que o recolhimento caberá a empregadores, profissionais liberais e empregados, até porque o termo “empregador” se refere a uma característica utilizada para diferenciar as empresas dos empregados ou ainda dos profissionais liberais/autônomos e não a uma situação temporal no momento da criação da empresa ou no decurso do prazo de recolhimento da contribuição compulsória.

Além disso, a incidência da contribuição sindical está vinculada à participação em determinada categoria econômica e isso não está condicionado de forma alguma à existência ou não de empregados, fato este que estenderia a isenção aos profissionais liberais e autônomos que, em sua maioria, não tem empregados.

E dentro dessa mesma interpretação ocorreram algumas manifestações do Poder Judiciário.

“EMENTA: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – ‘HOLDING’ – EMPRESA SEM EMPREGADOS. O fato gerador da contribuição sindical está definido nos artigos 578 e 579 da CLT, e decorre da participação do contribuinte em determinada categoria econômica ou profissional, não fazendo a norma qualquer distinção entre empresas com e sem empregados. **Portanto, é suficiente para a incidência da contribuição sindical a participação da empresa em uma determinada categoria econômica, como é o caso das holdings, independentemente de terem ou não empregados contratados.**” (TRT 3ª Região – 8ª Turma – RO 0103400-03.2009.5.03.0003 – Rel. Des. Denise Alves Horta – DEJT 08-02-2010 - Página: 239). (Grifo do autor)

“CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. Dispõe o artigo 579 da CLT que: ‘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, ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591 da CLT’. **Se a lei não excepciona as empresas sem empregados das contribuições sindicais anuais, não pode fazê-lo o intérprete.**” (TRT 3ª

Região – 7ª Turma – RO 01719-2006-104-03-00-9 – Rel. Des. Taísa Maria Macena de Lima – DJ/MG 7/8/2007). (Grifo do autor)

Como contribuição para que o problema ainda fosse ampliado, a nota técnica ainda evidencia a forma de comprovação da condição de não empregador que deve ser feita através do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) que, no caso de empresas sem empregados, é denominada RAIS Negativa.

Consideramos que houve ampliação do problema em virtude de que tal informação passou a ser incluída no rol de instruções de preenchimento da RAIS, contribuindo assim para a disseminação do equívoco de entendimento a todas as empresas e, principalmente, às assessorias contábeis que são responsáveis pela emissão do documento.

4.1.3.2 Órgãos públicos e a fiscalização da contribuição sindical

Outro aspecto a ser observado diz respeito à ausência de atuação de órgãos públicos sobre o cumprimento da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. Essa inobservância do preceito legal prejudica a arrecadação das entidades sindicais.

Diversas profissões no Brasil tem sua atuação regulada e fiscalizada e devem seguir normas e procedimentos determinados por órgãos regulamentadores tais como Conselhos Regionais. É o caso da profissão de corretor de seguros que é regulamentada e fiscalizada pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Como já mencionado anteriormente, o autor desenvolve sua atividade profissional na gestão de entidades sindicais e, no momento, atua junto ao sindicato patronal da categoria de corretores de seguros.

Há vários anos, as entidades sindicais desta categoria eram responsáveis por todo o procedimento relativo à manutenção cadastral destes profissionais perante o órgão regulador, sendo que existia um recadastramento obrigatório que ocorria com periodicidade de três anos, porém esta atividade foi assumida pela própria SUSEP em meados de 2012.

Enquanto esta atividade se encontrava a cargo do sindicato, o controle sobre o recolhimento da contribuição sindical acontecia de forma mais efetiva já que o

profissional dependia da entidade para cumprir a determinação de manutenção de dados cadastrais atualizados junto ao órgão fiscalizador. Ocorre que, a partir do momento que a SUSEP chamou para si a manutenção do cadastro, não houve mais a verificação do recolhimento da contribuição sindical, contrariando o que determina o artigo 608 da CLT (Anexo B).

No cumprimento de sua função como gestor da entidade sindical, o autor enviou correspondência àquela Superintendência arguindo a inobservância do texto legal já que estavam sendo concedidos registros e efetuadas renovações sem a exigência das provas de quitação do tributo sindical.

Para total surpresa, o órgão federal respondeu através de uma cópia de comunicação interna e de um parecer emitido pela Procuradoria Federal do mesmo informando que a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical seria exigível apenas pelo exercício da atividade, inclusive citando a Lei nº 4.594/64 que regulamenta a profissão de corretor de seguros.

A Lei nº 4.594/64, em seu artigo 5º (Anexo C) preceitua de forma clara e inequívoca a exigibilidade desta comprovação ao determinar que isso ocorra “**antes**” do início da atividade.

A redação deste artigo coaduna-se com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que, igualmente, determina que a comprovação do recolhimento deve ocorrer **antes** do registro conforme o artigo 608 anteriormente mencionado, ou seja, tanto na concessão de registro quanto na renovação, a exigência da comprovação do pagamento é expressamente determinada pela legislação vigente.

Agrava-se ainda a questão em virtude da redação do Parágrafo único do mesmo artigo da CLT que expressa a “nulidade, de pleno direito, dos atos nele referidos face à sua não observância”.

Posteriormente, o mesmo órgão transferiu às companhias seguradoras a tarefa de fiscalização do recolhimento da contribuição sindical através da Circular 447/2012 (Anexo D) que dispõe que as empresas que atuam no mercado de seguros deverão exigir a comprovação do recolhimento da contribuição sindical.

Esta transferência de atribuição trouxe certo alívio às entidades patronais da categoria, porém ainda assim continuou debilitado o efetivo cumprimento da obrigação tributária, por dois motivos: 1) as companhias seguradoras não tem conhecimento das regras legais que determinam o tributo e por esse motivo

passaram a aceitar a apresentação da guia do exercício corrente, possibilitando que inadimplentes em relação a exercícios anteriores tivessem sua situação regularizada; 2) a comprovação foi exigida apenas das empresas corretoras de seguros e não foi cumprida quanto à pessoa física que figura como responsável técnico da empresa que, muitas vezes, são em número superior a um.

Assim sendo, o órgão regulador do exercício da profissão incorreu em falha na interpretação do texto legal, transferiu sua responsabilidade a terceiros e ainda o fez de forma incompleta prejudicando assim a entidade sindical representativa da categoria.

Mas esta inobservância da legislação se estende de forma absurda a uma gama enorme de categorias já que as prefeituras municipais também não observam o disposto no artigo 608 da CLT ao conceder ou renovar alvarás de funcionamento sem a exigência da comprovação do tributo sindical.

Em várias das entidades sindicais onde o autor desenvolveu atividades profissionais foi verificada a mesma situação de descumprimento da ordem legal.

Todos os pontos abordados acabam por convergir na criação de dificuldades na obtenção de recursos financeiros para custear as atividades sindicais e isso é confirmado pelas entrevistas realizadas onde 42% dos entrevistados apontou a falta destes recursos como a maior dificuldade na gestão.

