



P A R E C E R

As regras do trabalho nos portos brasileiros, a gestão da mão de obra e demais questões inerentes à relação entre capital e trabalho - inclusive a forma de retenção e repasse aos sindicatos das contribuições aprovadas em negociação coletiva - são intermediadas obrigatoriamente pelo Órgão de Gestão de Mão de Obra. São assuntos disciplinadas, como regra, em instrumento coletivo de trabalho. Esse órgão gestor também repassa, às entidades sindicais de direito, as contribuições confederativas, aquelas aprovadas em assembleia, bem como as verbas assistenciais que são providas somente pelas empresas operadoras portuárias (ou seja: não contributivas por parte dos trabalhadores). Tudo isso está em conformidade com a legislação específica portuária (Lei 12.815/13, Lei 9.719/98 e Convenção OIT 137), não tendo subordinação, assim, à Lei Geral (a CLT) exceto nos seus casos omissos.

I. INTRODUÇÃO

A Medida Provisória 873/2019, publicada em 01 de março 2019, entre outras providências, alterou regras sobre o recolhimento da contribuição sindical (imposto sindical) e de outras contribuições devidas aos sindicatos, revogando o parágrafo único do Art. 545 e alínea “c” do Art. 240 da Lei 8.112/90 e assim, os artigos 545, 578, 579, 579-A e 582 passaram a vigorar nos seguintes termos:

Art. 545. As contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579.(NR)

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão recolhidas, pagas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, sob a denominação de contribuição sindical, desde que prévia, voluntária, individual e expressamente autorizado pelo empregado. (NR)

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da



mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o caput deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição.

§ 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.” (NR)

Art. 579-A. Podem ser exigidas somente dos filiados ao sindicato: (fora do contexto legal)

I - a contribuição confederativa de que trata o inciso IV do caput do art. 8º da Constituição;

II - a mensalidade sindical; e

III - as demais contribuições sindicais, incluídas aquelas instituídas pelo estatuto do sindicato ou por negociação coletiva.” (NR)

Art. 582. A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

§ 1º A inobservância ao disposto neste artigo ensejará a aplicação do disposto no art. 598.

§ 2º É vedado o envio de boleto ou equivalente à residência do empregado ou à sede da empresa, na hipótese de inexistência de autorização prévia e expressa do empregado.

§ 3º Para fins do disposto no inciso I do caput do art. 580, considera-se um dia de trabalho o equivalente a:

I - uma jornada normal de trabalho, na hipótese de o pagamento ao empregado ser feito por unidade de tempo; ou

II - 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, na hipótese de a remuneração ser paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 3º Na hipótese de pagamento do salário em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.” (NR)

Também são revogados:

a) o parágrafo único do art. 545 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

b) a alínea “c” do caput do art. 240 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

II. ANTINOMIAS CONTEXTUAL DA MP COM O TEXTO CONSOLIDADO DA VIGENTE CLT



A MP está tratando de forma unificada – mesclando ou misturando - dispositivo da Seção VI - Dos Direitos dos Exercentes de Atividades ou Profissões e dos Sindicalizados (no caso do Art. 545), com regras específicas para Contribuição Sindical (imposto sindical) previstas no Capítulo III - da Contribuição Sindical (Seção I - da fixação e do recolhimento do imposto sindical), nos caso dos artigos 578, 579, 579-A e 582 que também tratam de outras contribuições que não a “contribuição sindical”, contrariando, assim, o que diz a Seção I do Capítulo III.

III. ANTINOMIAS DA MP COM O DISPOSITIVOS VIGENTES E CONSOLIDADOS NO TEXTO DEFINITIVO DA CLT

1 - O disposto no § 2º, do artigo 579, diz que “é nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.” Isto está em contradição com o princípio vigente da autonomia negocial coletiva (prevalência do negociado sobre o legislado) constante nos comandos legais dos vigentes artigos 611-A, 611-B da CLT. Veja se que neste último (artigo 611-b, inciso XXVI, in fine) esta claro que a única restrição para não prevalecer este princípio (do negociado sobre o legislado), ao contrário da MP em comento, seria no caso de o trabalhador “(...) não sofrer, *sem expressa e prévia anuência*, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (grifa-se).

