

ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS PARA A TOMADA DE DECISÃO NA EMPRESA LINS FERRÃO ARTIGOS DO VESTUÁRIO LTDA

Alex da Luz Soares

RESUMO

O presente trabalho, realizado na empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda. - Lojas Pompéia - tem por objetivo um estudo sobre as contribuições sindicais, praticadas legalmente pela empresa. Trata-se de um estudo de caso através do qual se busca analisar os descontos efetuados em folha de pagamento de funcionários, para uma tomada de decisão no sentido de padronizá-los a partir da criação de ferramentas que automatizem os lançamentos de acordo com a Convenção de cada município que sedia as unidades da organização. Visa-se à reorganização do sistema utilizado pelo setor de recursos humanos quanto à nomenclatura e as novas regras das contribuições sindicais. O tema desta pesquisa está filiado à área de Recursos Humanos, com embasamento em Gestão de Pessoas. A base para este estudo são as Convenções Trabalhistas Municipais, a CLT, a Reforma Trabalhista, Notas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho e o banco de dados da empresa.

Palavras-Chave: Recursos Humanos. Contribuições Sindicais.

1 INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como finalidade realizar um Plano Estratégico de Gestão de Pessoas através da análise dos descontos das contribuições sindicais realizadas na folha de pagamento dos funcionários da empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda. (Lojas Pompéia), e destina-se ao setor de Recursos Humanos, padronizando assim, o sistema da organização para os descontos referentes às contribuições.

O trabalho aborda vários temas para chegar ao seu objetivo final, que são as análises das contribuições sindicais para a tomada de decisão na empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda. e, posteriormente, chegar ao plano de ação. As análises giram em torno da Administração de Recursos Humanos, com ênfase em Gestão de Pessoas.

Quanto à finalidade A metodologia utilizada neste estudo é a da pesquisa aplicada, uma vez que seu objeto é a construção de um conhecimento que efetivamente poderá ser utilizado pela empresa em questão para planejamento futuro e mudança de estratégias de gestão de Recursos Humanos. Quanto à abordagem é uma pesquisa qualitativa, pois se vale de dados recolhidos junto à empresa, mais especificamente, dados da folha de pagamento sobre as contribuições sindicais, descontadas em folha dos funcionários, além dos dados

regimentais das próprias Convenções Coletivas de Trabalho dos municípios-sede das filiais da Empresa em questão.

Esse procedimento caracteriza-se como um estudo de caso exploratório, pois revela um contexto a partir da coleta e da análise dos dados e informações, na tentativa de esclarecer decisões a serem tomadas pelo setor de Recursos humanos com relação a atual forma de execução dos descontos em folha de pagamento, criando novas condições para o sistema.

As orientações obtidas com o estudo da legislação e das convenções definem os tipos de contribuições existentes e fornecem subsídios para a análise da atual forma de execução dos descontos na Empresa e sinalizam a necessidade de correções e de padronização do sistema de descontos das contribuições sindicais na folha de pagamento, além de elaborar um documento para que o empregado, se assim desejar, autorize expressamente o desconto da contribuição sindical, gerando, dessa forma, segurança jurídica para empresa

Primeiramente criou-se no sistema um parâmetro para descontos das contribuições sindicais, Confederativa, Assistencial e Mensal com autorização ou do funcionário. Por não haver paridade entre as contribuições no universo da Empresa - constituída por 77 filiais e 5 sedes - foi necessário mapeá-las pelos tipos de contribuição, obtendo-se um resultado que foi demonstrado em gráficos. Isso possibilitou a compreensão da realidade da Empresa com relação à questão deste trabalho

O embasamento teórico resultou do estudo da Consolidação das Leis Trabalhistas, das Convenções Coletivas municipais, federal e estadual, além de um estudo histórico das entidades sindicais para um entendimento aprofundado sobre os direitos de associação dos trabalhadores para preservação e garantia dos seus direitos.