4.2 Ações para sustentabilidade

Buscando garantir sua sobrevivência dentro de um ambiente que se complica a cada dia, há vários anos, as entidades sindicais se encontram sob a ameaça de uma alteração da legislação que deverá extinguir, de modo geral, a obrigatoriedade da contribuição sindical, restando-lhes apenas a contribuição voluntária.

Diante desse quadro, as confederações (CNA, CNI e CNC) vem desenvolvendo programas de melhoria da gestão sindical focados na capacitação administrativa, na formação de lideranças e no aumento do associativismo dos sindicatos.

O resultado da questão apresentada na entrevista sobre a maior dificuldade enfrentada na formação de representatividade dos sindicatos patronais demonstrou que 89% dos entrevistados considera que o principal obstáculo está diretamente relacionado com essas questões. A capacitação administrativa e o aumento do associativismo estão relacionados à falta de recursos financeiros que correspondeu a 42% das respostas; a falta de engajamento, com 26%, também se encontra relacionada a isso e da mesma forma a falta de divulgação das ações feitas pelo sindicatos que corresponde a 21% das respostas.

Diante disso, podemos presumir que a partir da última década, as entidades de grau superior identificaram de maneira correta os problemas a serem atacados e cuja resolução pode garantir a continuidade de suas atividades e, por consequência, dos sindicatos a ela vinculados.

4.2.1 Sistema de Excelência em Gestão Sindical - SEGS

Dentre estes programas, este estudo apresentará uma abordagem superficial sobre o programa da CNC denominado Sistema de Excelência em Gestão Sindical (SEGS), do qual o autor é avaliador certificado.

O Plano Estratégico 2007-2020 do Sistema CNC estabelece o objetivo de “Desenvolver práticas de gestão para a busca da excelência”, tendo como programa principal para seu atendimento o Sistema de Excelência em Gestão Sindical (SEGS), que permite às entidades do Sistema CNC alcançar um alinhamento estratégico e de processos, utilizando práticas de gestão de nível mundial.

O SEGS é uma adaptação para a realidade sindical dos critérios e fundamentos do Programa Nacional da Qualidade (PNQ), criado pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) e que é reconhecido internacionalmente, além de estar alinhado aos modelos dos principais prêmios de qualidade, tais como o americano Malcolm Baldrige Award e o japonês Deming.

Os fundamentos da excelência do PNQ expressam conceitos reconhecidos internacionalmente e que se traduzem em práticas ou fatores de desempenho encontrados em organizações líderes em âmbito mundial, que buscam constantemente aperfeiçoar-se e adaptar-se às mudanças globais.

Os fundamentos, adaptados para o SEGS, são:

- pensamento sistêmico que diz respeito ao entendimento das relações de interdependência entre os diversos componentes do Sistema Sicomércio, considerando a CNC, Federações e Sindicatos, bem como entre estas e o ambiente externo, especialmente as empresas representadas;

- aprendizado organizacional que busca alcançar de um novo patamar de conhecimento para a organização sindical por meio de percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de experiências;

- cultura de inovação pela promoção de um ambiente favorável à criatividade, experimentação e implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial competitivo para a organização sindical;

- liderança e constância de propósitos através da atuação de forma aberta, democrática, inspiradora e motivadora das pessoas, visando ao desenvolvimento da cultura da excelência, à promoção de relações de qualidade e à proteção dos interesses das partes.

Busca ainda a orientação por processos e informações pela compreensão e segmentação do conjunto das atividades e processos da organização sindical que agreguem valor para as partes interessadas, sendo que a tomada de decisões e a execução de ações devem ter como base a medição e a análise do desempenho, levando-se em consideração as informações disponíveis, além de incluir os riscos identificados. Criar visão de futuro pela compreensão dos fatores que afetam a organização sindical, seu ecossistema e o ambiente externo no curto e no longo prazo, visando à sua perenização.

O alcance de resultados consistentes, assegurando a perenidade da organização sindical pelo aumento de valor tangível e intangível, de forma sustentada, para todas as partes interessadas objetivando a geração de valor; a valorização das pessoas pelo estabelecimento de relações com as pessoas, criando condições para que elas se realizem profissionalmente e humanamente, maximizando seu desempenho por meio do comprometimento, desenvolvimento de competências e espaço para empreender.

O conhecimento e entendimento das necessidades e expectativas dos clientes e do mercado, visando à criação de valor de forma sustentada para o empresário e, conseqüentemente, gerando maior competitividade nos mercados.

Outro foco do programa está relacionado ao desenvolvimento de atividades em conjunto com outras organizações, a partir da plena utilização das competências essenciais de cada uma, objetivando benefícios para ambas as partes.

E, por último, atuar com responsabilidade social através da relação ética e transparente da organização sindical com todos os públicos com os quais se relaciona, estando voltada para o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais como parte integrante da estratégia da organização.

Obedecendo a critérios de excelência definidos pelo Prêmio Nacional da Qualidade, são efetuadas avaliações periódicas que permitem a identificação dos pontos fortes e oportunidades para o desenvolvimento das entidades na defesa dos interesses das categorias representadas. Além das avaliações, são executadas ações de capacitação e consultorias em gestão para disseminação de conhecimento e de práticas bem-sucedidas.

O desenvolvimento do programa é uma das iniciativas para que se alcance uma renovação do sindicalismo patronal que começa pela melhoria da gestão e que deve se refletir no crescimento da representatividade e da sustentabilidade de federações e sindicatos, concretizando assim o pleno reconhecimento da comunidade empresarial à liderança exercida pelas entidades.

O programa tem como principais objetivos permitir às entidades sindicais identificar seu grau de desenvolvimento (maturidade) nos aspectos: associativismo, representatividade, estrutura diretiva, gestão financeira e produtos e serviços oferecidos; capacitar os líderes em práticas gerenciais de reconhecida excelência que possibilitem incrementar a atuação dos sindicatos e das federações; possibilitar o compartilhamento de práticas gerenciais de sucesso (benchmarking); proporcionar o crescimento individual dos líderes e executivos sindicais e, conseqüentemente, das entidades e das empresas representadas.

O programa deve funcionar como uma ferramenta para auxiliar líderes e gestores sindicais na elaboração e no acompanhamento do planejamento estratégico de suas entidades, na implantação de planos de ação e na construção de indicadores de desempenho dos processos-chave; a realização de ampla avaliação gerencial da federação e do sindicato, analisando, implementando e/ou aperfeiçoando as práticas de gestão da entidade; a ampliação das ações de defesa dos interesses da categoria, tornando a entidade cada vez mais representativa; a disponibilização de produtos e serviços compatíveis com as necessidades das empresas representadas.

