

MANUAL DO **SINDICATO** **EMPRESARIAL**



Federação das indústrias do Estado do Maranhão
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



MANUAL DO SINDICATO EMPRESARIAL



Federação das Indústrias do Estado do Maranhão
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO MARANHÃO

Presidente

Edilson Baldez das Neves

1º Vice-Presidente

Francisco de Sales Alencar

Vice-Presidentes Executivos

Luiz Fernando Coimbra Renner

Claudio Donisete Azevedo

Celso Gonçalo de Sousa

Benedito Bezerra Mendes

Fábio Ribeiro Nahuz

Diretores

Roberto Vasconcelos Alencar

Francina Rosa Freitas de Andrade

Ana Rute Rocha Nunes

Alexandre Rodrigues Ataíde

Antônio Carlos Lopes Ribeiro

João Neto Franco

Nayhara Miranda Vasconcelos

Manoel Messias Nunes Sarmento

Jeremias Gaspar Neto

Roberto Carlos Moreira

Joanas Alves da Silva

Oswaldo Amaral Pavão

Cintia Cristina Ticianeli

Nelson José Nagem Frota

Adão Gonçalves de Oliveira Júnior

1º Secretário

Pedro Robson Holanda da Costa

2º Secretário

Leonor Gomes de Carvalho

1º Tesoureiro

Raimundo Nonato Pinheiro Gaspar

2º Tesoureiro

João Batista Rodrigues

Diretores Suplentes

José Orlando Soares Leite Filho

Edivan da Silva Amâncio

CONSELHO FISCAL

Efetivos

Luís dos Santos Lima

Francisco de Assis Gonçalves

Terezinha de Jesus Rodrigues da Cruz

Suplentes

Jefferson Alexandrino de Carvalho

Francisco de Assis Miranda

Edvan de Arruda Barros

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À CNI

Efetivos

Edilson Baldez das Neves

Francisco de Sales Alencar

Suplentes

Carlos Geisel Alves Barbosa

José de Jesus Reis Ataíde

SUPERINTENDENTE DA FIEMA

César Augusto Miranda

MANUAL DO **SINDICATO** **EMPRESARIAL**



Federação das Indústrias do Estado do Maranhão

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2024. **FIEMA – Federação das Indústrias do Estado do Maranhão**

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

FIEMA

Federação das Indústrias
do Estado do Maranhão

Edifício Casa da Indústria
Albano Franco, Av. Jerônimo de
Albuquerque, s/n.º, Retorno da
Cohama, 65.060-645, São Luís-MA
(98) 3031-0104
Ramal 1432
www.fiema.org.br

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

(98) 3031-0104
Ramal 1371
ouvidoria@fiema.org.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
1 O QUE É UM SINDICATO	11
2 ESTRUTURA SINDICAL	12
3 QUAIS OS TIPOS DE SINDICATOS EXISTENTES NO BRASIL?	13
4 QUAIS AS FUNÇÕES DE UM SINDICATO?	13
5 ÁREA DE ABRANGÊNCIA E ATUAÇÃO DO SINDICATO	15
6 DIFERENÇA ENTRE INTEGRANTE DA CATEGORIA E ASSOCIADO	15
7 CONTRIBUIÇÕES	16
8 FUNDAMENTO LEGAL DAS COBRANÇAS SINDICAIS	19
9 CONTRIBUIÇÕES FEITAS A OUTRO SINDICATO OU RECOLHIDAS ERRONEAMENTE.....	20
10 CONTRIBUIÇÕES FEITAS A UMA FEDERAÇÃO OU A UMA CONFEDERAÇÃO	21
11. PRERROGATIVAS SINDICAIS.....	23
12.PROCEDIMENTOS E MECANISMOS LEGAIS	35
13. ESTATUTO SOCIAL.....	35
14. ELEIÇÃO SINDICAL	38
15. DA FUSÃO E INCORPORAÇÃO SINDICAL	43
ANEXOS.....	47
GLOSSÁRIO.....	56



SINDICATOS FILIADOS À FIEMA:

- SICAM - Sindicato das Indústrias de Carvão Vegetal do Estado do Maranhão
- SIFEMA - Sindicato das Indústrias de Ferro Gusa do Estado do Maranhão
- SIMDE - Sindicato Nacional das Indústrias de Materiais de Defesa
- SIMETAL - Sindicato das Indústrias de Metalúrgicas, Mecânica e de Material Elétrico de Imperatriz
- SINDIARROZ - Sindicato das Indústrias de Arroz do Estado do Maranhão
- SINDIBEBIDAS - Sindicato das Indústrias de Bebidas, Refrigerantes, Água Mineral e Aguardente do Estado do Maranhão
- SINDICANAALCOOL - Sindicato das Indústrias de Cana e Álcool do Estado do Maranhão
- SINDICARNE - Sindicato da Indústria de Carne e Derivados do Estado do Maranhão
- SINDICEMA - Sindicato das Indústrias de Construções Elétricas do Maranhão
- SINDICERMA - Sindicato das Indústrias de Cerâmica para Construção do Estado do Maranhão
- SINDICOCAL - Sindicato das Indústrias de Óleos, Sabão, Velas e Produtos Químicos e Farmacêuticos de Caxias, Codó, Pedreiras, Bacabal e Lago da Pedra
- SINDICOR - Sindicato da Indústria da Construção de Obras Rodoviárias do Maranhão
- SINDICOURO - Sindicato das Indústrias de Curtimento de Couros e Peles no Estado do Maranhão
- SINDIGRAF - Sindicato das Indústrias Gráficas do Estado do Maranhão
- SINDILEITE - Sindicato das Indústrias de Leite e Derivados do Estado do Maranhão
- SINDIMETAL - Sindicato das Indústrias de Metalúrgicas, Mecânica e de Material Elétrico de São Luís
- SINDIMIR - Sindicato das Indústrias de Madeiras e Móveis de Imperatriz e Região
- SINDIPAN - Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria de São Luís
- SINDIPLAST - Sindicato das Indústrias de Plásticos em Geral do Estado do Maranhão
- SINDIPREMOLDADOS - Sindicato das Indústrias de Fabricação de Peças, Ornatos, Estruturas de Cimento, Gesso e Amianto no Estado do Maranhão
- SINDIREPA - Sindicato das Indústrias de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado do Maranhão
- SINDISERRA - Sindicato das Indústrias de Serrarias, Compensados e Laminados do Estado do Maranhão
- SINDÓLEO - Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Óleos Vegetais e de Produtos Químicos e Farmacêuticos no Estado do Maranhão
- SINDUSCON DO OESTE - Sindicato das Indústrias de Construção de Estradas Terraplenagem e Obras de Engenharia em Geral da Região Tocantina
- SINDUSCON - Sindicato das Indústrias da Construção Civil do Estado do Maranhão
- SINDVEST - Sindicato das Indústrias de Malharia e de Confecções de Roupas em geral do Estado do Maranhão
- SINPANCIMP - Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria de Imperatriz

APRESENTAÇÃO

Os sindicatos empresariais são a base da Federação das Indústrias do Estado do Maranhão. A efetiva observância dos requisitos legais e a adoção de boas práticas de gestão tornam sua governança mais transparente e moderna, fomentando o associativismo e fortalecendo seu papel na defesa dos interesses da indústria brasileira.

Sindicatos que não estão em conformidade com a legislação e as normas administrativas pertinentes apresentam diversos problemas no desempenho de suas funções. Não conseguem validar o instrumento coletivo de trabalho negociado, pois há óbices para depositá-lo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho. Podem não receber a Contribuição Sindical se houver problemas na emissão do Código Sindical e podem, ainda, ter sua representatividade prejudicada se não adotarem boas práticas de governança.

Objetivando a modernização dos sindicatos associados a FIEMA, a federação das Indústrias do estado do Maranhão, concebeu o **Manual de Orientação Sindical**, um guia prático, com indicações básicas e conteúdo dinâmico, abordando rotinas, normas e procedimentos para a boa gestão e melhor organização dessas entidades patronais.

A publicação é um facilitador, com metodologia simplificada e conteúdo assimilável, para responder as indagações inerentes a atuação e defesa dos interesses das empresas integrantes do sistema sindical da indústria, contendo orientações essenciais para que os sindicatos empresariais sejam mais atuantes e contribuam para a construção de uma indústria forte, competitiva e geradora de emprego e renda. Contempla os fundamentos legais, as normativas, o estatuto social e outras pautas essenciais para a administração eficiente dessas entidades ligadas à atividade industrial do nosso estado.