O problema desta pesquisa refere-se às medidas que devem ser tomadas com relação aos descontos dessas contribuições, e estabelecer um plano de ação que defina, com clareza, quais os funcionários da empresa que terão o desconto efetuado e, quais não, de acordo com a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº. 13.467/2017.

2 A EMPRESA

Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda - de nome fantasia Lojas Pompéia- foi fundada em 1953, no município de Camaquã, interior do Rio Grande do Sul pelos irmãos Lins Sperotto Ferrão e Valdemar Sperotto Ferrão. Mais conhecida como Lojas Pompéia, a empresa desenvolveu um conceito que abrange moda com preços acessíveis, oferecendo essa combinação aos seus clientes desde sua criação.

São aproximadamente 3.000 (Três Mil) colaboradores e a empresa é considerada uma das mais importantes redes de varejo do sul do país, contando com 77 (setenta e sete) lojas físicas e 5 (cinco) sedes.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Empresa: Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda

Nome Fantasia: Lojas Pompéia

CNPJ: 87.345.021/0001-27

Endereço: Av. Cônego Luiz Walter Hanquet, Nº. 1717

Município: Camaquã

Estado: Rio Grande do Sul

Bairro: Viégas

Cep: 96180-000

Ramo de Atividade: Comércio Varejista

Site: www.lojaspompeia.com

Telefone: (51) 3692-9200

2.2 MISSÃO DA EMPRESA

A Missão da Empresa é a de vender moda acessível para toda a família, com um atendimento próximo e diferenciado, respeitando e valorizando as pessoas que contribuem para o desenvolvimento e rentabilidade da empresa.

2.3 VISÃO DA EMPRESA

A Visão da Empresa é ser a melhor opção de compra no segmento de moda acessível até 2020.

3 RECURSOS HUMANOS, GESTÃO E PLANEJAMENTO

A expressão “recursos humanos”, Segundo Chiavenato (2016, p.2), “refere-se às pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis”. Um desses papéis é desenvolvido pela Administração de Recursos Humanos (ARH) que deve dedicar-se às seguintes funções para poder atingir seus objetivos:

- Suprir a empresa dos talentos e competências necessárias por meio de recrutamento e seleção de pessoal;
- Manter na empresa, pessoas necessárias por meio da remuneração dos benefícios sociais e da higiene e segurança do trabalho e;
- Desenvolver as pessoas com potencial na empresa, por meio do treinamento e desenvolvimento de pessoal.

De acordo com Bertelli, a tendência atual da ARH é de acelerar o movimento de mudança, para uma adaptando-se às transformações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas. As adequações precisam ser sempre rápidas para sua própria qualificação e dos colaboradores:

A ARH tem como propósito ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporcionar competitividade à organização e empregados bem treinados e bem motivados, aumentar a auto-realização e a satisfação dos empregados no trabalho, desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, administrar a mudança, manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável. (BERTELLI, 2004)

O RH é um recurso, uma ferramenta para a gestão especificamente dos recursos humanos, uma vez que uma empresa é constituída de pessoas. O termo Gestão de Pessoas é um conceito empregado para definir estratégias cujo objetivo é atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano de uma organização para o seu próprio crescimento. Segundo Romero (2013, p. 17): “Gestão de pessoas é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos colaboradores/servidores e das organizações”.

Nessa mesma linha, define-se Gestão de Pessoas como “um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente trabalho”. (FISHER e FLEURY, 1998). Para Chiavenato (2005, p. 5), falar de gestão de pessoas significa falar de gente, de mentalidade, de vitalidade, ação e proação. As pessoas e mentalidades mudam constantemente, por essa razão, segundo o autor, a Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis, centralizando o capital intelectual – que simboliza a importância do fator humano em plena Era da informação - a Gestão de pessoas é responsável pela excelência das organizações bem-

sucedidas. Tendo em vista a importância do ser humano para as organizações, as empresas precisam estar sempre preparadas para rever seus planejamentos. Nesse contexto a gestão de pessoas passa a ser uma ação estratégica. Para agir de forma estratégica é necessário não só saber qual é a posição em que a organização se encontra de modo a determinar qual será o plano de ação adotado, mas como também ter a competência de utilizá-la como pretexto a fim de realizar a estratégia pretendida, gerando um padrão, uma perspectiva.