2 - A Medida Provisória está obrigando o uso de boleto para pagamento da Contribuição Sindical. Isto contraria frontalmente o disposto no vigente artigo 583, § 1º da CLT que obriga, acertadamente, o uso Guia de Recolhimento, uma vez que a natureza jurídica da Contribuição Sindical é tributária, até porque tem a participação da UNIÃO no rateio do crédito (conta governamental “emprego e salário”). Se pago por boleto, esta obrigação será anulada, transformando-se em renúncia fiscal – o que é vedado neste caso. Complica, ainda mais porque a absurda adoção de boleto vai autorizar o recolhimento em qualquer banco, fato este que

¹ § 1º - *O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)*



também contraria o disposto no vigente artigo 586² que habilita apenas a bancos oficiais, para tanto.

IV. ANTINOMIAS DA MP COM DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E INCONSTITUCIONALIDADES FORMAL E MATERIAL

1 – Primeiramente, a Medida Provisória se revela formalmente inconstitucional. Pois não está atendendo aos pressupostos *de relevância e urgência* que são estabelecidos pelo art. 62 da CRFB/1988 para, assim, garantir o caráter excepcional do exercício atípico da função legiferante pelo Presidente da República. Definitivamente, não há urgência que justifique a alteração da sistemática de contribuição sindical por meio de ato unilateral, editado sem qualquer consulta ou diálogo prévio com as entidades afetadas. Não se demonstra tampouco a existência de danos extremos ou de impactos sociais e econômicos irreparáveis que justifiquem a mudança de normas centrais do direito coletivo do trabalho sem a observância do devido processo legislativo.

2 - Em seu contexto geral, a MP está impondo uma intervenção ou interferência direta na organização sindical, em afronta direta ao artigo 8º, inciso I³.

3 - A Medida Provisória está retirando – ou no mínimo dificultando - a base de custeio da organização sindical. Vejam-se que, constitucionalmente, há a obrigação do sindicato na defesa de toda a categoria (ou o efeito erga omnes das convenções coletivas) e não apenas dos filiados. Agora, na vigência da combatida MP, se mantém essa obrigação mas se retira a necessária contraprestação.

Seria inimaginável um princípio no ordenamento que estipule apenas obrigações sem contrapartida. Seria mais que um contrato de adesão. Seria um contrato com clausula leonina. Seria criar deveres sem direitos ou vice-versa, tanto para o sindicato quanto para quem não é a

²Art. 586. *A contribuição sindical será recolhida, nos meses fixados no presente Capítulo, à Caixa Econômica Federal ao Banco do Brasil S. A. ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas.*

§ 1º *Integrarão a rede arrecadadora as Caixas Econômicas Estaduais, nas localidades onde inexistam os estabelecimentos previstos no caput deste artigo.*

³ *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;* (grifa-se)



ele filiado. Assim, também é patente que há afronta a outro preceito constitucional: o inciso II⁴, do artigo 8º.

4 – É relevante ainda se ressaltar que os princípios gerais da atividade econômica são claros e eloquentes quando enunciam a valorização do trabalho, como ditame da justiça social; e isto passa obrigatoriamente pela necessária atuação da organização sindical. Portanto não se deve separar a livre iniciativa da liberdade sindical. Mas isto sem a interferência ou intervenção do Estado. Portanto a Medida Provisória também ofende frontalmente o princípio e a inteligência do artigo 170⁵ (caput) da Constituição Federal.

5 - A previsão da MP de nulidade de ***“regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento (...), ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.”*** (§ 2º, artigo 579), também está em conflito frontal com o disposto artigo 8º, inciso IV⁶, da

6 – Quando a MP relativiza ou restringe a abrangência das convenções e acordos coletivos, além de estar desvalorizando a autonomia negocial coletiva como instrumento legítimo à pactuação de regras e condições de trabalho, que melhor atendam aos interesses das partes acordantes, está, sobretudo, desconsiderando o reconhecimento constitucional dos instrumentos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI)⁷.

7 - Inexiste, na Medida Provisória, qualquer ressalva com relação aos acordos e convenções coletivas vigentes (artigo 7º inciso XXVI) prevendo desconto das contribuições. Embora despiciente tal ressalva, mas os acordos coletivos são firmados por entidades capazes, têm objeto lícito, possível, determinados e possuem forma prevista e não proibida em lei, sendo assim ato jurídico perfeito, cuja segurança nas estabilidades jurídicas está albergada pelo que

⁴ II - ***ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;***

⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na ***valorização do trabalho humano e na livre iniciativa***, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

⁶ ***art. 8o, inciso IV, a assembleia 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” (grifa-se)***

⁷ Art. 7º. XXVI - ***reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;***



dispõe o artigo 5º inciso XXXVI⁸, da Constituição da República. Há, na MP, uma negação ao princípio de autonomia privada.