Os fundamentos da excelência são mensurados quantitativa ou qualitativamente por meio de sete critérios da excelência, quais sejam: liderança, estratégias e planos, clientes, sociedade, informações e conhecimento, pessoas, processos.

O critério da liderança busca avaliar o sistema de liderança e comprometimento pessoal dos membros da Diretoria, a disseminação da Missão, da Visão e dos Princípios do sindicato ou da federação e, também, avalia como é analisado o desempenho global da entidade.

No que diz respeito a estratégias e planos é avaliado o processo de formulação e implementação das estratégias, por meio da definição de objetivos estratégicos e indicadores, estabelecimento de metas, desdobramento dos planos de ação e acompanhamento da realização das etapas previstas.

Já o critério clientes busca avaliar a entidade naquilo que ela representa para a categoria que representa no que diz respeito à sua capacidade de atuação na defesa dos interesses e na oferta de produtos e serviços. Neste critério reside uma dos pilares de sustentação da entidade sindical patronal já que sua atuação é medida pela percepção de seus representados sobre a qualidade de sua atuação e naquilo que ela oferta entre produtos e serviços.

O quarto critério, sociedade, examina o cumprimento da responsabilidade socioambiental pela entidade, destacando ações voltadas para o desenvolvimento sustentável. Também examina como a entidade promove o desenvolvimento social, incluindo a realização ou apoio a projetos sociais ou voltados para o desenvolvimento nacional, regional, local ou setorial.

Vinculado ao reconhecimento da importância da disseminação do conhecimento, o critério de informação e conhecimento busca medir o nível de qualidade que a entidade imprime à gestão da informação, ao seu compartilhamento e à sua expansão.

Já o critério pessoas examina os sistemas de trabalho da entidade, incluindo a organização do trabalho e os processos relativos à capacitação e desenvolvimento das pessoas e como a entidade promove a sua qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Por último, é avaliada através do critério processos, como a entidade identifica e gerencia os seus processos principais e os processos de apoio e também, como a entidade se relaciona com os fornecedores e conduz a gestão econômico-financeira, visando à sustentabilidade econômica.

A implantação do programa ocorre a partir da identificação e treinamento de um funcionário ou equipe responsável pela implantação, gerenciamento e disseminação do mesmo na entidade que são identificados como avaliadores.

Os avaliadores, nas suas entidades, realizam a verificação de evidências de forma a avaliar a gestão segundo os critérios do SEGS. Atuam, também, como avaliadores em outras entidades na denominada “avaliação de consenso” que é a confirmação do cumprimento do programa através de um processo similar a uma auditoria, porém sem poderes punitivos ou de veto, mas apenas de apoio e esclarecimento.

Suas atribuições incluem:

- organizar o processo de implantação do SEGS na sua entidade; disseminar a cultura da excelência na entidade, incluindo a Diretoria;
- participar dos treinamentos e eventos do SEGS promovidos pela Federação;
- realizar a auto avaliação e encaminhar os resultados ao Multiplicador da Federação dentro do prazo estabelecido;
- receber o avaliador externo designado pela Federação e facilitar a realização da avaliação de consenso em sua entidade;

- estabelecer e gerenciar os planos de melhorias advindos das avaliações realizadas, implementando as práticas de gestão propostas, buscando apoio técnico do multiplicador da federação;

- realizar, quando designado pela federação, avaliação de consenso em outra entidade, enviando os resultados ao multiplicador da federação, dentro do prazo estabelecido;

- garantir a correta execução das avaliações do SEGS em que participa, e o preciso preenchimento dos formulários eletrônicos decorrentes e comunicar etapas e resultados do SEGS à Presidência e à Diretoria da entidade e ao multiplicador da federação, incentivando a participação efetiva em todo o processo de implantação.

Funcionando nos moldes do método de gestão PDCA (Planejar – Plan, Do – Fazer, Check – Verificar, Ajustar – Action), o SEGS busca aplicar o conceito de melhoria contínua às entidades sindicais participantes.

As atividades desenvolvidas pelas entidades em relação a cada um dos sete critérios de excelência devem ser classificadas e de acordo com sua adequação e utilização no que diz respeito a o que é feito, como é feito, quem faz, quando é feito e desde quando é feito, elas são pontuadas.

Os resultados são utilizados para estabelecer indicadores de acompanhamento da evolução da entidade e são classificados por relevância, tendência e nível atual, totalizando assim a pontuação geral que determina o nível da mesma no SEGS.

O nível 1 tem a pontuação máxima fixada em 250 pontos e é considerado como um compromisso da entidade com a excelência na gestão. Já o nível 2, cuja pontuação máxima é de 500 pontos, considera que a entidade já se encontra no rumo da excelência na gestão sindical. Como se trata de um programa relativamente novo e com grau de exigência crescente, poucas entidades se encontram no nível 2 e um número menor ainda está posicionado a atingir o seu limite de pontuação. Assim sendo, a CNC ainda não apresentou os critérios/atividades necessárias para ingresso no patamar que deverá ser identificado como nível 3.

Porém, se trata de um processo longo e difícil, pois exige uma mudança cultural da parte dos dirigentes e do corpo de funcionários, além de investimentos

que variam de acordo com o grau de amadurecimento de cada sindicato quanto à gestão.

É comum encontrar sindicatos que não possuem funcionários suficientes para a sua implantação, dificultando assim, o processo de mudança, além da visão de dirigentes de que esse processo é desnecessário e que não trará resultado positivo.

Os indicadores de acompanhamento podem ser criados de acordo com a necessidade de cada entidade, porém alguns são obrigatórios como o de associativismo e os relacionados à situação financeira e dentre estes últimos, o principal indicador trata da contribuição compulsória que, de acordo com o objetivo do programa, necessita ser minimizada ao longo do tempo, justamente em função da ameaça de sua extinção.

Ocorre que, como nas empresas privadas, os processos dependem das pessoas e no ambiente sindical patronal não poderia ser diferente e ainda com certos agravantes.

Considerando o fator político que caracteriza o meio sindical, já que os dirigentes são eleitos para mandatos determinados, o nível de influência da visão individual e coletiva de diretorias, bem como as aspirações pessoais de seus membros, é determinante para que a entidade desenvolva suas ações, ou seja, o funcionamento e resultado dos sindicatos está diretamente vinculado às características das pessoas que compõem sua diretoria. E justamente por isso, o primeiro tópico abordado pelo SEGS diz respeito à liderança.

Além disso, os sindicatos enfrentam enormes dificuldades na renovação de suas lideranças dificultando a formação de apoio às mudanças que se apresentam como necessárias e isso é confirmado pelo IBGE em sua pesquisa.