Assim, o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas tornou-se uma necessidade para as organizações para sua manutenção no mercado. Chiavenato(2010) define PEGP como a maneira como a área de Gestão de Pessoas pode contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

Para Chiavenato (2010, p. 75), “um dos aspectos mais importantes do planejamento estratégico de Gestão de Pessoas – GP é o alinhamento da função de GP com a estratégia organizacional. É necessário traduzir os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de GP”. Completa o autor: “É muito importante que o planejamento estratégico de recursos humanos seja parte integrante do planejamento estratégico da organização, de maneira que ambos estejam plenamente alinhados (CHIAVENATO, 2010).

4. AS ENTIDADES SINDICAIS

A organização sindical teve sua origem na Inglaterra, em 1871, com a Lei dos Sindicatos, que foi determinante para que o movimento trabalhista adquirisse estrutura na medida em que os trabalhadores reuniam-se em associações para a defesa de interesses comuns.

No Brasil, de acordo com Dessler (2003,p.311), a proteção ao trabalho tomou corpo, efetivamente, na décadas de 1930, após a Revolução de 30, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a criação da Justiça do Trabalho, em 1934, e Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943.

Em 1988, a proteção ao trabalho foi elevada a nível constitucional, conforme o art. 8º da Constituição que estabeleceu a livre associação profissional ou sindical, cabendo aos sindicatos a defesa dos direitos e dos interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, sem, no entanto, obrigatoriedade à filiação, embora seja obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Os sindicatos organizam-se em Federações, organizadas por Estados-membros.(LACOMBE,2011,p,333). As Federações organizam-se em Conferderações (entidades sindicais de âmbito nacional - constituídas de no mínimo três federações com sede obrigatória em Brasília conforme (art. 535 da CLT).).

4.1 AS FILIAIS DA EMPRESA, OS SINDICATOS REPRESENTATIVOS E AS CONTRIBUIÇÕES

As Lojas Pompéia é composta pela sua Matriz, 77 (setenta e sete) lojas, Marketing, Almoxarifado, E-commerce e CD-Loureiro.

Do total de filiais das Lojas Pompéia, são 47 sindicatos atuantes com objetivo DE defender os direitos e interesses coletivos ou individuais, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Segundo Lacombe, os empregadores são obrigados a descontar 1/30 da remuneração dos empregados no mês de março e recolher esses valor a favor do sindicato profissional da categoria, independentes de serem sindicalizados ou não. A contribuição sindical está prevista na Lei Maior na parte final do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, disciplinada nos arts. 578 a 610 da CLT. Trate-se de um tributo que é recolhido uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical.

Além da contribuição sindical, os funcionários têm a contribuição assistencial. Também denominada de taxa assistencial, é normalmente prevista em documento coletivo de trabalho e acordada ou convencionada nas datas-bases entre sindicatos das categorias profissional (empregados) e econômica (patronais/empregadores), conforme estabelecido na CLT, art. 513, alínea “e” que visa custear as atividades assistenciais do sindicato.

Em nível nacional há ainda a contribuição confederativa cujo objetivo é custear o sistema confederativo da representação sindical patronal ou profissional, do qual fazem parte os sindicatos e as federações da categoria profissional. Essa contribuição é fixada em assembleia geral.

4.1.1 Contribuição Mensal

A contribuição mensal pode ter várias denominações: Contribuição associativa, mensalidade sindical, ou mensalidade estatutária. A contribuição mensal é de caráter meramente associativo daqueles que tenham optado pela filiação e devida às associações sindicais, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais, conforme dispõe a CLT, art. 548, alínea “b”.

