

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 018

04/03/2025

Sumário:

- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - OBRIGATORIEDADE - UMA QUESTÃO SUPERADA PELA REFORMA TRABALHISTA
- FOLHA DE PAGAMENTO - LIMITES PARA DESCONTOS - GENERALIDADES
- ESOCIAL DOMÉSTICO - MUDANÇA DE RESPONSÁVEL PELO CONTRATO DE TRABALHO



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - OBRIGATORIEDADE UMA QUESTÃO SUPERADA PELA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, trouxe diversas mudanças significativas no direito do trabalho, incluindo a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. Esse tema gerou grande discussão, especialmente entre os sindicatos, que dependiam desse recurso para sustentar suas atividades. Vamos explorar as implicações dessa mudança e os desafios enfrentados por empresas e trabalhadores.

A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E A NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA

Com a alteração dos artigos 578, 579 e 582 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a contribuição sindical passou a ser facultativa, exigindo autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto em folha de pagamento. Ou seja, o empregador não pode realizar o desconto sem a manifestação individual de cada empregado.

Na prática, isso significa que os sindicatos não podem mais contar automaticamente com essa receita, necessitando buscar outras formas de convencimento para que os trabalhadores contribuam voluntariamente. Empresas também devem se atentar para evitar descontos indevidos, garantindo que apenas os empregados que tenham autorizado previamente sejam descontados.

REAÇÃO DOS SINDICATOS E TENTATIVAS DE REVERSÃO DA MUDANÇA

A perda da obrigatoriedade da contribuição sindical gerou um impacto financeiro significativo para as entidades sindicais, levando algumas a buscar alternativas para manter essa arrecadação. Entre as estratégias adotadas, destacam-se:

Ações judiciais: Muitos sindicatos ingressaram com processos para tentar restabelecer a obrigatoriedade do desconto, argumentando que a mudança comprometia sua atuação.

Acordos e convenções coletivas: Algumas entidades buscaram negociar com empresas para incluir a contribuição como cláusula obrigatória em convenções coletivas.

Interpretação de normativas: A publicação da Nota Técnica 02/2018/GAB/SRT sugeriu que a autorização para o desconto poderia ser concedida por meio de assembleia geral da categoria, o que gerou grande polêmica e resultou na exoneração do Secretário de Relações do Trabalho na época.

A POSIÇÃO DO STF E A VALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA

A questão da contribuição sindical obrigatória chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5794), declarou constitucional a extinção dessa obrigatoriedade. O STF reafirmou que a contribuição sindical só pode ser imposta se houver anuência prévia e expressa do trabalhador, em respeito ao princípio da liberdade de associação previsto na Constituição Federal.

Essa decisão reforçou que nenhum sindicato pode determinar, por meio de assembleia ou convenção coletiva, a obrigatoriedade do desconto da contribuição para toda a categoria.

LIMITES DA ATUAÇÃO SINDICAL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Embora a Reforma Trabalhista tenha ampliado o poder das convenções e acordos coletivos, também estabeleceu limites para evitar abusos. O artigo 611-B da CLT lista direitos que não podem ser reduzidos por negociação sindical, incluindo:

Proteção do salário: A retenção dolosa de salários é crime, e qualquer desconto só pode ser feito com autorização expressa.

Liberdade sindical: Nenhum trabalhador pode ser obrigado a se associar a um sindicato ou a contribuir financeiramente com ele sem consentimento.

Na prática, isso significa que qualquer tentativa de restabelecer a obrigatoriedade da contribuição sindical por meio de assembleia ou convenção coletiva é considerada ilícita.

O NOVO CENÁRIO DAS RELAÇÕES SINDICAIS

A Reforma Trabalhista redefiniu as regras de financiamento sindical, garantindo maior liberdade ao trabalhador e impondo desafios aos sindicatos. Diante desse novo cenário, é essencial que as entidades sindicais busquem alternativas sustentáveis, como a melhoria na prestação de serviços e a aproximação com a categoria, para incentivar a contribuição voluntária.

Para as empresas, a atenção deve ser redobrada para evitar descontos indevidos e garantir que seus processos estejam em conformidade com a legislação vigente. Já os trabalhadores, agora com maior autonomia, devem avaliar criticamente o papel dos sindicatos e decidir conscientemente sobre sua contribuição financeira.