“O grau de competitividade nas eleições sindicais tem sido bastante baixo, pois há predominância absoluta dos sindicatos em que uma única chapa concorreu no primeiro escrutínio da última eleição, variando a intensidade por tipo de sindicato... Isto parece indicar que a troca de diretoria tem se dado mais frequentemente no seio de uma mesma tendência política.”
(IBGE, 2003, p 51)

A pesquisa do autor confirma isso, pois 32% dos entrevistados estão cumprindo o terceiro mandato, 5% o quinto e 21% já ultrapassaram o quinto

mandato. Se considerarmos que a média do mandato em entidades sindicais até meados de 2010 era de 3 anos, teremos a grande maioria atuando como dirigentes sindicais há 10 anos ou mais.

Isso também se reflete na função desempenhada já que os cargos de maior poder são exercidos por aqueles que possuem maior tempo de atuação na entidade.

Os motivos apontados para isso dizem respeito à necessidade de dedicação às atividades do sindicato, pois que 32% informaram que exercer cargo na entidade compromete a atividade como empresário, sendo que 28% manifestaram que a ausência de suas empresas e a perda de negócios seriam os principais fatores.

Isso explicaria o fato de que 58% dos entrevistados acaba por dedicar menos de 20 horas mensais às atividades de dirigente sindical e os 42% restantes dedicam de 20 a 100 horas mensais.

Merece destaque o fato de que, diferente das entidades sindicais de empregados, a maioria dos cargos em entidades sindicais patronais não é remunerado, conforme o artigo 521 da CLT (Anexo B).

4.3 Profissionalização

4.3.1 Corpo funcional

Um dos aspectos nocivos que permeou e ainda permeia as entidades sindicais, sejam elas patronais ou laborais, reside no baixo índice de profissionalização de seu corpo funcional.

Os funcionários contratados pelos sindicatos têm a função de, juntamente com os diretores, atender aos associados, garantir o desempenho das funções essenciais de um sindicato (representativas e de negociações) e viabilizar a efetiva oferta dos serviços e das atividades que as diretorias propuseram como metas de sua gestão. Por outro lado, um corpo de funcionários superdimensionado pode indicar um excessivo grau de burocratização da organização sindical. De acordo com estudo feito pelo IBGE em 2011, algumas afirmações relevantes sobre o tema em pauta podem ser efetuadas:

- somente 66% dos sindicatos contratam funcionários com carteira assinada;
- predominam os sindicatos que têm um quadro de funcionários não superior a 5, no conjunto das especializações.

Em relação aos sindicatos que possuem funcionários com carteira assinada, observa-se que somente 57% têm funcionários administrativos e a média de funcionários administrativos situava-se em torno de três funcionários por sindicato. Ainda que tal estudo, como citado anteriormente, possua um volume de informações preponderante de sindicatos laborais, a realidade dos sindicatos patronais não é muito diferente.

Historicamente, o sistema sindical brasileiro não investe em qualificação, boa parte do corpo funcional é contratado por ligações familiares ou pessoais com seus dirigentes. Ainda que sejam dirigidos por empresários que, quase sempre, exigem um alto nível de produtividade e eficiência em suas empresas, os sindicatos patronais não apresentam o mesmo grau de exigência e isso contribui para ampliar a dificuldade de gestão.

A confirmação desse fato é feita pelo resultado da pesquisa onde 68% dos entrevistados consideram o grau de profissionalização baixo em sua entidade e 32% apontam como médio. Não houve um único entrevistado que afirme considerar alto o grau de profissionalização.

Se por um lado, o investimento na qualificação do corpo funcional é baixo, o reflexo na atuação da entidade é significativo e causa impacto na arrecadação de contribuições, dificultando que se altere o quadro investindo em pessoal qualificado. Isso acaba por criar um círculo danoso ao funcionamento dos sindicatos.

4.3.2 Corpo diretivo

Se a qualificação do corpo de funcionários pode ser considerada baixa e com dificuldades de investimento, quando se trata da qualificação do corpo diretivo a dificuldade se move para outro aspecto.

Por ser composto de empresários, geralmente o corpo diretivo das entidades sindicais patronais apresenta dificuldades de qualificação pela resistência de seus membros em passar por processos educativos ou de formação. Tal resistência já foi vivenciada pelo autor em diferentes entidades e consideramos que a mesma é decorrente da falta de entendimento das pessoas de que a condução das atividades de uma entidade sindical apresenta necessidades específicas tais como oratória, habilidade política, capacidade conciliatória, entre outros. E que tais habilidades ou competências podem e devem ser desenvolvidas através de programas de qualificação.

Há que se destacar ainda que uma das dificuldades das entidades que está diretamente relacionada a isso diz respeito à formação de novas lideranças que devem ser identificadas e qualificadas para assumir funções nas entidades. Dentre os dirigentes entrevistados para este trabalho identificamos que 21% atuam há mais de 10 anos e se deparam com dificuldades para sua substituição.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No trabalho desenvolvido, o autor buscou apresentar de forma concisa, porém consistente, os problemas e dificuldades enfrentados pelas entidades sindicais patronais em virtude do teor dos textos legais que envolvem ou se relacionam com suas atividades.

A complexidade das leis brasileiras, desde as normas reguladoras específicas emitidas em esferas inferiores até a Carta Magna, se constitui num grande emaranhado de textos que exercem influência de forma direta ou indireta sobre as atividades dessas instituições e, por muitas vezes, esta se demonstra negativa por dificultar principalmente a obtenção de recursos para a realização de atividade fim das mesmas que é a defesa dos interesses da categoria representada.

Porém, o desafio de conduzir os destinos dos sindicatos patronais não se limita a isso, existindo vários outros fatores que se apresentam como obstáculos para o bom desenvolvimento dessa atuação.

A falta de conhecimento sobre a realidade das instituições; a falta de ações de longo prazo que tenham sua manutenção garantida apesar da troca de comando diretivo de tempos em tempos ou ainda pela oposta inexistência dessa troca de direção que costuma trazer uma oxigenação no pensamento mandatário; a dificuldade de estabelecer a mais valia na representatividade e a ausência de planejamento estratégico, somados a muitos outros aspectos, faz parte do cotidiano da gestão sindical.

A mudança disso deve passar obrigatoriamente pela mudança das pessoas; sejam as que comandam, sejam as comandadas, sejam as que devem ser representadas e, muitas vezes, defendidas pelas entidades.

Na visão do autor, as entidades sindicais sempre se mantiveram gravitando entre dois extremos, sendo o primeiro relacionado ao estereótipo do Poder Público brasileiro com sua ineficácia, sua ineficiência, sua baixa produtividade e outras tantas mazelas que lhe são creditadas e no outro extremo, a iniciativa privada. A iniciativa privada que prima pela produtividade, pela eficiência em seus processos, pelo investimento em mão de obra qualificada e principalmente pelo cumprimento de seus objetivos e satisfação de seus clientes e pelo retorno aos seus acionistas.