Ele também orienta para a melhoria das relações entre o capital e o trabalho, ao assegurar ambiente propício para o desenvolvimento da atividade e, ao oferecer também, ambiente de qualidade ao trabalhador, visando tornar as empresas engajadas no futuro da indústria e no aprimoramento dos produtos elaborados em nosso território.

Por meio dessa iniciativa, a FIEMA espera estimular a atualização constante dos dados dos sindicatos empresariais da indústria, assim como a adoção de procedimentos objetivos e transparentes na gestão dessas entidades.

Sindicato organizado, sempre será forte!

Edilson Baldez das Neves
Presidente da FIEMA
Diretor Regional do SESI
Presidente do Conselho Regional do SENAI
Diretor Presidente do IEL







1. O QUE É UM SINDICATO?

Sindicato é uma organização empresarial ou de trabalhadores, devidamente registrada e reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) que, em virtude do preenchimento de certos requisitos, representa uma classe econômica ou profissional, defendendo seus interesses perante os poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, bem como junto a outras entidades públicas ou privadas.

O sindicato é, pois, uma associação de caráter permanente, reconhecida pelo Estado, como representativa de toda uma determinada categoria profissional ou econômica.

Todo sindicato é associação, mas nem toda associação é sindicato.

No Brasil, vigora o sistema de unicidade sindical, por força de norma constitucional, o que significa a existência de **um único sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes na respectiva base territorial.**

Com menção expressa desde a Constituição de 1934 e com rumo que pouco se alterou a partir do início dos anos 30, o sindicalismo ganhou significativo espaço na Constituição de 1988. Nesta, os sindicatos tiveram menção e até novos conceitos, ganhando ênfase à unicidade sindical.

2. ESTRUTURA SINDICAL

Os sindicatos possuem duas estruturas: a interna e a externa. A estrutura interna, em consonância com o art. 8º da Constituição Federal, é definida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu art. 522 estabelece que a administração da entidade sindical será exercida por uma diretoria constituída de, no mínimo, três membros, e no máximo, de sete, com igual número de suplentes, **e de um Conselho Fiscal** composto de três membros, eleitos em Assembleia Geral.

A entidade detém personalidade jurídica sindical, podendo exercer os poderes acima descritos, a partir da data do registro concedido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), com fundamento em normas regulamentadoras (portarias, instruções etc.), publicadas no Diário Oficial da União e detentor da certidão sindical expedida pelo MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A estrutura externa do sistema sindical brasileiro é piramidal, dividida entre sindicatos, federações e confederações.

As federações resultam da união de, pelo menos, cinco sindicatos de categorias empresariais do mesmo segmento econômico ou, no caso de trabalhadores, mesma categoria profissional ou diferenciada. Já as confederações resultam da conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias.

O Sistema Sindical da Indústria, é formado por 27 sindicatos filiados à Federação das Indústrias do Estado do Maranhão (FIEMA) que, por sua vez, é filiada à Confederação Nacional da Indústria (CNI).

3. QUAIS OS TIPOS DE SINDICATOS EXISTENTES NO BRASIL?



Entidades sindicais representam um ou mais grupos econômicos ou profissionais. A árvore sindical bifurca-se em dois ângulos: **o integrado pelos trabalhadores**, que são os Sindicatos Laborais, e **os Sindicatos Patronais**, constituídos por empresas.

4. QUAIS AS FUNÇÕES DE UM SINDICATO?

Os sindicatos possuem duas estruturas: a interna e a externa. A estrutura interna, em consonância com o art. 8º da Constituição Federal, é definida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu art. 522 estabelece que a administração da entidade sindical será exercida por uma diretoria constituída de, no mínimo, três membros, e no máximo, de

vidade e territorial. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria, para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais amplo.

