

Informe Sindical



As tabelas para cálculo da contribuição sindical vigentes a partir de 1º de janeiro de 2024

TABELA I

Para os agentes do comércio ou trabalhadores autônomos não organizados em empresa (item II do art. 580 da CLT, alterado pela Lei nº 7.047 de 1º de dezembro de 1982), considerando os centavos, na forma do Decreto-Lei nº 2.284/86.

30% de R\$ 517,84

Contribuição devida = R\$ 155,35

TABELA II

Para os empregadores e agentes do comércio organizados em firmas ou empresas e para as entidades ou instituições com capital arbitrado (item III alterado pela Lei nº 7.047, de 1º de dezembro de 1982, e §§ 3º, 4º e 5º do art. 580 da CLT).

VALOR BASE: R\$ 517,84

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R\$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R\$)
1	de 0,01 a 38.838	Contr. Mínima	310,70
2	de 38.838,01 a 77.676	0,80%	-
3	de 77.676,01 a 776.760	0,20%	466,06
4	de 776.760,01 a 77.676.000	0,10%	1.242,82
5	de 77.676.000,01 a 414.272.000	0,02%	63.383,62
6	de 414.272.000,01 em diante	Contr. Máxima	146.238,02

NOTAS:

- O Conselho de Representantes da CNC decidiu reajustar os valores que serão praticados em 2024 pelo INPC de 4,06%, fixando a contribuição mínima em R\$ 310,70 (trezentos e dez reais e setenta centavos), o que equivale a R\$ 25,89 (vinte e cinco reais e oitenta e nove centavos) mensais;
- As firmas ou empresas e as entidades ou instituições cujo capital social seja igual ou inferior a R\$ 38.838, poderão recolher a contribuição sindical mínima de R\$ 310,70, de acordo com o disposto nos arts. 578, 580 § 3º e 587 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017;
- As firmas ou empresas com capital social superior a R\$ 414.272.000,01, poderão recolher a contribuição sindical máxima de R\$ 146.238,02, na forma do disposto nos arts. 578, 580, § 3º e 587 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017;

4. Base de cálculo conforme art. 21 da Lei nº 8.178, de 1º de março de 1991 e atualizada de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, observada a Resolução CNC/SICOMÉRCIO Nº 046/2023;
5. Data de recolhimento:
- Empregadores: 31/01/2024;
 - Autônomos: 29/02/2024;
 - Para os que venham a se estabelecer após os meses acima, a contribuição sindical poderá ser recolhida na

ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Lembramos que a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), vigente desde 11 de novembro de 2017, alterou a redação dos arts. 578 e 587 da CLT, tornando facultativo o pagamento da contribuição sindical, motivo pelo qual poderá ser encaminhado boleto de cobrança, desde que haja menção de que o recolhimento é facultativo.

As tabelas indicativas para cobrança da contribuição assistencial

O Conselho de Representantes da CNC, reunido no dia 9 de novembro de 2023, aprovou, a fim de auxiliar as entidades quando da fixação da contribuição assistencial nas convenções coletivas de trabalho, as seguintes tabelas, com respectivos valores indicativos.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023/2024

COMÉRCIO EM GERAL			
TAMANHO DO ESTABELECIMENTO	CONTRIBUIÇÃO		
O EMPREGADOS	10%	R\$	132
DE 1 A 4	15%	R\$	198
DE 5 A 9	25%	R\$	330
DE 10 A 19	30%	R\$	396
DE 20 A 49	35%	R\$	462
De 50 A 99	55%	R\$	726
DE 100 A 249	150%	R\$	1.980
DE 250 A 499	300%	R\$	3.960
DE 500 A 999	550%	R\$	7.260
1000 OU MAIS	1.000%	R\$	13.200

COMÉRCIO DE SERVIÇOS			
TAMANHO DO ESTABELECIMENTO	CONTRIBUIÇÃO		
O EMPREGADOS	10%	R\$	132
DE 1 A 4	15%	R\$	198
DE 5 A 9	25%	R\$	330
DE 10 A 19	30%	R\$	396
DE 20 A 49	35%	R\$	462
De 50 A 99	55%	R\$	726
DE 100 A 249	150%	R\$	1.980
DE 250 A 499	300%	R\$	3.960
DE 500 A 999	550%	R\$	7.260
1000 OU MAIS	1.000%	R\$	13.200

Sugestões:

1. A contribuição será acrescida de adicional, por empregado, no valor de R\$ 10 (dez reais);
2. O reajuste da tabela tem por base o salário mínimo nacional;
3. O valor da contribuição assistencial mais a parcela adicional, por empregado, não deverá ultrapassar o limite de R\$ 15.000.