Desta forma, as entidades sindicais brasileiras ainda se posicionam muito mais próximas do Poder Público do que da iniciativa privada. Ainda apresentam graves problemas de gestão, de falta de lideranças capacitadas, da ausência de corpo funcional qualificado, satisfeito, preparado para enfrentar as dificuldades do dia a dia e com capacidade para programar inovações.

Mas existem exceções e são estas que devem ser utilizadas como parâmetro para a mudança. Existem programas que objetivam mudar o quadro atual, como o SEGS que foi mencionado nesse trabalho e que deverá trazer frutos a partir de uma mudança gradual da cultura existente. Tais programas necessitam de um período de maturação, mas tendem a produzir bons resultados desde que se observe e se preserve sua continuidade.

Para isso, resta apenas manter a persistência e dar continuidade ao processo de mudança.

Por fim, o autor considera que o presente estudo cumpriu seus objetivos definidos e ainda oferece o vislumbre de uma área de estudos rica de opções e que pode proporcionar material para muitos outros trabalhos em diversas áreas do conhecimento.

REFERÊNCIAS

A competência para julgar conflitos decorrentes de Eleições Sindicais.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/trabalhos-tecnicos/competencia-para-julgar-conflitos-decorrentes-de-eleicoes> Acesso em 11/05/13

A contribuição sindical patronal e a obrigatoriedade do seu pagamento pelas empresas que não possuem empregados.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/trabalhos-tecnicos/contribuicao-sindical-patronal-e-obrigatoriedade-do-seu-p> Acesso em 14/05/13

A contribuição sindical patronal e a parceria com os contadores.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/trabalhos-tecnicos/contribuicao-sindical-patronal-e-parceria-com-os-contador> Acesso em 14/05/13

A história do sindicalismo no Brasil - Disponível em <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm> Acesso em 13/05/13

Anvejo-decisao-tst-isentando-holding.pdf - Disponível em <http://s.conjur.com.br/dl/anvejo-decisao-tst-isentando-holding.pdf> Acesso em 12/05/13

Ação Associativa - CNI - Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/publicacoes-e-estatisticas/publicacoes/2012/11/1,8472/acao-associativa-construindo-o-futuro.html> Acesso em 11/05/13

As empresas inativas e a obrigatoriedade de recolhimento da Contribuição Sindical Patronal.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/trabalhos-tecnicos/empresas-inativas-e-obrigatoriedade-de-recolhimento-da-co> Acesso em 11/05/13

Associativismo em Foco - Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/publicacoes-e-estatisticas/publicacoes/2012/11/1,8425/associativismo-em-foco.html> Acesso em 13/05/13

Atividade preponderante e a Contribuição Sindical.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/trabalhos-tecnicos/atividade-preponderante-e-contribuicao-sindical> Acesso em 14/05/13

Boletim Jurídico da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, São Paulo, n. 13, Abril/Maio, 2013

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

Capital social - Disponível em <http://www.mundosebrae.com.br/2009/08/o-que-e-e-como-definir-o-capital-social-da-minha-empresa/> Acesso em 15/05/13

Capital social EIRELI - Disponível em <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/eireli> Acesso em 13/05/13

Cartilha de Negociação Coletiva do Comércio - Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, Rio de Janeiro: CNC, 2013.

Como aumentar a arrecadação da Contribuição Patronal.pdf - Disponível em <http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds3out2010.pdf> Acesso em 14/05/13

Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada - Disponível em http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/consideracoes_sobre_a_elaboracao_de_roteiro_para_entrevista_semi_estruturada.pdf - Acesso em 03/08/13

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm Acesso em 14/05/13

Doze anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas - Disponível em http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mortalidade/mortalidade_12_anos.pdf Acesso em 12/05/13

ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA: ANÁLISE DE OBJETIVOS E DE ROTEIROS - Disponível em <http://www.sepq.org.br/lisipeq/anais/pdf/gt3/04.pdf> Acesso em 03/08/13

Informativo Sindical - Disponível em <http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/is210.pdf> Acesso em 11/05/13

Isenção Sindical Simples - Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=161547> Acesso em 15/05/13

Isenção Sindical Simples - Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=4033&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> Acesso em 15/05/13

Pesquisa Sebrae - nota publicada em <http://www.sebraesp.com.br/index.php/25-biblioteca/estudos-e-pesquisas/mortalidade-de-empresas/505-12-anos-de-monitoramento-da-sobrevivencia-e-mortalidade-de-empresas-ago-10> Acesso em 12/05/13

Processo RE 198062 - Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=235926> Acesso em 15/05/13

Simples Nacional - Disponível em

<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Aplicacoes/ATBHE/estatisticasSinac.app/EstatisticasOptantesPorCNAE.aspx?tipoConsulta=1> Acesso em 15/05/13

Sindicalismo no Brasil - Disponível em

http://www.observatoriosocial.org.br/arquivos_biblioteca/conteudo/0001748emrevista_sindicalismo.pdf Acesso em 15/05/13

Sindicatos_Indicadores Sociais v.3.pdf - Disponível em <http://www.general-files.com/files-i/indicadores-sociais/2/> Acesso em 13/05/13

Sindicatos Indicadores Sociais 2001 - Disponível em

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf> Acesso em 10/05/13

Súmula 666 - STJ.pdf - Disponível em

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_601_700 Acesso em 11/05/13

Unicidade Sindical e a compulsoriedade da Contribuição Sindical.pdf - Disponível em

[http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/todas?page=3&categoria\[0\]=65](http://www.cnc.org.br/central-do-conhecimento/todas?page=3&categoria[0]=65) Acesso em 14/05/13

ANEXOS

ANEXO A – Artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

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

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 240. Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

ANEXO B – Artigos 511 a 514, 521, 548, 564, 589, 592, 606 a 608 do Decreto-Lei 5.452 de 1º de Maio de 1943

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de :

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas de alfabetização e prevocacionais.

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato.

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;

c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;

e) proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária.

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembléia geral uma

gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I - para os empregadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 15% (quinze por cento) para a federação;

c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) realização de estudos econômicos e financeiros;

d) agências de colocação;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional.

j) feiras e exposições;

l) prevenção de acidentes do trabalho;

m) finalidades desportivas.

Art. 606 - Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo das quais deverá constar a individualização de contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual será recolhida a importância de imposto, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º - Para os fins da cobrança judicial do imposto sindical, são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

Art. 607 - É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas a prova da quitação do respectivo imposto sindical e a de recolhimento do imposto sindical, descontado dos respectivos empregados.

Art. 608 - As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação do imposto sindical, na forma do artigo anterior.

Parágrafo único - A não observância do disposto neste artigo acarretará, de pleno direito, a nulidade dos atos nele referidos, bem como dos mencionados no artigo 607.

ANEXO C – Lei 4.594 de 29 de Dezembro de 1964

CAPÍTULO I

Do Corretor de Seguros e da sua Habilitação Profissional

Art . 1º O corretor de seguros, seja pessoa física ou jurídica, é o intermediário legalmente autorizado a angariar e a promover contratos de seguros, admitidos pela legislação vigente, entre as Sociedades de Seguros e as pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado.