- a. Função de Representação:** Representar perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses gerais da categoria ou individuais dos seus integrantes no caso de sindicatos profissionais, o que leva a atuação do sindicato como parte nos processos judiciais em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos jurídicos ou de interesses, e nos dissídios individuais (trabalhadores) de pessoas que fazem parte da respectiva categoria.
- b. Função Negocial:** Caracteriza-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar Convenções Coletivas de Trabalho, em diálogo com sindicatos profissionais, nas quais serão fixadas as condições e regras a serem aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, no âmbito das respectivas representações. A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, outorga aos sindicatos a prerrogativa de criação de normas jurídicas através das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho. Já a CLT, no art. 611 e seguintes, as regulamenta. No sistema jurídico brasileiro, a negociação coletiva é obrigatória e exclusiva das entidades sindicais, nos termos do art. 8º, VI, CF/88.
- c. Função Assistencial:** É a atribuição conferida por lei ou pelos estatutos dos sindicatos laborais para prestar serviços aos seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano, bem como das atividades econômicas e profissionais representadas pela entidade. Entre as atividades assistenciais estão serviços educacionais, médicos e jurídicos, entre outros. Esta função é exclusiva dos sindicatos laborais.
- d. Função de Arrecadação:** Mediante a qual o sindicato impõe contribuições, conforme determina o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legislação complementar, os estatutos sociais e as Assembleias Gerais. Existem contribuições facultativas e outras compulsórias.
- e. Função de Colaboração:** Colaborar com o Estado no estudo e solução dos problemas que se relacionem com a categoria (art. 513, alínea "d", da CLT) e no desenvolvimento da solidariedade social (art. 514, alínea "a", da CLT).

5. ÁREA DE ABRANGÊNCIA E ATUAÇÃO DO SINDICATO



A área de atuação do sindicato será sempre a sua base territorial, a qual servirá de indicador para dividir a jurisdição dos sindicatos, entendida como tal a esfera geográfica em que exercerá a sua representação.

Neste caso, há sindicatos municipais, estaduais, intermunicipais ou mesmos nacionais, dependendo dos limites estabelecidos em seus respectivos Estatutos Sociais, e desde que registrada no Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais.

Conforme o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, a base territorial de um sindicato não pode ser inferior à área de um município. Ressalta-se que o art. 517 da CLT, que trata da possibilidade de sindicatos de atuação distrital, não foi acolhido em sua totalidade pela Constituição Federal.

6. DIFERENÇA ENTRE INTEGRANTE DA CATEGORIA E ASSOCIADO

É importante que se faça a distinção entre o integrante de uma determinada categoria econômica ou profissional e o que é o associado da entidade sindical.

A categoria profissional diferenciada e a categoria econômica estão definidas no art. 511, da CLT.

Desta forma, **o integrante de determinada categoria econômica é a empresa ou empresário que, em razão das atividades econômicas exercidas, está, automaticamente, vinculado a um determinado setor ou categoria empresarial.** Por exemplo, a empresa (empregador) que atua no setor de farmácia comercial obviamente está vinculada à categoria do comércio varejista de produtos farmacêuticos. Este enquadramento é automático, decorre de lei e independe de ato vontade.

Associado, por sua vez, é toda a empresa ou trabalhador que, por um ato de vontade, resolve se tornar associado de determinado sindicato. É aquele que espontaneamente contribui mensalmente ou periodicamente como associado.

A grande diferença entre o associado e o não associado do sindicato é que, ao se tornar sócio da entidade sindical, o trabalhador ou o empresário passa a gozar de direito que o simples membro da categoria não detêm, que é o exercício do direito de voto nas assembleias do sindicato, ser votado em eventuais cargos de direção e de representação sindical, além de gozar de benefícios assistenciais que a entidade possa oferecer-lhe, tais como convênios, cursos, atendimento médico/odontológico, colônia de férias, informativos e outros.

Cabe esclarecer que quando a Constituição Federal diz, em seu art. 8º, inciso V, que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”, o faz no sentido de que ninguém será obrigado a se tornar sócio de um determinado sindicato. Portanto, a adesão do trabalhador ou do empresário a determinado sindicato é facultativa, o que confirma o princípio constitucional da liberdade individual, previsto no art. 5º da Constituição Federal.

7. CONTRIBUIÇÕES

A base geral para o custeio do sindicato está no art. 8º, IV, e no art. 149 da CF/88:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;



Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e semprejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo (grifo nosso).

O custeio do sindicato é dividido em contribuição sindical, contribuição assistencial, contribuição confederativa e mensalidade sindical.