Fonte salário mínimo: Lei nº 14.663/2023, de 28 de agosto de 2023.

Publicado acórdão do Supremo Tribunal Federal que considerou constitucional a cobrança da contribuição assistencial para associados e não associados do sindicato, garantindo-lhes o direito de oposição

No dia 30 de outubro de 2023, foi publicado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no Diário da Justiça Eletrônico (DJE), o acórdão proferido nos Embargos Declaratórios no Agravo em Recurso Extraordinário ARE nº 1.108.459/PR, no qual foi fixado o Tema 935 de repercussão geral, com a seguinte tese:

“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.”

A importância do acórdão reside no fato de que o STF declarou ser constitucional a cobrança da contribuição assistencial, instituída por meio de acordo ou convenção coletivos de trabalho, imposta a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, desde que assegurado o direito de oposição, na forma e prazos estabelecidos no ato de convocação da categoria econômica, profissional ou de profissionais liberais. Confira-se a ementa:

“Embargos de declaração em processo paradigma da sistemática da repercussão geral. 2. Direito do Trabalho.

Tema 935. 3. Alegação de omissão, contradição ou obscuridade. 4. Efeitos infringentes. Admissão da cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurado ao trabalhador o direito de oposição. 5. A constitucionalidade das contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores. 6. Embargos de declaração conhecidos e providos em parte para retificar a tese da repercussão geral, que passa a ter a seguinte redação: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.”

(STF, ARE 1018459 ED/PR, Plenário, Relator Ministro Gilmar Mendes, julgado em sessão virtual entre os dias 1º e 11/09/2023, publicado DJE 30/10/2023)

Comércio – autorização para trabalho em feriados

Por meio da Portaria MTE nº 3.665/2023 (DOU de 14 de novembro de 2023) foi alterado o Anexo IV da Portaria MTP nº 671/2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, no sentido de excluir, do anexo IV daquela Portaria as seguintes atividades do comércio com autorização permanente para abrir nos feriados (subitens 1, 2, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 23, 25, 27 e 28): varejista de peixe; varejistas de carnes frescas e caça; varejistas de frutas e verduras; varejistas de aves e ovos; varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário); comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais; comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias; comércio em hotéis; comércio em geral; atacadistas e dis-

tribuidores de produtos industrializados; revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares; e comércio varejista em geral.

Na verdade, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apesar de justificar respeito à Lei nº 10.101/2021, que contém norma específica para a abertura do comércio em feriados, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, acabou por extrapolar sua competência, pois a exclusão da autorização permanente, no caso do comércio, prejudica aquelas localidades que não possuem convenção coletiva, gerando insegurança jurídica e prejudicando a coletividade, mesmo porque certas atividades do comércio são consideradas essenciais.

Segue a íntegra da Portaria:

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 14/11/2023 | Edição: 216 | Seção: 1 | Página: 97 Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro

PORTARIA MTE Nº 3.665, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2023

Altera a Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. (Processo nº 19964.203605/2023-95).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no art. 10, parágrafo único, da Lei 605, de 5 de janeiro de 1949 e no art. 154, § 4º, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e considerando o disposto no art. 6-A, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece que “é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição”, resolve:

Art. 1º Revogar os subitens 1, 2, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 23, 25, 27 e 28, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Art. 2º O subitem 14, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação: “14) feiras-livres;”

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

Operador é dispensado por justa causa por ofender presidente da empresa em rede social interna

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) liberou a Arcelormittal Bioenergia Ltda. da obrigação de reintegrar um ex-empregado de Dionísio (MG) dispensado no exercício do mandato de dirigente sindical. O colegiado constatou que a empresa havia encerrado as suas atividades produtivas na base territorial do sindicato do qual o empregado era dirigente, o que afasta o direito à estabilidade.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou examinar recurso de um operador de terminal químico de uma empresa de logística contra decisão que manteve sua dispensa por justa causa por ter ofendido o presidente da empresa na rede social interna. Para as instâncias anteriores, a

conduta foi agravada porque, depois de apagado o primeiro comentário, o empregado repetiu a postagem.

