

# Cartilha Sindical

3ª Edição



**SISTEMA  
OCEMG  
SESCOOP/MG**





**O Sindicato e Organização** das Cooperativas do Estado de Minas Gerais – OCEMG, como legítimo representante da categoria econômica das cooperativas em todos os seus 13 (treze) ramos, desde 18 de julho de 2001, edita a 3ª edição da presente cartilha a fim de esclarecer às cooperativas sobre a organização sindical como um todo, a atuação dos sindicatos patronais bem como as contribuições da espécie previstas na legislação.

# Índice

|  |    |
|--|----|
| 1. OCEMG                                       | 06 |
| 1.1 - A OCEMG como organização                 | 06 |
| 1.2 - A OCEMG como sindicato                   | 06 |
| 2. Breve História do Movimento Sindical        | 06 |
| 3. Organização Sindical Brasileira             | 07 |
| 3.1. Unicidade Sindical                        | 07 |
| 3.2. Criação e Registro de Sindicatos          | 08 |
| 3.3. Conceito de Sindicato                     | 09 |
| 3.4. Desmembramento e Dissociação de Sindicato | 09 |
| 3.5. Tipos de Sindicato                        | 09 |
| 3.6. Critérios de Representação Sindical       | 10 |
| 4. Receitas do Sindicato                       | 11 |
| 4.1. Contribuição Sindical                     | 11 |
| 4.2. Contribuição Confederativa                | 13 |
| 4.3. Contribuição Assistencial                 | 13 |
| 4.4. Contribuição Associativa                  | 13 |

|  |    |
|--|----|
| 5. Conflitos Coletivos e Meios de Solução                          | 13 |
| 5.1. Conflitos Coletivos e a Importância das Negociações Coletivas | 13 |
| 5.2. Meios de Solução  | 14 |
| 5.2.1 A importância das negociações coletivas                      | 14 |
| 5.2.1.1 Convenção Coletiva de Trabalho                             | 15 |
| 5.2.1.2 Acordo Coletivo de Trabalho                                | 16 |
| 5.3. Dissídio Coletivo   | 16 |
| 6. Funções do Sindicato  | 17 |
| 6.1. Função de Representação                                       | 18 |
| 6.2. Função Negocial   | 18 |
| 6.3. Função Assistencial   | 18 |
| 6.4. Função Arrecadatória  | 18 |
| 6.5. Função de Colaboração   | 18 |
| 7. Perguntas mais freqüentes                                       | 19 |
| 8. Como preencher a Guia de Contribuição Sindical Patronal?        | 23 |
| 9. Contribuição Sindical recolhida fora do prazo legal             | 25 |

## 1. OCEMG

### 1.1.A OCEMG como organização

**A Organização das Cooperativas** do Estado de Minas Gerais - OCEMG foi criada, nos termos propostos pela Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, no dia 11 de setembro de 1970, em uma assembléia de 145 representantes das mais diversas e diferentes cooperativas existentes no Estado.

A assembléia foi convocada pela União das Cooperativas do Estado de Minas Gerais - UCEMG que foi extinta para dar lugar à nova entidade.

Os bens da antiga União das Cooperativas do Estado de Minas Gerais foram transferidos para a OCEMG e todas as cooperativas que integravam a antiga UCEMG foram consideradas registradas e fundadoras da nova entidade. Esta, com sede em Belo Horizonte, tem a função de ser o agente político, representar, promover e integrar as Cooperativas Mineiras, zelando pela sua existência.

### 1.2. A OCEMG como sindicato

**Inicialmente, havia reclamações** das cooperativas pois não havia um sindicato patronal que resguardasse, especificamente, os interesses desta categoria econômica no Estado de Minas Gerais. Diante deste fato, a OCEMG tomou a iniciativa e, em 18 de julho de 2001, obteve, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, a Certidão Sindical publicada no Diário Oficial da União. A partir desta data, a OCEMG – Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais passou a ser o legítimo representante da categoria econômica das cooperativas neste estado.

## 2. Breve História do Movimento Sindical

**Desde os primórdios da humanidade**, o homem tem procurado se reunir, seja para proteção, defesa ou desenvolvimento de interesses comuns, ocasionando a formação dos primeiros núcleos organizados sobre bases de afinidade e de interesses. Na Idade Média, predominavam as corporações de ofício, associações que surgiram a partir do século XII para regulamentar o processo produtivo artesanal, determinando



qualidade, preço, quantidade produzida, margem de lucro, o aprendizado e hierarquia dos ofícios. No Brasil, a Constituição de 1824 determinou a abolição dessas corporações em razão das modificações sociais existentes na Europa, notadamente a Revolução Francesa. Com influência dos trabalhadores estrangeiros que vieram prestar serviços no Brasil, com o advento do decreto 979 de 1903, foi permitida a criação de sindicatos de

trabalhadores rurais (ligas operárias). Quatro anos mais tarde, facultou-se a criação de sindicatos de trabalhadores urbanos através do decreto 1637. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que atribuiu aos sindicatos funções de poder público. Na Constituição de 1934 foi adotada a pluralidade sindical, mas na de 1937 foi determinado a unicidade sindical. Esta Constituição de 1937 possuía um artigo, copiado da "Carta Del Lavoro" italiana dispondo que somente o sindicato legalmente reconhecido e posto sob o controle do Estado tem o direito de representar legalmente toda a categoria dos trabalhadores ou dos empregadores. Essa situação perdurou até o advento da Constituição Federal de 1988 que desvinculou definitivamente os Sindicatos do Estado. O caput do art. 8º da Lei Maior estabelece que é livre a associação profissional ou sindical. Atualmente, como forma de organização sindical, a nossa constituição adota a unicidade sindical que será explicitada no item abaixo.