Art . 2º O exercício da profissão de corretor de seguros depende da prévia obtenção do título de habilitação, o qual será concedido pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização, nos termos desta lei.

Parágrafo único. O número de corretores de seguro é ilimitado.

Art . 3º O interessado na obtenção do título a que se refere o artigo anterior, o requererá ao Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização, indicando o ramo de seguro a que se pretenda dedicar, provando documentalmente:

- a) ser brasileiro ou estrangeiro com residência permanente;
- b) estar quite com o serviço militar, quando se tratar de brasileiro ou naturalizado;
- c) não haver sido condenado por crimes a que se referem as Seções II, III e IV do Capítulo VI do Título I; os Capítulos I, II, III, IV, V, VI e VII do Título II; o Capítulo V do Título VI; Capítulos I, II e III do Título VIII; os Capítulos I, II, III e IV do Título X e o Capítulo I do Título XI, parte especial do Código Penal;
- d) não ser falido;
- e) ter habilitação técnico-profissional referente aos ramos requeridos.

§ 1º Se se tratar de pessoa jurídica deverá a requerente provar que está organizada segundo as leis brasileiras, ter sede no país, e que seus diretores, gerentes ou administradores preencham as condições dêste artigo.

§ 2º Satisfeitos pelo requerente os requisitos dêste artigo terá êle direito a imediata obtenção do título.

Art . 4º O cumprimento da exigência da alínea "e" do artigo anterior poderá consistir na observância comprovada de qualquer das seguintes condições:

- a) haver concluído curso técnico profissional de seguros, oficial ou reconhecido;

b) apresentar atestado de exercício profissional anterior a esta Lei, fornecido pelo sindicato de classe ou pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização.

c) apresentar atestado de exercício profissional anterior a esta lei, fornecido pelo sindicato de classe ou pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização.

Art . 5º O corretor, seja pessoa física ou jurídica, antes de entrar no exercício da profissão deverá:

b) estar quite com o impôsto sindical.

c) inscrever-se para o pagamento do impôsto de Indústrias e Profissões.

Art . 6º Não se poderá habilitar novamente como corretor aquêle cujo título de habilitação profissional houver sido cassado, nos têrmos do artigo 24.

Art . 7º O título de habilitação de corretor de seguros será expedido pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização e publicado no Diário Oficial da República.

Art . 8º O atestado, a que se refere a alínea "c" do art. 4º, será concedido na conformidade das informações e documentos colhidos pela Diretoria do Sindicato, e dêle deverão constar os dados de identidade do pretendente, bem como as indicações relativas ao tempo de exercício nos diversos ramos de seguro e as emprêsas a que tiver servido.

§ 1º Da recusa do Sindicato em fornecer o atestado acima referido, cabe recurso, no prazo de 60 dias, para o Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização.

§ 2º Os motivos da recusa do atestado, quando se fundarem em razões que atentem à honra do interessado, terão caráter sigiloso e sòmente poderão ser certificados a pedido de terceiros por ordem judicial ou mediante requisição do Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização.

Art . 9º Nos municípios onde não houver sindicatos da respectiva categoria, delegacias ou seções dêsses sindicatos, poderá o atestado ser fornecido pelo sindicato da localidade mais próxima.

Art . 10. Os sindicatos organizarão e manterão registro dos corretores e respectivos prepostos, habilitados na forma desta lei, com os assentamentos essenciais sôbre a habilitação legal e o " curriculum vitae " profissional de cada um.

Parágrafo único. Para os efeitos dêste artigo, o Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização fornecerá aos interessados os dados necessários.

Art . 11. Os sindicatos farão publicar semestralmente, no Diário Oficial da União e dos Estados, a relação devidamente atualizada dos corretores e respectivos prepostos habilitados.

CAPÍTULO II

Dos Prepostos dos Corretores

Art . 12. O corretor de seguros poderá ter prepostos de sua livre escolha bem como designar, entre êles, o que o substitua nos impedimentos ou faltas.

Parágrafo único. Os prepostos serão registrados no Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização, mediante requerimento do corretor e preenchimento dos requisitos exigidos pelo art. 3º.

CAPÍTULO III

Dos Direitos e Deveres

Art . 13. Só ao corretor de seguros devidamente habilitado nos termos desta lei e que houver assinado a proposta, deverão ser pagas as corretagens admitidas para cada modalidade de seguro, pelas respectivas tarifas, inclusive em caso de ajustamento de prêmios.

§ 1º Nos casos de alterações de prêmios por êrro de cálculo na proposta ou por ajustamentos negativos, deverá o corretor restituir a diferença da corretagem.

§ 2º Nos seguros efetuados diretamente entre o segurador e o segurado, sem interveniência de corretor, não haverá corretagem a pagar.

Art . 14. O corretor deverá ter o registro devidamente autenticado pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização das propostas que encaminhar às Sociedades de Seguros, com todos os assentamentos necessários à elucidação completa dos negócios em que intervier.

Art . 15. O corretor deverá recolher incontinenti à Caixa da Seguradora o prêmio que porventura tiver recebido do segurado para pagamento de seguro realizado por seu intermédio.

Art . 16. Sempre que fôr exigido pelo Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização e no prazo por êle determinado, os corretores e prepostos deverão exhibir os seus registros bem como os documentos nos quais se baseiam os lançamentos feitos.

Art . 17. É vedado aos corretores e aos prepostos:

a) aceitarem ou exercerem empregos de pessoa jurídica de direito público, inclusive de entidade paraestatal;

b) serem sócios, administradores, procuradores, despachantes ou empregados de empresa de seguros.

Parágrafo único. O impedimento previsto neste artigo é extensivo aos sócios e diretores de empresa de corretagem.

CAPÍTULO IV

Da aceitação das propostas de seguros

Art. 18. As sociedades de seguros, por suas matrizes, filiais, sucursais, agências ou representantes, só poderão receber proposta de contrato de seguros:

- a) por intermédio de corretor de seguros devidamente habilitado;
- b) diretamente dos proponentes ou seus legítimos representantes.

Art. 19. Nos casos de aceitação de propostas pela forma a que se refere a alínea "b" do artigo anterior, a importância habitualmente cobrada a título de comissão e calculada de acordo com a tarifa respectiva será recolhida ao Fundo de Desenvolvimento Educacional do Seguro, administrado pela Fundação Escola Nacional de Seguros (FUNENSEG), que se destinará à criação e manutenção de:

- a) escolas e cursos de formação e aperfeiçoamento profissional de corretores de seguros e prepostos;
- b) bibliotecas especializadas.

