

# COMPLIANCE NA RELAÇÃO COM SINDICATOS

**D**iscussões sobre a constitucionalidade das contribuições sindicais ganharam contornos inéditos a partir da recente Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, até então prevista em lei, sindicatos têm exigido a contribuição compulsória dos empregados, associados ou não, mediante cláusulas estabelecidas em negociações coletivas, a despeito do direito de oposição expressamente previsto no Artigo 545 da CLT.

A duvidosa constitucionalidade desse procedimento levou o Supremo Tribunal Federal (STF) a decidir, recentemente, que a contribuição sindical, ainda que prevista em negociações coletivas, somente poderá ser exigida dos empregados que expressamente autorizarem seu desconto em folha de pagamento.

Ainda assim, há casos em que as empresas, mediante negociação com o sindicato, têm assumido a contribuição em substituição aos seus empregados.

Diante dessa situação, algumas indagações vêm à tona. Se o próprio empregado decide não custear as atividades do sindicato que lhe representaria, por que o empregador o faria, ainda mais quando o mesmo sindicato profissional poderá representar e defender interesses de outrem? A empresa teria algum proveito legítimo em arcar com tais custos? Ou haveria alguma outra finalidade para uma despesa que não lhe é exigida?

É nesse contexto que a discussão ultrapassa a esfera trabalhista, pois as consequências do compromisso assumido pelas empresas, em nome dos seus empregados,

**MICHEL SANCOVSKI, LUIZ ANTIAGO FILHO E THATIANE CAMPELLO**

» Advogados do escritório Tauil & Chequer

dos, passam também a constituir relevante questão de compliance anticorrupção.

Decidir pagar o encargo a uma entidade sindical pode atrair riscos para a empresa tanto pelo que o pagamento pode representar quanto pela posição que a entidade sindical assumirá junto à entidade pagadora.

Significa dizer que as empresas deverão atribuir aos sindicatos conduta similar à adotada perante prestadores de serviços ou fornecedores externos. Sem obrigação legal que exija o pagamento, qualquer repasse a terceiros deve ser justificado. Seria possível inferir que, sem justificativa legítima para o pagamento em nome de terceiros, seu objetivo possa ser, por exemplo, apenas assegurar bom relacionamento com o sindicato ou melhores condições de negociação de acordos.

Pode-se estar diante de um pagamento indevido, pois facultativo e desprovido de justificativa hígida, em troca de uma vantagem também indevida. Estivéssemos diante de agentes públicos, o fato poderia inclusive caracterizar violação à lei anticorrupção.

Contudo, a única modalidade de corrupção prevista como conduta ilícita no Brasil, é aquela em que a administração pública e/ou agente(s) público(s) figura(m) no polo passivo da relação. Não há, no Brasil, crime específico de corrupção

“privada” – sem prejuízo de enquadramento típico diverso.

Sindicatos, no entanto, possuem natureza jurídica de direito privado, pois não integram a administração pública e não prestam serviços públicos nem executam atividades típicas de Estado, mas, na realidade, defendem os interesses coletivos da classe sindicalizada. Do mesmo modo, a definição de “funcionário público” prevista na legislação não abrange agentes ou diretores sindicais, cujas funções tampouco são equiparadas às funções públicas.

A distinção é relevante, mas, a despeito da lacuna legislativa, a integridade nos negócios também inclui atuação ética mesmo diante da ausência de obrigação legal ou risco de sanção. Muitos programas de integridade (compliance) atribuem à corrupção “privada” importância idêntica à corrupção pública, proibindo-a. Vale lembrar que as punições e repercussões de violações a normas internas de integridade e imagem corporativa podem ser significativas, ainda que não previstas no ordenamento jurídico.

Há casos em outros países, de empresas responsabilizadas por transações indevidas com sindicatos. Nos Estados Unidos, por exemplo, uma empresa celebrou um acordo com o Departamento de Justiça Americano pelo qual se comprometeu ao pagamento de multa superior a US\$ 12 milhões por violação ao U.S. Foreign Corrupt Practices Act. A empresa havia celebrado um contrato fictício de consultoria com um assessor de um ministério local, mas o serviço nunca foi realizado. Em verdade, o valor pago (US\$ 1,15 milhões) foi distribuído a agentes de sindicatos em troca de condições de negociação mais favo-

ráveis à empresa.

A lei anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/2013) tem ganhado relevo pela previsão de rigorosas sanções em caso de prática de atos ilícitos contra a administração pública, com penas que variam desde multa de 0,1% a 20% do faturamento bruto da entidade infratora até sua dissolução compulsória. Seu aspecto mais inovador, contudo, é a adoção da responsabilização objetiva.

Sem a necessidade de comprovação de dolo ou culpa, uma pessoa jurídica pode ser punida por atos ilícitos praticados por terceiros – aqui incluídos os sindicatos –, diretamente vinculados a ela ou não, mesmo sem sua autorização, aquiescência ou ciência, desde que cometidos em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não. Trata-se de conceituação bastante abrangente. Nesse sentido, a ausência de ferramentas pelas quais as pessoas jurídicas possam assegurar ou controlar a destinação dos recursos conforme pactuado pode constituir significativo risco de compliance.

Em suma, o pagamento pelas empresas da contribuição sindical devida pelos empregados pode gerar significativos riscos associados à prática de atos de corrupção e condutas correlatas, especialmente quando pagas em benefício de terceiros.

Havendo interesse em realizar repasses aos sindicatos, ainda que em nome de seus empregados, é imprescindível que se possa demonstrar uma justificativa empresarial (lícita), e se adote mecanismos que permitam à empresa fiscalizar e monitorar a destinação do montante pago a título de contribuição sindical, e ao cumprimento das leis e normas de integridade aplicáveis.