### 3. Organização Sindical Brasileira

#### 3.1. Unicidade Sindical

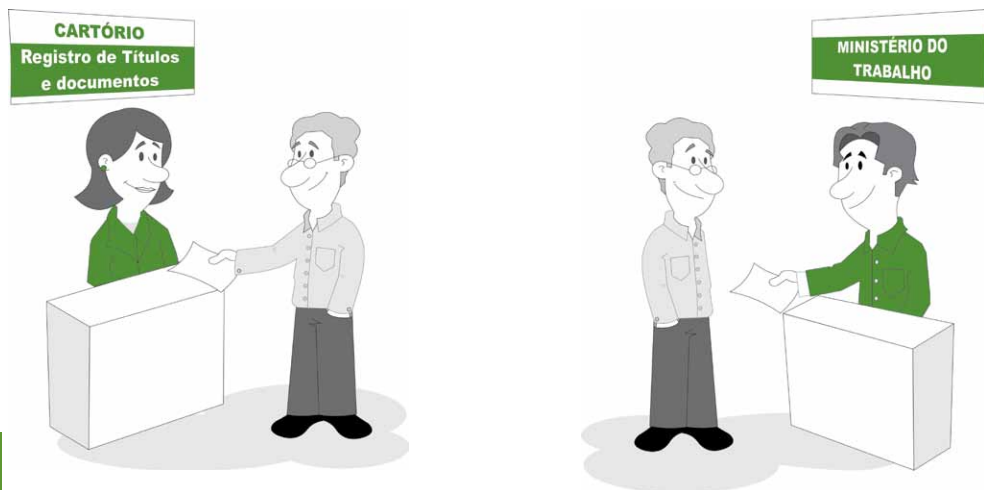
**Não obstante a existência da Convenção** nº 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que preconiza o sistema da pluralidade sindical, ou seja, a possibilidade de livre criação de quantos forem os interessados, sem qualquer tipo de restrição, o sistema que vigora em nosso país é o da unicidade sindical.

De acordo com o sistema sindical brasileiro, consagrado no inciso II do art. 8º da Constituição Federal, inexistente a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior a um Município. Além disso, ressaltamos que existem sindicatos representantes dos trabalhadores e sindicatos representantes dos empregadores ou patronais, como é o caso da OCEMG. Em ambos os casos, só é possível a existência de um sindicato representativo na mesma base territorial, que é definida pelo próprio sindicato. No caso da OCEMG, verifica-se que sua base territorial é o Estado de Minas Gerais, representando a categoria econômica das cooperativas, em todos os seus ramos.

### 3.2. Criação e Registro de Sindicatos

A **personalidade jurídica** dos sindicatos nasce a partir do seu registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos, mas só ganha a personalidade jurídico-sindical com o registro no Ministério do Trabalho, pois somente este órgão tem condições de verificar a unicidade dos sindicatos na mesma base territorial; o que se evidencia pela súmula nº 677 do STF- Supremo Tribunal Federal: *"até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade."*

Assim, para que um sindicato obtenha a certidão sindical ou altere seu estatuto social, deverá fazê-lo também perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Este deverá





publicar no Diário Oficial da União, para que no prazo de 30 dias possam, se for o caso, serem interpostas impugnações de outro(s) sindicato(s) através de requerimento por escrito que deverá também conter comprovante de seu(s) registro(s) no MTE, além do comprovante de pagamento do preparo/custas. Caso a impugnação seja conhecida pela Secretaria Regional do Trabalho, o registro ou alteração estatutária não será feito, cabendo às partes resolver a questão via consensual ou através do poder judiciário.

Lembramos que o Registro no Ministério do Trabalho é feito apenas para fins cadastrais e de verificação de unicidade sindical, sem qualquer interferência, intervenção ou autorização do Estado em relação às atividades do sindicato. O que prova, então, a representatividade do sindicato é a Certidão de Registro Sindical expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego- MTE, que antigamente era denominada Carta Sindical.

### 3.3. Conceito de Sindicato

**Sindicato é a associação** de pessoas que exercem atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses econômicos e individuais de seus membros.

Os Sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento, nos termos do art.8º, inciso II da Constituição Federal.

### 3.4. Desmembramento e dissociação de sindicato

**Desmembramento** – Dá-se pela divisão na base territorial da entidade sindical mais antiga. Um exemplo seria um sindicato com base municipal sendo que antes só existia um com base em todo o território nacional.

**Dissociação** – Dá-se pela divisão das categorias da entidade sindical mais antiga. Um exemplo seria a criação de um sindicato dos médicos onde anteriormente era representada pelo sindicato dos profissionais da área de saúde.