V. CONFLITO COM NORMAS INTERNACIONAIS ADOTADAS DO BRASIL

A MP traz preceitos restritivos, onerosos e capazes de inviabilizar a continuidade da organização sindical e, em especial, o sistema de proteção de trabalhadoras e trabalhadores, ao atingir inúmeras normas e decisões proferidas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), podendo-se citar as convenções 87, 98, 137, 144 e 151 que estabelecem o diálogo social, a tutela da liberdade sindical e da livre negociação. Cabendo registrar, também, o entendimento consignado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT no sentido de que a autonomia sindical veda restrições à administração financeira dos sindicatos, conforme os verbetes transcritos abaixo:

“466 – O direito dos trabalhadores a constituir organizações de sua escolha e o direito destas organizações elaborarem seus estatutos e regulamentos administrativos e a organizar sua gestão e sua atividade supõem a independência financeira, o que implica que as organizações não estejam financiadas de maneira tal que estejam sujeitas ao poder discricionário dos poderes públicos

(...)

“468 – As disposições referentes à administração financeira das organizações de trabalhadores não devem ser de índole tal que as autoridades públicas possam exercer faculdades arbitrárias sobre as mesmas.

“469 – As disposições que restringem a liberdade dos sindicatos de administrar e utilizar seus fundos segundo seus desígnios para levar a cabo atividades sindicais normais e legais são incompatíveis com os princípios da liberdade sindical.

VI. CONSEQUÊNCIAS FINANCEIRAS AOS SINDICATOS

As consequências financeira nocivas serão imediatas aos sindicatos, ao ter sido modificado o sistema de cobrança do dia para a noite impossibilitando as entidades sindicais quanto a pagamento de despesas ordinárias indispensáveis ao seu funcionamento (salários de funcionários, contas de água, luz, telefone, despesas prediais, tributos, internet, planos de saúde, etc.).

VII. LEI ESPECÍFICA E LEI GENÉRICA

⁸ XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;



1 - O princípio da especialidade revela que a norma especial afasta a incidência da norma geral. *Lex specialis derogat legi generali*. No caso em análise, a CLT (com suas alterações inseridas pela MP 873) é uma lei Geral ou Genérica. Por outro lado, cabe ressaltar que a norma especial deve conter alguns elementos da outra (geral), mas acrescentar pormenores. E mais: a Lei especial só pode ser revogada ou derogada por outra de mesma hierarquia.

2 - O caráter de generalidade (geral) de uma lei faz com que ela se dirige indistintamente, como comando abstrato, a todos; não pode ser particularizada a uma determinada pessoa ou grupo de pessoas. Ressalte-se, também, que não deixa de ser lei aquela norma elaborada, de acordo com o disposto no Art. 59 da Constituição Federal, mas dirigida a uma determinada categoria de indivíduos: no caso A ESPECÍFICA.

VIII. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA O TRABALHO PORTUÁRIO

1 - Para disciplinar o trabalho nos portos, há legislação específica (que não se confunde com lei genérica): a Lei 12.815, de 05 de junho de 2013, a Lei 9.719, de 27 de novembro de 1998 e a Convenção 137 da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo 29, de 1993 e ratificada pelo Decreto 1.574 de 31 de julho de 1995).

2 - Como tal, essas leis específicas, contêm diversos comandos independentes da Consolidação das Leis do Trabalho (esta que é lei genérica). A Lei 12.815 tem regramento próprio para negociações coletivas nos seus artigos 36⁹, 42¹⁰, 43¹¹ e 44¹². Criou também o chamado Órgão de Gestão de Mão de Obra que tem, no seu artigo 32, inciso VII¹³, entre suas finalidades e competências, a responsabilidade de recolher e repassar encargos aos interessados – encargos

⁹ Art. 36. *A gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.*

¹⁰ Art. 42. *A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordocoletivo de trabalho.*

¹¹ Art. 43. *A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários.*

Parágrafo único. A negociação prevista no caput contemplará a garantia de renda mínima inserida no item 2 do Artigo 2 da Convenção nº 137 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

¹² Art. 44. *É facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.*

¹³ VII - *arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.*



estes que incluem as contribuições devidas aos sindicatos. Os trabalhadores fazem parte da representação civil nesse órgão de gestão, conforme dispõe essa lei no seu artigo 33, § 5^o¹⁴. A lei específica portuária (12.815) prevê ainda a existência, no seu artigo 37¹⁵, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, de Comissão Paritária para solucionar litígios. Os trabalhadores participam do Conselho de Supervisão desse órgão gestor. Esta mesma lei específica, diverge ainda da lei genérica (a CLT), quando protege os trabalhadores do porto com relação à terceirização – vide artigo § 3^o¹⁶ do seu artigo 40. Ela reconhece, também, os trabalhos portuários como integrantes de categoria profissional diferenciada, no § 4^o¹⁷ do seu artigo 40.