Esse novo paradigma exige adaptação de todas as partes envolvidas para construir relações trabalhistas mais equilibradas e transparentes.

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO - CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS AO SINDICATO PROFISSIONAL - MODELO

Eu, ..., portador da CTPS nº ..., série ..., abaixo assinado, autorizo a empresa, para os fins previstos nos §§ 1º e 4º do artigo 462 e 545, ambos da CLT, a descontar de meus vencimentos, os itens e valores abaixo discriminados, assinalados com um "X".

Opção	Contribuição	Identificação do instrumento coletivo	Identificação do valor ou da forma de cálculo
()	Sindical		
()	Confederativa		
()	Assistencial		
()	Sócio		
()	...		

O produto arrecadado será creditada a favor do sindicato: ...

Para maior clareza, ratifico ... item(ns) assinalado(s) com "x" acima, o qual firmo a presente para que produza os seus efeitos legais.

(local, data e assinatura do empregado).

Obs.: Esta autorização tem validade somente para o período de vigência do instrumento coletivo, podendo ser revogada a qualquer momento pelo empregado.

Súmula nº 342, TST



FOLHA DE PAGAMENTO - LIMITES PARA DESCONTOS GENERALIDADES

A administração da folha de pagamento é um aspecto essencial na gestão de recursos humanos, e a correta aplicação dos descontos salariais é um tema frequentemente debatido. Para evitar conflitos trabalhistas e garantir o cumprimento da legislação, é fundamental que os empregadores compreendam os limites legais para os descontos nos vencimentos dos empregados.

QUAL É O LIMITE PARA DESCONTOS SALARIAIS?

De acordo com a legislação trabalhista, o empregador pode realizar descontos salariais no limite de 70% do salário do empregado, desde que haja previsão legal para isso. Esse percentual foi consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e encontra respaldo no artigo 82 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Orientação Jurisprudencial nº 18 da Seção de Dissídios Coletivos do TST.

Um exemplo prático é quando um funcionário contrai um empréstimo consignado com desconto direto na folha de pagamento. Se houver previsão contratual e autorização do trabalhador, esse desconto pode ser efetuado, respeitando o limite máximo permitido.

DESCONTOS EM VERBAS RESCISÓRIAS: REGRAS ESPECÍFICAS

Para os valores descontados das verbas rescisórias, a legislação traz um limite diferenciado. A Lei 10.820/2003 estabelecia um percentual máximo de 35% para esses descontos, mas com a publicação da Lei 14.131/2021, esse percentual foi ampliado para 40%. Dentro desse percentual, 5% são destinados exclusivamente para amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito.

Por exemplo, se um empregado é desligado da empresa e possui um empréstimo consignado em andamento, o empregador pode descontar até 40% do valor das verbas rescisórias, seguindo as normas estabelecidas pela legislação vigente.

DESCONTOS PERMITIDOS E VEDADOS PELA CLT

O artigo 462 da CLT estabelece que os descontos no salário do empregado só podem ocorrer em algumas situações específicas, como:

- Adiantamentos salariais;
- Descontos previstos em lei ou em contrato coletivo;
- Danos causados pelo empregado ao empregador, desde que haja comprovação do dolo e acordo prévio.

Além disso, a Súmula 342 do TST reforça que os descontos devem ser previamente autorizados pelo trabalhador ou previstos em norma coletiva. Um caso comum é o desconto de valores referentes a planos de saúde e odontológicos, desde que o empregado tenha aderido voluntariamente.

ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS PARA DESCONTOS SALARIAIS

Apesar da Orientação Jurisprudencial nº 18 do TST permitir descontos salariais mediante acordo individual, a CLT, em seu artigo 462, determina que esses descontos só podem ocorrer quando previstos em lei ou convenção coletiva. Essa divergência pode gerar insegurança jurídica para as empresas.

Dessa forma, se um empregador desejar implementar descontos que não estão expressamente previstos na legislação, como compras em farmácias e supermercados conveniados, o ideal é buscar um acordo coletivo para garantir a legalidade da prática.

CONCLUSÃO

Para evitar litígios trabalhistas, é essencial que os empregadores respeitem os limites legais para descontos em folha de pagamento. Em regra, os descontos salariais podem chegar a 70%, desde que previstos na legislação, enquanto os descontos sobre verbas rescisórias são limitados a 40%. Qualquer desconto fora dessas previsões deve ser analisado com cautela e, sempre que possível, formalizado por meio de negociação coletiva.