### 3.5 Tipos de Sindicatos

#### a) Singulares

É um sujeito coletivo, com organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas. Tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica.<sup>1</sup>

1 - Amauri Mascaro Nascimento, Direito sindical. São Paulo: Saraiva, 1989.

## **b) Federações**

Agrupamento de no mínimo 5 (cinco) sindicatos singulares. A constituição de uma Federação só ocorre se houver deliberação em Assembléia da categoria, em cada um dos sindicatos que a compõem.

## **c) Confederações**

As confederações são entidades sindicais de maior grau em determinada categoria visto que para sua constituição é necessário o agrupamento mínimo de 3 (três) federações. Logo, as confederações atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria<sup>2</sup>.

## **d) Centrais Sindicais**

Antes das Medidas Provisórias n<sup>o</sup> 293 e 294 publicadas nos dias 08 e 09 de maio de 2006<sup>3</sup>, não havia previsão das centrais sindicais na legislação que trata da organização sindical. Contudo, essas entidades são reconhecidas como organismos de coordenação de entidades sindicais e possuem grande poder de mobilização. São organizadas em forma de associação civil e têm como exemplos a CUT, CGT e a Força Sindical. Em 31 de março de 2008 foi publicada a lei 11.648, que dispõe sobre o reconhecimento formal das Centrais Sindicais, definindo suas atribuições e fixando repasse de recursos da contribuição paga pelos trabalhadores, quebrando, assim, o sistema de representação confederativo no seu paralelismo, ou seja, a cada representação de trabalhador deve corresponder a de um empregador.

## **3.6. Critérios de representação sindical**

**Em todo o mundo**, podemos destacar três principais formas de agrupamento representados pelos sindicatos: por categorias, por profissão e por empresa. Em todos os países é levada em consideração a profissão do trabalhador. O Brasil adotou a representação sindical por meio de categorias a fim de definir o enquadramento sindical. Alguns países adotaram a empresa para fins de enquadramento; como é o caso do Chile, Estados Unidos da América.

A Constituição Federal de 1988 transformou o enquadramento sindical oficial em espontâneo. Em regra, o enquadramento do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa em que ele trabalha, verificada nos seus contratos sociais/estatutos. Há exceções, como é o caso das categorias diferenciadas, que possuem sindicatos es-

2 - Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, 4<sup>a</sup>ed, São Paulo, LTR, 2005

3 - Verificar atualizações sobre as citadas Medidas Provisórias em nosso site: [www.minasgerais.coop.br](http://www.minasgerais.coop.br)

pecíficos. São exemplos de categorias diferenciadas (art. 511, §3º da CLT): Motorista quando trabalha na sua profissão dentro de uma empresa que não tenha como atividade principal o transporte. Contadores, cujo empregador não tenha a contabilidade como atividade preponderante. Classificadores de produtos de origem vegetal, professores, profissionais de Enfermagem, vendedores de produtos farmacêuticos, secretárias, tratoristas (excetuados os rurais), vendedores e viajantes do comércio, seriam outros exemplos.



Assim, em nosso país, entendemos que o enquadramento sindical se dá pela verificação de qual sindicato representa determinada categoria econômica ou profissional, seja por parte dos empregados, seja por parte dos empregadores. Antes do advento da Constituição Federal de 1988, o enquadramento era feito de acordo com as normas estabelecidas na CLT, em seus artigos 570 a 577. No entanto, tais dispositivos foram revogados, ficando a questão do enquadramento sindical, de certa forma, sem regulamentação. A atual liberdade de organização sindical não admite regulamentação legal para o enquadramento sindical, que deverá ocorrer por iniciativa autônoma dos empregados e empregadores, respeitado o princípio da representação por categorias econômicas e profissionais conexas (artigo 511, *caput* CLT).

## 4. Receitas do Sindicato

**As fontes de receita** das associações sindicais, de acordo com o art. 548 da CLT, são, além das contribuições descritas abaixo, os bens e valores adquiridos, as rendas produzidas, doações e legados, as multas e outras rendas eventuais.

Não obstante, a Constituição Federal de 1988 trouxe novas fontes de receita aos sindicatos como a contribuição associativa ou mensalidade sindical, contribuição assistencial, contribuição confederativa e contribuição sindical.

### 4.1 Contribuição Sindical

**Anteriormente chamado de imposto sindical**, a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econô-

mica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo.

No caso das cooperativas situadas no Estado de Minas Gerais, por exemplo, estas pertencem à “categoria econômica das Cooperativas”, devendo recolher a contribuição sindical, que vence em 31 de janeiro de cada ano, em favor do Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais - OCEMG. Tal recolhimento independe de filiação no Sindicato ou registro nesta Organização.

A contribuição em tela tem caráter tributário e é obrigatória, independente da vontade dos contribuintes. Ela é recolhida mediante GRCS (Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical) fornecida pelas entidades sindicais e deve ser paga nas agências da Caixa Econômica Federal. O cálculo é baseado no capital social de acordo com as tabelas fornecidas pelas entidades sindicais.