O operador trabalhou por 17 anos no Terminal Químico de Aratu da empresa no Porto de Suape, em Ipojuca (PE). No dia 17 de novembro de 2021, uma empregada havia publicado, na rede social interna da companhia, uma foto com legenda que descrevia a reunião que o presidente tivera com uma equipe sobre desempenho, processos, estratégias e outros temas relacionadas à empresa, “gerando um ambiente organizacional mais saudável e harmônico”.

Dias depois, o operador publicou um comentário: “Depois de tudo que aconteceu e está acontecendo nos terminais, fica difícil chamar uma pessoa dessa de líder. Ambiente saudável e harmônico, está de brincadeira”. A empresa apagou a publicação, mas ele voltou a postá-la, acrescentando: “Não adianta apagar que publico novamente. Achei que era um chat de livre opinião, e essa é a minha”. Pouco depois, foi dispensado por justa causa.

Na reclamação trabalhista, o operador disse que, na época, se sentia injustiçado porque havia recebido uma advertência por se recusar a participar de um simulado de emergência em que teria de pilotar um veículo proporcionador de espuma, função que não lhe cabia. Ao ver a publicação da colega, quis demonstrar seu inconformismo com a política organizacional da empresa.

O pedido do operador foi julgado improcedente pelo Juízo de Primeiro Grau, para o qual a manifestação havia sido extremamente prejudicial à imagem do empregador. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região (PE) manteve a sentença, destacando que o aplicativo da empresa não era espaço para manifestação em tom desrespeitoso e debochado contra colega ou superior.

Ainda de acordo com o TRT, a republicação da mensagem evidenciava a intenção agressiva e ia além de um mero “impulso passional”, e o registro ofensivo nas redes sociais internas “alastrou-se no tempo e no espaço”. A conduta, assim, teria rompido a confiança inerente ao contrato de trabalho.

O relator do agravo pelo qual o trabalhador pretendia rediscutir o caso no TST, ministro Breno Medeiros, assinalou que as decisões apresentadas por ele para demonstrar divergências de entendimento não abordam as mesmas premissas do caso, ou seja, não envolvem mensagens em aplicativo patrocinado pela empresa nem a republicação do comentário após ter sido apagado, entre outros aspectos.

A decisão foi unânime, e o acórdão, publicado em 29 de setembro de 2023. Processo: AIRR - 21-23.2022.5.06.0192. Fonte: TST (Lourdes Tavares/CF) - Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907 secom@tst.jus.br.

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. No caso concreto, o Tribunal de origem consignou que o acordo individual firmado com os empregados das demandadas não se tratava de banco de horas, justamente por não haver um dos seus requisitos, qual seja, a protração temporal. Com efeito, asseverou o Julgador regional que as empresas reclamadas realizaram acordos de compensação individuais com seus trabalhadores, de maneira pontual e com objetivo específico, para que estes prestassem, por um curto período de tempo, serviços aos sábados, a fim de que as folgas correspondentes ocorressem na época do Natal, de 19/12/2011 a 28/12/2011. Ademais, a Corte Regional destacou que os empregados não se encontravam em regime de sobrelabor habitual, mas apenas trabalharam em alguns

dias de sábado, para que pudessem descansar na semana do Natal, o que lhes foi inegavelmente vantajoso. Em outras palavras, a compensação avençada possuía um objetivo específico e trazia vantagens aos empregados. Assim, diante do substrato fático-probatório delineado nos autos e impassível de revisão na presente fase da marcha processual, forçosa a ilação de que a pactuação havida entre empresas e seus empregados não caracterizou um “banco de horas” propriamente dito, mas uma compensação pontual, com objetivo previamente acordado e inegavelmente vantajoso aos trabalhadores. Conclusão diversa importaria o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos, procedimento vedado pela inteligência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.” (TS-T-RR-1804-37.2011.5.20.0001, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 04/08/2023)

“EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. CONSTITUCIONALIDADE DA VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DE VACINAÇÃO. OCORRÊNCIA DE FALTA GRAVE. SANÇÕES INDIRETAS. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. SÚMULA 126, DO TST. 1. A controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta caracterizada a transcendência jurídica do debate. 2. A Constituição Federal, com lastro no princípio da dignidade da pessoa humana, fixa os direitos fundamentais do cidadão, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Porém, para que a vida em sociedade seja harmoniosa, é preciso que tais direitos guardem equilíbrio com os direitos coletivos. A par desse norte, e fazendo uso da melhor técnica ponderativa para solução desse aparente conflito. **principiológico, a decisão da reclamante de recusar-se a receber a imunização não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva.** 3. A realização de vacinação compulsória foi prevista na Lei Federal 13.979/2020 como medida para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 (art. 3º, III, “d”), **priorizando a prevalência do interesse da coletividade em detrimento do individual.** Tal medida foi questionada junto ao STF, que

fixou tese de repercussão geral (tema 1103) em que se definiu ser constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que atenda aos termos decididos. Não há óbice para concluir que a recusa injustificada à adesão de imunização coletiva represente falta grave, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estipula como dever do empregador assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, enquanto o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito da coletividade, bem como porque o art. 8º, da CLT determina que cabe à Justiça do Trabalho decidir de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Assim, **configurada falta grave ante a recusa injustificada e, portanto, a quebra da fidúcia necessária para a continuação do vínculo de emprego.** 4. São requisitos para aplicação da justa causa: imediatidade, proporcionalidade, non bis in idem, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso. No caso dos autos, presente tais requisitos, correta a decisão que reconheceu a demissão por justa causa da reclamante. 5. Na hipótese dos autos, a reclamante, admitida na função de **porteira de um condomínio, função de contato direto com o público,** recusou-se a receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) e, embora tenha alegado motivos médicos a amparar sua recusa, no tema, registra o **Regional que não houve comprovação mínima de contraindicação vacinal por motivos médicos.** 6. No caso concreto, a exigência da parte recorrida de que os empregados deveriam aderir à vacinação contra Covid-19 é legítima e amparada nos mais basilares preceitos fundamentais, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção

social são inegociáveis. 7. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos dispositivos constitucionais demandaria o reexame do acervo fático probatório, providência incompatível com o recurso de revista sob exa-

me, a teor da Súmula 126, deste TST. **Recurso de revista de que não se conhece.**” (TST-RR-182-10.2022.5.20.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 13/10/2023)

NOTICIÁRIO DA CERSC

Reunião presencial do dia 7 de novembro de 2023 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

PROCESSOS ANALISADOS

PROCESSO N°	INTERESSADO	RELATOR
811	SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SEGURANÇA ELETRÔNICA E CURSOS DE FORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO	LÁZARO GONZAGA
097	SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA, SEGURANÇA ELETRÔNICA E CURSOS DE FORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO	JOSÉ ROBERTO TADROS JUNIOR
035	SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MEDICAMENTOS, PERFUMARIA, COSMÉTICOS, HIGIENE PESSOAL E CORRELATOS DO ESTADO DO CEARÁ	RUBENS MEDRANO
1.883	SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VARGINHA-MG	RUBENS MEDRANO
472	SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE JUIZ DE FORA-MG	DENIS CAVALCANTE
950	SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DO CEARÁ	LÁZARO GONZAGA
1.230	SINDICATO COMÉRCIO VAREJISTA DE ARAXÁ-MG	DENIS CAVALCANTE
2.317	PAULO HENRIQUE LUIZ	JOSÉ ROBERTO TADROS JUNIOR
2.320	ESATTE GESTÃO JURÍDICA E CONTÁBIL	DENIS CAVALCANTE
2.325	GERARH ASSESSORIA	KELSOR FERNANDES

INFORME SINDICAL

Ano XXVIII, nº 360 - NOVEMBRO 2023

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor

Redação técnica: Roberto Lopes

Projeto gráfico: Gecom/Criação

Diagramação: Gecom /Criação

Revisão: Daniel Dutra