Ao adotar boas práticas na gestão da folha de pagamento, as empresas garantem o cumprimento das normas trabalhistas e a manutenção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado para todos os envolvidos.

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO NA FOLHA DE PAGAMENTO - MODELO

Eu, ..., portador da CTPS nº ..., série ..., abaixo assinado, autorizo a empresa, para os fins previstos nos §§ 1º e 4º do artigo 462 da CLT, a descontar de meus vencimentos, os itens e valores abaixo discriminados, assinalados com um "X".

- () assistência médica
- () refeição
- () grêmio recreativo
- () farmácia
- () seguro de vida
- () super-mercado
- () danos materiais
- () parcelas de empréstimos/financiamentos (Lei nº 10.820/03)
- () outros

Para maior clareza, ratifico ... itens assinalados com "x" acima, o qual firmo a presente para que produza os seus efeitos legais.

(local, data e assinatura do empregado).

Nota: Os descontos de caráter legal (exemplo Vale-Transporte, limite 6%) independem da referida autorização.



ESOCIAL DOMÉSTICO MUDANÇA DE RESPONSÁVEL PELO CONTRATO DE TRABALHO

O eSocial Doméstico agora conta com uma nova funcionalidade que permite a alteração do empregador responsável pelo contrato de trabalho. Essa medida visa solucionar situações comuns no emprego doméstico, como o falecimento do empregador original ou mudanças na estrutura familiar, garantindo a continuidade do vínculo empregatício de forma regularizada e sem complicações burocráticas.

GARANTIA DA CONTINUIDADE DO CONTRATO EM CASO DE FALECIMENTO

Uma das principais motivações para essa mudança é a necessidade de dar um tratamento adequado ao contrato de trabalho doméstico quando o empregador falece. Na prática, a morte do empregador não significa necessariamente o fim da relação de trabalho, pois o empregado doméstico pode continuar prestando serviços aos demais membros da família.

Antes dessa atualização, o processo de regularização era mais burocrático, exigindo que a família seguisse um procedimento complexo no eSocial. Agora, a nova ferramenta permite que outro representante da família assuma a responsabilidade pelo contrato, garantindo que as obrigações trabalhistas continuem sendo cumpridas sem interrupção.

Exemplo prático: Se uma funcionária doméstica trabalhava para um casal de idosos e um deles era o empregador registrado no eSocial, em caso de falecimento desse empregador, o cônjuge sobrevivente ou um dos filhos pode assumir formalmente o papel de empregador sem necessidade de rescisão e recontração.

MUDANÇA DE REPRESENTANTE SEM FALECIMENTO

A funcionalidade também pode ser utilizada em outras situações, como em casos de separação conjugal. Por exemplo, se um casal se divorcia e o empregado continuar prestando serviço a apenas um dos ex-cônjuges, a alteração do titular no eSocial pode ser realizada para refletir essa nova realidade, sem a necessidade de um novo contrato de trabalho.

A possibilidade de mudar o representante da unidade familiar de maneira simplificada dá mais segurança jurídica tanto para os empregadores quanto para os empregados, assegurando que os direitos trabalhistas sejam respeitados e que as informações sejam corretamente registradas no sistema.

PROCESSO SIMPLIFICADO NO ESOCIAL

Desde 11 de maio de 2020, a mudança de empregador no eSocial Doméstico pode ser feita de forma simples e rápida. O antigo e o novo titular informam a alteração no sistema, e o eSocial automaticamente preenche os dados do contrato, desde que o empregador original tenha feito a atualização previamente. Isso reduz o risco de erros e garante a continuidade do vínculo sem burocracia excessiva.

AJUSTES PARA MUDANÇAS REALIZADAS ANTERIORMENTE

Empregadores que já realizaram essa mudança antes da implementação da nova ferramenta também devem utilizar o sistema para ajustar a situação. O eSocial solicitará as informações necessárias e fará as adequações para garantir que a transferência esteja corretamente registrada.

Essa novidade traz mais praticidade e segurança para os empregadores domésticos e suas famílias, garantindo que a relação de trabalho continue regularizada, independentemente das mudanças que possam ocorrer na estrutura familiar. Para mais informações, os empregadores podem consultar o Manual do Empregador Doméstico no site oficial do eSocial.