De acordo com os arts. 588 e 589 da CLT, a quantia arrecadada é dividida da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) é destinada ao sindicato, 15% (quinze por cento) para a Federação, 5% (cinco por cento) para a Confederação e 20% (vinte por cento) é destinado ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Além da OCEMG, já existe a FECOOP/SULENE- Federação dos Sindicatos das Cooperativas dos Estados de Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais e Santa Catarina, com registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego publicado no Diário Oficial da União em 04/01/2005. Em 2005, foi criada a Confederação Nacional das Cooperativas – CNCOOP, cujo registro sindical foi concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 16/11/2010. Nesta data, edificou-se o sistema de representação sindical da categoria econômica das cooperativas.

As guias de recolhimento são enviadas, pela OCEMG, a todas as cooperativas registradas na JUCEMG - Junta Comercial do Estado de Minas Gerais, com orientações sobre o código de recolhimento.

O atraso no pagamento sujeita o contribuinte a juros de 1% (um por cento) por mês ou fração de mês, correção monetária e multa. A multa será de 10% (dez por cento) para o primeiro mês de atraso, acrescida do percentual de 2% (dois por cento) por mês de atraso subsequente ou fração de mês, de acordo com o disposto no art. 600 da CLT.

A importância do recolhimento da presente contribuição reside no fato de que a mesma foi instituída a fim de atender os interesses das categorias. Além disso, o não pa-



gamento pode impedir as cooperativas de participarem de licitações dos poderes públicos municipal, estadual e federal. Ademais, os sindicatos deverão promover a cobrança judicial da contribuição.

## 4.2 - Contribuição Confederativa

**A contribuição confederativa** é aquela instituída em Assembléia Geral e prevista no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, destinada a custear o sistema confederativo, visa auxiliar financeiramente a Confederação. Como já foi esclarecido, os sindicatos podem se organizar em federações e confederações. Atualmente, ainda não há cobrança da contribuição confederativa patronal para as cooperativas.<sup>5</sup>

## 4.3 - Contribuição Assistencial

**É também conhecida** como taxa de fortalecimento sindical e advém de cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa e constitui uma obrigação por parte de pessoa pertencente à categoria em razão de custos despendidos para a conquista dos benefícios nas negociações coletivas.

No site da OCEMG estão presentes as convenções coletivas em vigência, onde poderá ser verificada a incidência ou não dessa contribuição.

## 4.4 – Contribuição Associativa

**É aquela paga apenas** pelos associados ao sindicato, via de regra por contraprestação a determinados serviços; deve estar prevista no estatuto das entidades sindicais.

# 5. Conflitos Coletivos e Meios De Solução

## 5.1 Conflitos coletivos

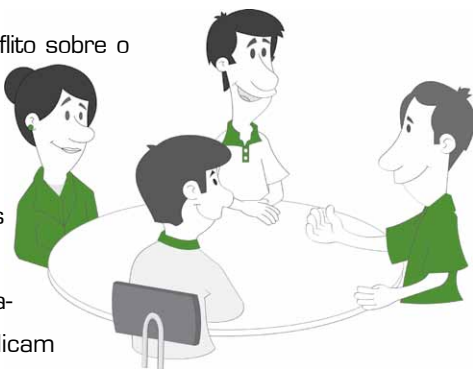
**O conflito não é apenas** a insatisfação com as condições de trabalho. Faz-se necessário que seja manifestado externamente (propostas de convenções coletivas); o que coloca em crise o modelo de trabalho vigente numa determinada relação de trabalho.

5 - Ver atualizações sobre esse assunto em nosso site: [www.minasgerais.coop.br](http://www.minasgerais.coop.br)

Esses conflitos podem ser individuais (conflito sobre o contrato de trabalho individual) ou coletivo (abrange um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores que tratam dos interesses gerais deste grupo podendo até mesmo atingir assuntos acerca dos contratos individuais de trabalho).

Os conflitos podem ser também classificados como econômico (os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho através de um novo contrato coletivo de trabalho) ou jurídico (a controvérsia reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica através da declaração de uma norma que não é cumprida por uma das partes ou ainda sobre o sentido de determinado contrato coletivo).<sup>6</sup>

Por conseguinte, a OCEMG, enquanto sindicato patronal das cooperativas no estado de Minas Gerais, trata de conflitos coletivos.



## 5.2 Meios de solução

**Os conflitos são solucionados** através da autocomposição e da heterocomposição.

A autocomposição ocorre quando as próprias partes de forma direta sem a intervenção estatal ou de um terceiro solucionam o(s) conflito(s) existente(s). Exemplo: conciliação (art. 625- B e art.625-H CLT), Mediação (art. 616 CLT), negociação coletiva (acordo ou convenção).

A heterocomposição acontece quando as partes não conseguem resolver o(s) conflito(s) sendo solucionados por um órgão ou uma pessoa suprapartes<sup>7</sup>. Exemplo: Arbitragem, Poder Judiciário.

### 5.2.1 - A importância das negociações coletivas

**No direito brasileiro** existem dois tipos de contratos coletivos de trabalho: as convenções coletivas- a) 5.2.1.1- e os acordos coletivos- b) 5.2.1.2. Ambos são formas de autocomposição das partes.