3 - O § 1^o do artigo 38, do Decreto 8.033, de 27 de junho de 2013 (que regulamenta a Lei 12.815/13), garante, no seu inciso II¹⁸, a participação de representante dos trabalhadores no Conselho de Supervisão do órgão gestor. Também é previsto no § 5^o¹⁹, do mesmo artigo 38, a participação de trabalhador na diretoria executiva do órgão gestor conforme convenção coletiva (mais uma vez reconhece e valoriza a negociação coletiva).

4 - Como resta demonstrado, acima, no setor portuário há legislação específica que contém regras próprias, diferentes e autônomas com relação à lei genérica que é a Consolidação das Leis do Trabalho.

5 - O Órgão de Gestão de Mão de Obra é responsável pela retenção e repasse das contribuições que são feitas pelos trabalhadores nele inscritos e por ele engajados nos trabalhos portuários, em atendimento à referida legislação específica e instrumento coletivo de trabalho

¹⁴ § 5^o A representação da sociedade civil no fórum previsto no § 4^o será paritária entre trabalhadores e empresários.

¹⁵ Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35.

¹⁶ § 3^o O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#).

¹⁷ § 4^o As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

¹⁸ II um indicado pela entidade de classe local, responsável pela indicação do representante dos usuários no Conselho de Autoridade Portuária; e ([Redação dada pelo Decreto no 9.048, de 2017](#))

¹⁹ § 4^o Caso a Diretoria Executiva seja composta por dois membros ou mais, um deles poderá ser indicado pelas respectivas entidades de classe das categorias profissionais relativas às atividades previstas no § 1^o do art. 40 da [Lei nº 12.815, de 2013](#), conforme definido em convenção coletiva.



(artigo 36²⁰ da lei 12.815/13 combinado com artigo 5^{o21} da Lei 9.719/98 – ambas leis específicas). A lei específica 9.919/98, no § 4^{o22}, de seu artigo 6^o, prevê a responsabilidade do órgão gestor quanto ao pagamento de encargos trabalhista e demais obrigações.

6 - Desse modo, cabe reiterar que as regras do trabalho nos portos brasileiros, a gestão da mão de obra e demais questões inerentes à relação entre capital e trabalho – inclusive e principalmente a forma de retenção e repasse aos sindicatos das contribuições aprovadas em negociação coletiva - são intermediadas obrigatoriamente por essa entidade (Órgão de Gestão de Mão de Obra). São assuntos disciplinadas, como regra, em instrumento coletivo de trabalho. Esse órgão gestor também repassa às entidades sindicais de direito as contribuições confederativas, aquelas aprovadas em assembleia, bem como as verbas assistenciais que são providas somente pelas empresas operadoras portuárias (ou seja: não contributivas por parte dos trabalhadores). Tudo isso está de conformidade com a legislação específica dos portuários (Lei 12.815/13, Lei 9.719/98 e Convenção OIT 137), não tendo subordinação, assim, à Lei Geral (a CLT) exceto nos seus casos omissos.

7- Enfatize-se que, conforme dispõe a lei específica portuária (12.815/13), o Órgão Gestor de Mão de Obra tem a natureza jurídica de associação civil de utilidade pública sem fins lucrativos, destinado a administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; responde pelo cadastramento, registro, controle e fiscalização da mão-de-obra e pelo pagamento dos encargos sociais e previdenciários relativos aos trabalhadores avulsos. Sob sua responsabilidade estão ainda o treinamento e habilitação profissional da categoria e a organização dos setores de Medicina Ocupacional e Segurança do Trabalho. Esse órgão também é considerado, para todos os fins, como sede da empresa, para o referido trabalhador portuário avulso.