§ 1º As empresas de seguros escriturarão essa importância em livro devidamente autenticado pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e recolherão diretamente à FUNENSEG as importâncias arrecadadas, no prazo de 30 (trinta) dias de seu efetivo recebimento, cabendo à SUSEP fiscalizar a regularidade de tais créditos.

§ 2º A criação e funcionamento dessas instituições ficarão a cargo do Instituto de Resseguros do Brasil, que arrecadará essas importâncias diretamente das entidades seguradoras.

CAPÍTULO V

Das Penalidades

Art. 20. O corretor responderá profissional e civilmente pelas declarações inexatas contidas em propostas por ele assinadas, independentemente das sanções que forem cabíveis a outros responsáveis pela infração.

Art. 21. Os corretores de seguros, independentemente de responsabilidade penal e civil em que possam incorrer no exercício de suas funções, são passíveis das penas disciplinares de multa, suspensão e destituição.

Art . 22. Incorrerá na pena de multa de Cr\$5.000,00 a Cr\$10.000,00 e, na reincidência, em suspensão pelo tempo que durar a infração, o corretor que deixar de cumprir o disposto nos arts 16 e 17.

Art . 23. Incorrerá em pena de suspensão das funções, de 30 a 180 dias, o corretor que infringir as disposições desta lei, quando não foi cominada pena de multa ou destituição.

Art . 24. Incorrerá em pena de destituição o corretor que sofrer condenação penal por motivo de ato praticado no exercício da profissão.

Art . 25. Ficam sujeitos à multa correspondente a 25% do prêmio anual da respectiva apólice, e ao dôbro no caso de reincidência, as emprêsas de seguro e corretores que, transgredindo o art. 14 desta lei e as disposições do Decreto-lei nº 2.063, de 7 de março de 1940, concederem, sob qualquer forma, vantagens que importem no tratamento desigual dos segurados.

Art . 26. O processo para cominação das penalidades previstas nesta lei rege-se-á, no que fôr aplicável, pelos arts. 167, 168, 169, 170 e 171 do Decreto-lei nº 2.063, de 7 de março de 1940.

CAPÍTULO VI

Da Repartição Fiscalizadora

Art . 27. Compete ao Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização aplicar as penalidades previstas nesta lei e fazer cumprir as suas disposições.

CAPÍTULO VII

Disposições Gerais

Art . 28. A presente lei é aplicável aos territórios estaduais nos quais existem Sindicatos de Corretores de Seguros legalmente constituídos.

Art . 29. Não se enquadram nos efeitos desta lei as operações de cosseguro e de resseguro entre as Emprêsas seguradoras.'

Art . 30. Nos Municípios onde não houver corretor legalmente habilitado, as propostas de contratos de seguro relativos a bens e interêsses de pessoas físicas ou jurídicas nele domiciliadas continuarão a ser encaminhadas às emprêsas seguradoras por corretor de seguros ou por qualquer cidadão, indiferentemente, mantido o regime de livre concorrência na mediação do contrato de seguro em vigor na data da publicação desta lei.

§ 1º As comissões, devidas pela mediação de contratos de seguro de pessoa física ou jurídica, domiciliada nos Municípios a que se refere êste artigo e nêles agenciados e assinados, continuarão também a ser pagas ao intermediário da proposta, seja corretor habilitado ou não.

§ 2º As companhias seguradoras deverão encaminhar instruções, nos termos da presente lei, a fim de, os referidos corretores possam se habilitar e se registrar, dando ciência dessa providência ao sindicato de classe mais próximo.

CAPÍTULO VIII

Disposições Transitórias

Art . 31. Os corretores, já em atividade de sua profissão quando da vigência desta lei, poderão continuar a exercê-la desde que apresentem ao Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização seus requerimentos, acompanhados dos documentos exigidos pelas alíneas a, c e d do art. 3º, c do art. 4º, e prova da observância do disposto no art. 5º.

Art . 32. Dentro de noventa dias, a contar da vigência desta lei, o Poder Executivo regulamentará as profissões de corretor de seguro de vida e de capitalização, obedecidos os princípios estabelecidos na presente lei.

Art . 33. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art . 34. Revogam-se as disposições em contrário.

ANEXO D - Circular SUSEP 447, de 09 de agosto de 2012.

Dispõe sobre o acesso ao cadastro de corretores por entidades representativas do mercado e sobre contribuição sindical.

O SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS -

SUSEP, considerando o disposto no art. 36 do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; da Lei nº 4.594, de 29 de dezembro de 1964; na Resolução CNSP nº 249 de 15 de fevereiro de 2012 e alterações; na decisão do Conselho Diretor da Susep na reunião ordinária de 08 de agosto de 2012 e, ainda o que consta do Processo Susep nº 15414.003272/2012-19,

RESOLVE :

Art. 1º A Susep poderá firmar convênios com entidades representativas dos mercados de seguros, capitalização, previdência complementar aberta, resseguros ou corretagem de seguros e com entidades autorreguladoras do mercado de corretagem, que tenham por objeto a disponibilização do acesso do cadastro de corretores registrados perante a autarquia.

§ 1º As entidades conveniadas deverão se comprometer a prestar informações de interesse da SUSEP.

§ 2º Os instrumentos de convênio disporão sobre obrigações dos conveniados, especialmente no que tange ao tratamento de informações e dados de caráter pessoal.

Art. 2º As empresas que atuam nos mercados de seguros, capitalização, previdência complementar aberta e resseguros deverão exigir dos respectivos corretores a comprovação do recolhimento da contribuição ou imposto sindical, nos termos do art. 5º, alínea b, da Lei nº 4.594, de 29 de dezembro de 1964.

Art. 3º Esta circular entra em vigor no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de sua publicação.

ANEXO E – Súmula 666 – Supremo Tribunal Federal

Súmula 666

A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DE QUE TRATA O ART. 8º, IV, DA CONSTITUIÇÃO, SÓ É EXIGÍVEL DOS FILIADOS AO SINDICATO RESPECTIVO.

Data de Aprovação

Sessão Plenária de 24/09/2003

Fonte de Publicação

DJ de 9/10/2003, p. 4; DJ de 10/10/2003, p. 4; DJ de 13/10/2003, p. 4.

Referência Legislativa

Constituição Federal de 1988, art. 8º, IV.

ANEXO F – Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006

CAPÍTULO IV

DOS TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES

Seção I

Da Instituição e Abrangência

Art. 12. Fica instituído o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.

Art. 13. O Simples Nacional implica o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes impostos e contribuições:

I - Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ;

II - Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

III - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL;

IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

V - Contribuição para o PIS/PASEP, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

VI - Contribuição Patronal Previdenciária – CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991,

exceto no caso da microempresa e da empresa de pequeno porte que se dediquem às atividades de prestação de serviços referidas no § 5º-C do art. 18 desta Lei Complementar;

VII - Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS;

VIII - Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS.