6 - Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, 4ª ed, São Paulo, LTR, 2005

7 - Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, 4ª ed, São Paulo, LTR, 2005

O artigo 616 da CLT determina que as empresas (inclusive cooperativas) e sindicatos (OCEMG) não podem se recusar a negociação coletiva. Contudo, isso não implica em obrigatoriedade de anuência das propostas, quando provocados.

É considerada nula qualquer disposição contida em negociações coletivas que de forma direta ou indireta contrariem norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente. Por isso caso o acordo venha a conter equivocadamente tal tipo de norma, esta não produzirá qualquer tipo de efeito perante autoridades e/ou repartições públicas para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Também é considerada nula qualquer estipulação no contrato individual de trabalho que contrarie normas contidas nos contratos coletivos de trabalho, art. 619 CLT.

## 5.2.1.1- Convenção Coletiva de Trabalho

**Conforme disposto** no art. 611 da CLT, “Convenção Coletiva 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 de suas respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

As convenções devem possuir a designação das partes convenientes, categorias ou classes de trabalhadores abrangidos, prazo de vigência da norma, as cláusulas acordadas, normas para eventuais conflitos e divergências, formas para prorrogação ou revisão do ajustado, e penalidade em caso de descumprimento, conforme estabelecido no art. 613 da CLT.

Tem legitimidade para celebrar convenção coletiva os sindicatos, federações e confederações, de acordo com o art. 611 da CLT. No entanto, as federações somente têm legitimidade para as áreas onde não existam sindicatos. Na falta de federação, as confederações podem atuar.

Para a categoria econômica das cooperativas, em Minas Gerais, a OCEMG é o sindicato patronal legítimo para celebrar convenções coletivas.

Somente podem ser pactuadas as convenções coletivas mediante autorização dos interessados em Assembléia Geral.

Após assinado o documento (acordo ou convenção coletiva), no prazo de 8 (oito) dias, uma das partes convenientes deverá providenciar seu depósito na Delegacia Regional de Trabalho - DRT, para fins de registro e arquivo.

O reconhecimento da validade das convenções coletivas está previsto no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e artigos 611 e seguintes da CLT sendo que seu prazo de validade não poderá ultrapassar 2 (dois) anos.

As convenções, cumprindo uma função normativa, abrangem toda a categoria representada pelos sindicatos convenentes, independentemente de filiação aos mesmos, sendo que as cláusulas acordadas são consideradas “leis entre as partes”.

As cláusulas das convenções coletivas, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em Acordos Coletivos, conforme determina o artigo 620 da CLT.

## 5.2.1.2 - Acordo Coletivo de Trabalho

O **acordo coletivo de trabalho**, via de regra, é celebrado entre um Sindicato representante dos trabalhadores e uma ou mais empresas. São reconhecidos pelo disposto no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal.

Da mesma forma que na convenção coletiva, os acordos coletivos, em consonância com as normas do art. 613 da CLT devem possuir a designação das partes convenentes, a categoria ou classe de trabalhadores abrangidas, o prazo de vigência, as condições ajustadas, normas para a solução de eventuais conflitos, disposição para revisão ou outra alteração qualquer, direitos e deveres das partes e penalidades pelo descumprimento. Também, conforme determina o art. 614, o acordo coletivo deve ser levado, no prazo de 8 (oito) dias, para registro no Ministério do Trabalho. Em suma, as disposições arroladas para a hipótese de convenção coletiva é aplicável para o acordo, no que não for incompatível.

## 5.3 – Dissídio Coletivo

Ocorre quando não é obtido êxito nas negociações para a formalização de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

É o processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, através de decisão do Poder Judiciário, criando





novas condições de trabalho para determinada categoria ou interpretando norma jurídica. Quando é proferida a referida decisão por parte do Poder Judiciário Trabalhista, se cria o direito nesta decisão, substituindo o acordo ou convenção anterior ou os que não chegaram a ser concretizados.

Os conflitos coletivos são classificados em econômicos e jurídicos. Os conflitos de caráter econômico são aqueles em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, principalmente referentes a salário. Os conflitos jurídicos ocorrem quando há divergência na interpretação ou aplicação de determinada norma jurídica.

A ação de dissídio coletivo é de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho (Seção de Dissídios Coletivos, art. 2º da Lei 7.701/88).

Importante ressaltar que em face da nova redação do parágrafo segundo do art. 114 da Constituição Federal, introduzida pela Emenda Constitucional nº 45, a Justiça do Trabalho somente poderá julgar dissídios coletivos que lhe sejam submetidos por consenso de ambas as partes. Permaneceu a competência, mas criou-se um requisito, uma condição para a ação coletiva.

Os efeitos da sentença normativa proferida em dissídio coletivo, abrangem todas as organizações sindicais que figuraram como partes na ação. Além disso, a sentença pode ser estendida em relação a todos os empregados da mesma profissão dos dissidentes de uma empresa ou a toda categoria profissional. Tal situação pode ocorrer por solicitação dos empregadores, por solicitação do sindicato dos empregados, de acordo com determinação do Tribunal que proferiu a sentença ou por solicitação da Procuradoria do Trabalho.

## 6. Funções do Sindicato

**A OCEMG, Sindicato Patronal** desde julho de 2001 tem a função de defender os interesses da categoria econômica das cooperativas do Estado de Minas Gerais, em todos os seus ramos.