IX. ORIENTAÇÕES JURÍDICAS EMERGENCIAIS AOS SINDICATOS DO ÂMBITO DAS TRES FEDERAÇÕES PORTUÁRIAS, COM

²⁰ Art. 36. *A gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.*

²¹ Art. 5^o - *A escalação do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão-de-obra.*

²² § 4^o - *O operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações, inclusive acessórias, devidas à Seguridade Social, arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, vedada a invocação do benefício de ordem.*



RELAÇÃO AOS TRABALHADORES INSCRITOS NO ORGÃO DE GESTÃO DE MÃO OBRA

1 – MP 873, ao alterar a uma lei genérica (a CLT), não pode atingir os dispositivos legais inerentes à negociação coletiva prevista na legislação específica para o trabalho portuário.

2 – Em qualquer hipótese (como mero incentivo ao debate), cabe ressaltar que os acordos e convenções coletivas vigentes (ato jurídico perfeito) que preveem regras para contribuição devidas aos sindicatos não podem ser atingidos por qualquer nova lei ou norma.

3 – Nas questões omissas da legislação portuária em vigor poderão ser aplicadas as normas contidas na CLT, incluindo a vigência dos instrumentos coletivos de trabalho e as normas da MP 873 referente às autorizações individuais.

4 – Na inexistência de acordos ou convenções coletivas vigentes, o órgão de gestão deverá recolher por meio de boletos ou equivalentes eletrônicos as contribuições devidas aos sindicatos, arrecadas com base em autorização de trabalhadores na vigência e na forma da MP 973.

5- O recolhimento da contribuição sindical (imposto sindical) deve ser sobrestado, uma vez a legislação vigente não permite que seja feito por boleto. A nova regra da MP de recolhimento nessa modalidade (boleto) conflita com sua natureza jurídica e com normas da própria CLT, principalmente por ter repasse do percentual da União. Até porque se aguarda, ainda, a publicação do acórdão do STF (ADI 5794, da CONTTMAF) sobre o assunto para se conhecer sua extensão e aplicação. E mais: não há revogação dos dispositivos legais que tratam dos percentuais de repasse.

6- Ressalte-se que a nova redação dada (pela MP 873) ao artigo 545 da CLT, com revogação do seu parágrafo único, não autoriza leitura de desobrigação patronal, igualmente quanto ao desconto de contribuições previsto em norma coletiva.

7 - Poderá ensejar a propositura de ações judiciais que viabilizem a manutenção dos descontos em folha de pagamento das mensalidades associativas e de outras contribuições constantes nas Convenções Coletivas de Trabalho e nos Acordos Coletivos de Trabalho aprovados em assembleias, caso haja resistência de órgão gestor para sua efetivação. Neste caso se deve requer (da justiça) a adoção de medidas céleres, acautelatórias, para evitar que se termine por meios econômicos um dos pilares do direito social ao trabalho, que é a organização sindical.



X. ESTRATÉGIA GERAL

1-Tratando-se de Medida Provisória sujeita à apreciação do Congresso Nacional. Há de ser adotado um conjunto de ações, de natureza política e jurídica, que viabilizem a continuidade do funcionamento das entidades sindicais, até a retirada, suspensão, perda de vigência ou eficácia da MP, ou mesmo sua conversão em lei com modificações substanciais, se vier a ser apreciada pelo Congresso Nacional.

2- Deve ser desenvolvido estudo coordenado, inclusive em conjunto com outras entidades, para produção de Notas Técnicas, assim para ajuizamento de Ação Direta de Constitucionalidade (ADI) junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) ou mesmo como amicus curiae nas ADIs ajuizadas - evitando sempre ações isoladas das entidades.

3- Atuação perante organismos internacionais, em continuidade às denúncias e queixas já apresentadas.

XI. QUANTO AO PAGAMENTO POR BOLETO (artigo 582)

1 - Da forma que foi redigida o artigo 582, leva-se à interpretações contraditórias quanto ao seu alcance.

2 - A leitura sistemática de que se aplicaria às contribuições voluntárias dos filiados da entidade e a todas aquelas definidas no artigo 579-A, leva ao entendimento de que continuam a obedecer ao desconto em folha ou a regulação produzida em normas coletivas (ACT/CCT) sobre a matéria.

Este é o nosso entendimento, salvo melhor juízo.

Brasília, 11 de março de 2019.


José Adilson Pereira
Presidente da FNE


MÁRIO TEIXEIRA
Presidente – FENCCOVIB


Eduardo Lino Guterra
Presidente da FNP