§ 1º O recolhimento na forma deste artigo não exclui a incidência dos seguintes impostos ou contribuições, devidos na qualidade de contribuinte ou responsável, em relação aos quais será observada a legislação aplicável às demais pessoas jurídicas:

I - Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou Relativas a Títulos ou Valores Mobiliários - IOF;

II - Imposto sobre a Importação de Produtos Estrangeiros - II;

III - Imposto sobre a Exportação, para o Exterior, de Produtos Nacionais ou Nacionalizados - IE;

IV - Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR;

V - Imposto de Renda, relativo aos rendimentos ou ganhos líquidos auferidos em aplicações de renda fixa ou variável;

VI - Imposto de Renda relativo aos ganhos de capital auferidos na alienação de bens do ativo permanente;

VII - Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira - CPMF;

VIII - Contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

IX - Contribuição para manutenção da Seguridade Social, relativa ao trabalhador;

X - Contribuição para a Seguridade Social, relativa à pessoa do empresário, na qualidade de contribuinte individual;

XI - Imposto de Renda relativo aos pagamentos ou créditos efetuados pela pessoa jurídica a pessoas físicas;

XII - Contribuição para o PIS/PASEP, COFINS e IPI incidentes na importação de bens e serviços;

XIII - ICMS devido:

a) nas operações ou prestações sujeitas ao regime de substituição tributária;

b) por terceiro, a que o contribuinte se ache obrigado, por força da legislação estadual ou distrital vigente;

c) na entrada, no território do Estado ou do Distrito Federal, de petróleo, inclusive lubrificantes e combustíveis líquidos e gasosos dele derivados, bem como energia elétrica, quando não destinados à comercialização ou industrialização;

d) por ocasião do desembaraço aduaneiro;

e) na aquisição ou manutenção em estoque de mercadoria desacoberta de documento fiscal;

f) na operação ou prestação desacoberta de documento fiscal;

g) nas operações com bens ou mercadorias sujeitas ao regime de antecipação do recolhimento do imposto, nas aquisições em outros Estados e Distrito Federal: (Vide Lei Complementar nº 127, de 2007)

1. com encerramento da tributação, observado o disposto no inciso IV do § 4º do art. 18 desta Lei Complementar;

2. sem encerramento da tributação, hipótese em que será cobrada a diferença entre a alíquota interna e a interestadual, sendo vedada a agregação de qualquer valor;

h) nas aquisições em outros Estados e no Distrito Federal de bens ou mercadorias, não sujeitas ao regime de antecipação do recolhimento do imposto, relativo à diferença entre a alíquota interna e a interestadual;

XIV - ISS devido:

a) em relação aos serviços sujeitos à substituição tributária ou retenção na fonte;

b) na importação de serviços;

XV - demais tributos de competência da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, não relacionados nos incisos anteriores.

§ 2º Observada a legislação aplicável, a incidência do imposto de renda na fonte, na hipótese do inciso V do § 1º deste artigo, será definitiva.

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo.

§ 4º (VETADO).

§ 5º A diferença entre a alíquota interna e a interestadual de que tratam as alíneas g e h do inciso XIII do § 1º deste artigo será calculada tomando-se por base as alíquotas aplicáveis às pessoas jurídicas não optantes pelo Simples Nacional.

§ 6º O Comitê Gestor do Simples Nacional:

I - disciplinará a forma e as condições em que será atribuída à microempresa ou empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional a qualidade de substituta tributária; e

II - poderá disciplinar a forma e as condições em que será estabelecido o regime de antecipação do ICMS previsto na alínea g do inciso XIII do § 1º deste artigo.

ANEXO G – Lei 11.648, de 31 de março de 2008

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

Art. 3º A indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do caput do

art. 1º desta Lei será em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do caput do art. 2º desta Lei, salvo acordo entre centrais sindicais.

§ 1º O critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as centrais, previsto no caput deste artigo não poderá prejudicar a participação de outras centrais sindicais que atenderem aos requisitos estabelecidos no art. 2º desta Lei.

§ 2º A aplicação do disposto no caput deste artigo deverá preservar a paridade de representação de trabalhadores e empregadores em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 4º A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º desta Lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 2º desta Lei, indicando seus índices de representatividade.

Art. 5º Os arts. 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 589.

I - para os empregadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 15% (quinze por cento) para a federação;

- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

III - (revogado);

IV - (revogado).

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria." (NR)

"Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à ‘Conta Especial Emprego e Salário’.” (NR)

“Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea c do inciso I e na alínea d do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas a e b do inciso I e nas alíneas a e c do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.” (NR)

“Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.” (NR)

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral da categoria.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

APÊNDICE A – Dificuldades de gestão do corpo diretivo

1) Indique sua experiência em entidades sindicais patronais

Até 2 anos De 2 e 5 anos De 5 e 10 anos Mais de 10 anos

2) Exerce cargo ou função diretiva em entidade sindical patronal atualmente

Sim Não

3) Se exerce, informe o número de mandatos já cumpridos

1 2 3 4 5 Mais que 5

4) Considera que exercer cargo sindical compromete a sua atividade como empresário

Sim Não

5) Se sim, porque?

R:

6) Considera que as entidades de grau superior (Federação ou Confederação) atuam de forma efetiva no apoio aos sindicatos patronais

Sim Não

7) Qual o grau de profissionalização que considera existir em seu sindicato

Baixo Médio Alto

8) Em média, qual o número de horas mensais que dedica às atividades exercidas em seu sindicato

Menos de 20 horas Entre 20 e 100 horas Acima de 100 horas

9) Qual o grau de comprometimento da liderança de seu sindicato

Baixo Médio Alto

10) Qual o nível de influência que as decisões do Poder Público (em qualquer nível) exerce sobre o funcionamento dos sindicatos patronais

Baixo Médio Alto

11) De acordo com a sua opinião, qual a maior dificuldade encontrada na formação de representatividade pelas entidades sindicais patronais?

APÊNDICE B – Tabulação das respostas

Questão		1	2	3	4	5	6
1	Q	3	5	6	5		
	%	16%	26%	32%	26%		
2	Q	19	0				
	%	100%	0%				
3	Q	6	2	6	0	1	4
	%	32%	11%	32%	0%	5%	21%
4	Q	6	13				
	%	32%	68%				
5	Respostas	Ausência da empresa	Perda de negócios	Outras	Não		
	Q	3	2	1	13		
	%	16%	11%	5%	68%		
6	Q		19				
	%	0%	100%				
7	Q	13	6	0			
	%	68%	32%	0%			
8	Q	11	8	0			
	%	58%	42%	0%			
9	Q	7	5	7			
	%	37%	26%	37%			
10	Q	0	0	19			
	%	0%	0%	100%			
11	Respostas	Recursos financeiros	Divulgação	Engajamento	Outras		
	Q	8	4	5	2		
	%	42%	21%	26%	11%		

Formulários respondidos: 19