Seguem as descrições das funções que devem ser executadas por qualquer sindicato:

## 6.1. Função de representação

**Fundamentada no art .513 da CLT**, é uma das funções principais do sindicato. É a possibilidade do Sindicato representar os interesses da categoria perante as autoridades administrativas e judiciárias. Ex: Possibilidade de impetrar Mandado de Segurança Coletivo, Intervenções Políticas em Prol das Cooperativas.

## 6.2. Função Negocial

**A função negocial** é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. O sindicato participa das negociações coletivas que irão culminar com a concretização de normas coletivas aplicáveis à categoria. Ex: É a possibilidade da OCEMG negociar com os Sindicatos dos Empregados nos diversos ramos a fim de firmar convenções coletivas. No caso da OCEMG, atualmente, existem convenções firmadas abrangendo as cooperativas do ramo crédito, agropecuário, trabalho e consumo, disponibilizadas no site da instituição ([www.minasgerais.coop.br](http://www.minasgerais.coop.br)).

## 6.3. Função assistencial

**Compreende**, no caso dos sindicatos patronais, essencialmente, assessoria na área jurídica e econômica.

## 6.4. Função arrecadatória

**Compreende** a arrecadação das contribuições descritas no item 3 desta cartilha.

## 6.5. Função de Colaboração

**Colaborar com o Estado** no estudo de solução dos problemas que se relacionem com a categoria art. 513, “d”, da CLT e no desenvolvimento da solidariedade social art. 514, “a”, da CLT.

Assim, tendo como referência as funções estabelecidas na legislação vigente e em seu estatuto social, a OCEMG busca implementar ações a fim de defender os interesses das cooperativas mineiras em todos os seus ramos.

## 7. Perguntas mais Freqüentes

### 7.1 Quais as penalidades que a cooperativa pode sofrer pelo não pagamento da contribuição sindical?

**Como já foi esclarecido no item 3.1**, o não pagamento da contribuição enseja a proibição das sociedades inadimplentes de participarem nas licitações promovidas pelos poderes públicos municipal, estadual e federal. Ressaltamos ainda que a cooperativa pode ser constrangida a pagar os valores devidos em juízo. Cumpre-se ressaltar que a contribuição recolhida fora do prazo legal deverá ser acrescida de juros e multa.

### 7.2 As demais contribuições (confederativa e assistencial) são obrigatórias?

**O entendimento predominante** é que as respectivas contribuições não são obrigatórias para os não sindicalizados. Espera-se que a reforma sindical venha pacificar os conflitos quanto à exigência das mesmas.

### 7.3. Para qual sindicato devo recolher a contribuição sindical dos empregados?

**Em 30.06.2005** o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (Secretaria de Relações do Trabalho – coordenação Geral de Registro sindical), concedeu Registro Sindical Provisório ao Sindicato dos Trabalhadores em Sociedades Cooperativas do Estado de Minas Gerais no qual especifica-se a sua representação para os trabalhadores em cooperativas de Crédito, de Trabalho, Educacionais, de Consumo, de Produção Rural, de Produtores Rurais, Habitacionais, de Eletrificação, possuindo como base territorial todo o estado de Minas Gerais.

Diante do fato supra, fazemos as seguintes observações:

**1.** Concluímos que o citado sindicato não representa os trabalhadores em cooperativas de saúde, as especiais, de produção, turismo, transporte, mineral e infra-estrutura (exceto as cooperativas de eletrificação). Logo, para fins de recolhimento da contribuição sindical, antigamente denominado imposto sindical, as cooperativas destes ramos deverão observar a atividade preponderante desenvolvida pela sociedade e recolher para o sindicato específico ou similar.

**2.** Em relação a representação dos empregados em cooperativas de crédito, informamos que o poder judiciário decidirá definitivamente sobre a questão; visto que os sindicatos dos Bancários impugnaram o registro do Sindicato dos Trabalhadores em Sociedades Cooperativas do Estado de Minas Gerais. O Tribunal Superior do Trabalho – TST, em 15/02/2008, decidiu a representação sindical a favor do Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas do Estado de Minas Gerais. Contudo, foi interposto Recurso Extraordinário pelos Sindicatos dos Bancários, que se encontra pendente de julgamento. <sup>8</sup>

#### **7.4. Caso a cooperativa receba cobrança de mais de um sindicato de trabalhadores e/ou ocorra dúvida quanto a representatividade e legitimidade deste(s) sindicato(s); qual(is) providência(s) a cooperativa deve tomar?**

**A cooperativa deverá ajuizar** uma ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, conforme determina a Constituição Federal após a emenda constitucional nº45. Informamos, ainda, caso o presidente da cooperativa solicite por escrito à gerência jurídica da OCEMG, poderá ser fornecido à cooperativa e ao advogado contratado por esta, material (jurisprudências, orientações e indicação de doutrina) que poderá subsidiar a instaurar o processo.

#### **7.5 Um empregado da cooperativa foi mandado embora e ingressou com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho na qual cobra direitos não realizados pela cooperativa, mas previstos numa determinada convenção. O que a cooperativa deve fazer?**

**A cooperativa**, através de seu procurador, deverá observar se a citada convenção foi assinada pela OCEMG. Caso a OCEMG não tenha assinado este documento, a cooperativa não é obrigada a seguir esta convenção conforme é entendimento pacífico do poder judiciário, firmado através da súmula nº 374 do TST- Tribunal Superior do Trabalho.