4.1.2 Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

A Convenção Coletiva de Trabalho conforme preconiza no artigo 611 da CLT, “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

As convenções coletivas de trabalho nasceram e se desenvolveram, principalmente, na Europa Ocidental e nos Estados Unidos e, se propagaram pelos países industrializados.

No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº. 21.761 de 1932, tendo por base a lei francesa de 1919 e possuía efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica. Seu reconhecimento ocorreu, constitucionalmente, em 1934. A partir de então, todas as demais constituições brasileiras trataram do assunto.

4.1.3 Reforma Trabalhista

Instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista que ocorreu neste mesmo ano no Brasil, ressignificou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com mudanças significativas. O objetivo da reforma foi o de combater o desemprego e a **crise econômica no país**. Desde a sua proposição em 2016, as discussões acrescentaram diversas emendas ao projeto inicial. Entre as alterações que geraram centenas de novos artigos, está o fim da obrigatoriedade da **contribuição sindical**.

A partir da Reforma, a Contribuição Sindical passa a ser opcional, perdendo a obrigatoriedade por meio de desconto anual equivalente a um dia de salário do trabalhador.

As empresas, em geral, também precisam se adaptar às novas normas. A empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda, dentro da sua realidade e ciente das mudanças, estabeleceu critérios para a sua reorganização no que tange à Contribuição Sindical. Por meio de nota a todos os seus colaboradores, deu-lhes ciência de que os descontos iriam ser efetivados àqueles que, através de documento específico, autorizassem, expressamente, o desconto da contribuição na sua folha de pagamento, garantindo, assim, os dispositivos da Lei regulamentadora n.13.467.

5 METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como um estudo de caso através do qual se busca analisar os descontos efetuados em folha de pagamento de funcionários, na Empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda, para uma tomada de decisão no sentido de padronizá-los a partir da criação de ferramentas que automatizem os lançamentos de acordo com a Convenção de cada município que sedia as unidades da organização. Quanto ao objetivo esta pesquisa é exploratória, de cunho bibliográfico e destina-se a embasar o conhecimento sobre o problema deste estudo. Através de uma abordagem quantitativa, busca-se a análise dos novos dispositivos da Lei de Consolidação Trabalhista, que remodela o Sistema de Contribuição Sindical na empresa em questão.

6 CONCLUSÃO

Este trabalho de conclusão de curso (TCC) surgiu através do trabalho que desenvolvo na empresa Lins Ferrão Artigos do Vestuário Ltda.. Por ter o cargo de analista pessoal e, por ter reconhecido conhecimento na área de recursos humanos, desenvolver um trabalho de conclusão nessa área agregaria saberes pertinentes às mudanças em questão.

A rotina de uma empresa envolve questões múltiplas em todos os setores. Na área de RH é preciso que todas as decisões tenham embasamento jurídico. Por essa razão, e diante da preocupação que existe hoje na empresa no sentido de saber, com segurança como lidar com essas contribuições sindicais, buscando atender

ao que determina a legislação que disciplina a matéria, desenvolveu-se este estudo. Assim, efetivamente se tornará possível orientar todos os componentes da organização, desde os funcionários aos gestores com relação aos descontos atribuídos aos funcionários.

O levantamento realizado na empresa Lins Ferrão foi essencial para a coleta dos dados que foram submetidos à análise e posteriormente servirão para a reorganização do sistema. As nomenclaturas referentes às contribuições existentes serão informadas ao sistema, automatizando os descontos conforme convenções coletivas sindicais regionais.

Com o advento da referida legislação referente à nova reforma trabalhista, e a partir dela, haverá desconto da contribuição sindical na folha de pagamento, somente daqueles colaboradores que autorizarem através de documento específico de próprio punho, conforme estabelecido pela nova Lei nº. 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS). Nota Técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018. Brasília: 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2008;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014;

DELGADO, Maurício Goldinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017;

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014;

ROMERO, Sonia Mara Thater; *et al.* **Gestão de Pessoas**: conceitos e estratégias. Curitiba: Intersaberes, 2013;

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1995;