#### **7.6 Se for recolhida a contribuição sindical dos empregados para determinado sindicato, caso o mesmo firme alguma con-**

<sup>8</sup> - Ver atualizações sobre esse assunto em nosso site: [www.minasgerais.coop.br](http://www.minasgerais.coop.br)

## **venção coletiva, as cláusulas são obrigatórias para a minha cooperativa?**

**As convenções coletivas** são obrigatórias apenas no âmbito das partes signatárias. Isto é, se o sindicato patronal (OCEMG) não houver participado da negociação e assinado a respectiva convenção, mesmo que o sindicato seja o que representa os empregados da cooperativa e este tenha participado da convenção, as cláusulas estipuladas não são obrigatórias para as cooperativas, conforme entendimento predominante.

## **7.7 Da mesma forma, se for suscitado dissídio coletivo pelo sindicato que representa os empregados da minha cooperativa, em que a OCEMG não figure como parte do processo, somos obrigados a acatar as decisões da sentença?**

**Segue o mesmo entendimento** da questão anterior. Pode ocorrer que na decisão proferida, em dissídio coletivo, exista uma cláusula de extensão abrangente, em que as condições estipuladas sejam aplicadas a toda categoria de empregados daquela base territorial.

## **7.8. Quando inexistir convenção firmada pela OCEMG no ramo a qual pertence a minha cooperativa, como devo proceder em relação às normas de trabalho dos meus empregados?**

**Deve-se seguir as orientações** da norma geral, ou seja, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Qualquer dúvida, consultar a OCEMG.

## **7.9. Como preencher a guia de contribuição Sindical patronal?**

**Informamos que** a guia da Contribuição Sindical Patronal será emitida e enviada contendo os dados de cada cooperativa. Basta efetuar o cálculo, de acordo com a tabela aprovada em Assembléia Geral e se dirigir a uma das agências ou postos da Caixa Econômica Federal para efetuar o pagamento.



## GRCSU - Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana

1ª Via - Contribuinte

|   |                  |   |   |                        |
|---|------------------|---|---|------------------------|
| <b>Dados da Entidade Sindical</b>   |                  |   | Vencimento<br>31/01/2009                              | Exercício<br>2009      |
| Nome da Entidade<br><b>SIN ORGANIZACAO COOPERATIVAS ESTADO MINAS GERAIS</b>   |                  |   | Código da Entidade Sindical<br>000.702.90543-7        |                        |
| Endereço<br><b>RUA CEARÁ</b>  |                  | Número<br>771                             | Complemento<br>CNPJ da Entidade<br>17.475.104/0001-55 |                        |
| Bairro/Distrito<br><b>FUNCIONÁRIOS</b>  | CEP<br>30150-311 | Cidade/Município<br><b>BELO HORIZONTE</b> |   | UF<br><b>MG</b>        |
| <b>Dados do Contribuinte</b>  |                  |   | CPF/CNPJ/Código do Contribuinte                       |                        |
| Nome/Razão Social/Denominação Social  |                  |   |   |                        |
| Endereço  |                  | Número                                    | Complemento   |                        |
| CEP   | Bairro/Distrito  | Cidade/Município                          |   | UF<br>Código Atividade |
| <b>Dados de Referência da Contribuição</b>  |                  |   | <b>Dados da Contribuição</b>                          |                        |
| Categoria   |                  |   | (-)Valor do Documento                                 |                        |
| <input checked="" type="checkbox"/> Patronal/Empregador <input type="checkbox"/> Empregados <input type="checkbox"/> Prof. Liberal <input type="checkbox"/> Autônomos |                  |   | (-)Desconto/Abatimento                                |                        |
| Capital Social - Empresa  |                  |   | Nº Empregados Contribuintes                           |                        |
| Capital Social - Estabelecimento  |                  |   | Total Remuneração - Contribuintes                     |                        |
|   |                  |   | Total Empregados - Estabelecimento                    |                        |
| <b>MENSAGEM DESTINADA AO CONTRIBUINTE</b>   |                  |   | (-)Outras Deduções                                    |                        |
| <b>Mensagem Destinada ao Contribuinte 0011</b>  |                  |   | (+)-Mora/Multa  |                        |
|   |                  |   | (+)-Outros Acréscimos                                 |                        |
|   |                  |   | (-)Valor Cobrado                                      |                        |

104-0 | 10499.79055 43917.716714 82560.001198 9 41340000000000

|                                      |                              |                    |                               |                   |
|--------------------------------------|------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|
| Código do Cedente<br>000.702.90543-7 | Nosso Número<br>167182560001 | Valor do Documento | Data Vencimento<br>31/01/2009 | Exercício<br>2009 |
| Autenticação Mecânica                |                              |                    |                               |                   |

2ª Via - Documento do Banco



104-0 | 10499.79055 43917.716714 82560.001198 9 41340000000000

|  |                                     |                      |  |                                  |
|--|-------------------------------------|----------------------|--|----------------------------------|
| Local de Pagamento<br>Preferencialmente nas Lotéricas até o valor limite   |                                     |                      | Vencimento<br>31/01/2009                       |                                  |
| Cedente<br><b>SIN ORGANIZACAO COOPERATIVAS ESTADO MINAS GERAIS</b>   |                                     |                      | Agência/Código Cedente<br>2255/000.702.90543-7 |                                  |
| Data do Documento<br>24/11/2008  | Número do Documento<br>200800000013 | Esp. Docum.<br>GRCSU | Aceite   | Data Processamento<br>24/11/2008 |
| Uso do Banco<br>EXERC 2009   | Carteira<br>SIND                    | Espécie<br>R\$       | Quantidade                                     | Valor                            |
| Instruções   |                                     |                      | (-)Desconto/Abatimento                         |                                  |
| BLOQUETO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA   |                                     |                      | (-)Outras Deduções                             |                                  |
| Até o vencimento, pagável nas Lotéricas, Agências da CAIXA e Rede Bancária.  |                                     |                      | (+)-Mora/Multa                                 |                                  |
| Documento vencido pagável somente nas Agências da CAIXA.   |                                     |                      | (+)-Outros Acréscimos                          |                                  |
| Guia vencida - cobrar multa de 10% nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% por mês subsequente de atraso e juros de mora de 1% ao mês e correção monetária. |                                     |                      | (-)Valor Cobrado                               |                                  |

Sacado:

Sacador/Avalista:

Código de Barras

Ficha de Compensação/Autenticação Mecânica



## 8. Como preencher a Guia de Contribuição Sindical Patronal

A guia da Contribuição Sindical Patronal é emitida e enviada contendo os dados da cooperativa (nome/razão social, CNPJ, endereço).

A cooperativa deve preencher os seguintes campos:

### Dados de Referência da Contribuição:

**Categoria** – Marcar Patronal/Empregador

**Capital Social - Empresa** - Preencher com o valor do capital social da cooperativa de acordo com o último balanço levantado.

**Capital Social - Estabelecimento** - Informar o valor do capital social referente ao estabelecimento da cooperativa que se refere (quando há mais de um estabelecimento da cooperativa). Para as cooperativas que possuem todos os estabelecimentos na base territorial do Estado de Minas Gerais, o valor corresponde ao capital social da cooperativa. No caso de estabelecimento situado fora do Estado, a base de cálculo corresponde ao capital a ele atribuído. Este valor servirá de base de cálculo da contribuição.

**Nº Empregados Contribuintes, Total Remuneração – Contribuintes, Total Empregados – Estabelecimento** - Não é necessário preenchê-los, pois se referem à contribuição por parte dos empregados aos sindicatos dos trabalhadores e não ao sindicato patronal.

**Valor do Documento** – Valor da contribuição calculado de acordo as instruções.

**Desconto/Abatimento** – Não deve ser preenchido.

**Outras Deduções** – Não deve ser preenchido.

**Mora/Multa** – Valor da multa quando o tributo for recolhido após a data de vencimento. Durante o primeiro mês de atraso, a multa é de 10% do valor da contribuição. A partir do segundo mês, além do disposto anteriormente, haverá acréscimo

sucessivo de 2% ao mês ou fração de mês, nos termos do art. 600 da CLT. Deve ser acrescido, ainda, o valor de juros de mora, quando o tributo for recolhido após a data de vencimento, no valor de 1% por mês ou fração de mês.

**Outros Acréscimos** – Não deve ser preenchido.

**Valor Cobrado** – Soma do valor do documento e mora/multa.

**Local de Pagamento - Da Contribuição Sindical** – Após o preenchimento devido da guia de recolhimento, dirija-se a uma das agências ou postos da Caixa Econômica Federal para efetuar o pagamento.



## 9. Contribuição Sindical recolhida fora do prazo legal

O Decreto nº 78.339 de 31/08/76, que alterou o artigo 600 da CLT, tem a seguinte redação:

Art. 1º - A contribuição sindical que trata o capítulo II do título V, da Consolidação das Leis do Trabalho, recolhida fora dos prazos fixados nos artigos 586 a 587, da mesma Consolidação; e no Parágrafo único deste artigo, quando espontânea o recolhimento será acrescido de:

I - Atualização monetária do seu valor, em UFIR

II - Multa

III - Juros de mora

Art. 3º - A multa prevista no item II, do artigo 1º, será de:

I - 10% (dez por cento), a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do vencimento do prazo de recolhimento.

III - Adicional de 2% (dois por cento) por mês ou fração de mês, a partir do primeiro bimestre ao do vencimento do prazo do recolhimento.

Art. 4º - Os juros de mora, a que se refere o item III, do artigo 1º, serão calculados a partir do primeiro mês subsequente ao do prazo de vencimento do recolhimento, na base de 1% (um por cento) ao mês ou fração de mês.



**SISTEMA**  
**OCEMG**  
**SESCOOP/MG**

Rua Ceará, 771 ■ Funcionários ■ Tel.: (31) 3025.7100  
CEP: 30150-311 ■ Belo Horizonte ■ MG  
[www.minasgerais.coop.br](http://www.minasgerais.coop.br)