A ordem trabalhista faz menção a quatro tipos de contribuições dos integrantes das categorias para sua respectiva entidade sindical: **Contribuição Sindical, Contribuição Confederativa, Contribuição Negocial e Contribuição Associativa.**

- a. **Contribuição sindical:** Custear atividades essenciais das entidades sindicais, permitindo preservar sua autonomia, assegurando que possam defender os interesses das categorias, representando-as perante as autoridades, órgãos governamentais e fóruns de deliberação, além de firmar convênios e parcerias. Essas são as finalidades da Contribuição Sindical Patronal.

Em vigor desde novembro de 2017, a lei 13.467, que diz respeito à Reforma Trabalhista, modificou vários artigos da CLT e de outras leis que versam sobre relações de trabalho. Um dos pontos de mudança instituiu o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que passou a ser facultativa, só podendo ser descontada mediante autorização prévia e expressa, e que vale tanto para os empresários quanto para os trabalhadores.

Cobrada sempre em janeiro, a contribuição patronal considera o capital social, ou seja, o valor da empresa no ano anterior para a determinação de valores. Dessa forma, o percentual devido, com alíquotas variando entre 0,02% e 0,8%, é proporcional ao tamanho da empresa.

O recolhimento da contribuição patronal permanece anual e de uma só vez, consistindo para as empresas a importância proporcional ao seu capital social registrado na Junta Comercial do Estado, e mediante a aplicação de alíquotas, conforme faixas de incidências constantes da tabela progressiva disponibilizada no site da FIEMA, devidamente aprovada pela diretoria da Confederação Nacional das Indústrias.

Não havendo no Estado sindicato representativo de determinada categoria econômica específica, a contribuição deverá ser recolhida em favor da FIEMA.

O pagamento da contribuição sindical pode ser efetuado, a partir de quando for re-

querido pela empresa o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade, e a cada ano, no mês de janeiro, conforme determina o art. 587 da CLT.

Os recursos recebidos através da contribuição sindical patronal voluntária garantem que as entidades sindicais possam exercer, de maneira plena, a representatividade das indústrias, promovendo serviços essenciais como a defesa de interesses, capacitação empresarial, pesquisa e estudos setoriais, orientação sobre incentivos fiscais e negociação coletiva.

Observação: caso haja autorização prévia e expressa, a contribuição sindical do empregado corresponderá a 1 (um) dia de trabalho e será paga no mês de março (CLT, art. 580, I); para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais, considerará um percentual fixo e será paga no mês de fevereiro (CLT, art. 580, II); para os empregadores, considerará o capital social da empresa e será paga no mês de janeiro (CLT, art. 580, III).

- b. Contribuição confederativa:** Instituída por Assembleia Geral da entidade sindical, prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, é voltada para o custeio do Sistema Confederativo de Representação Sindical, o que corresponde às ações conjuntas e constantes entre a Confederação, Federação e respectivos Sindicatos. Tem como finalidade garantir a defesa dos interesses da categoria econômica representada. Atualmente, deve ser cobrada somente para empresas filiadas/associadas ao Sindicato, conforme entendimento da Súmula vinculante 40 do Supremo Tribunal Federal – STF. Para contribuir, consulte seu sindicato ou a Federação e solicite sua Guia/Boleto.
- c. Contribuição assistencial:** Tem por finalidade custear os serviços prestados pelo sindicato representativo da categoria, principalmente os serviços relacionados à negociação das convenções coletivas de trabalho e/ou a participação em dissídios coletivos. Anteriormente, também foi chamada de taxa assistencial, taxa negocial e outras. Tem previsão legal no art. 513, alínea “e”, da CLT. Sistemáticamente, é inserida nas convenções e acordos coletivos de trabalho, uma vez que seu recolhimento deve ser aprovado por Assembleia Geral da entidade sindical. Uma vez instituída, é extensiva a toda a categoria representada. Para contribuir, consulte seu sindicato ou a Federação e solicite sua Guia/Boleto.
- d. Contribuição Associativa:** É considerada uma contribuição voluntária, devida pelos associados da entidade sindical, deve ser prevista no Estatuto Social. Também considerada a mensalidade cobrada pelos sindicatos, apenas para as empresas que optaram por associar e obter os benefícios e vantagens de tal categoria junto ao sindicato, com destaque para os benefícios obtidos por meio de convênios, parcerias e

até descontos especiais em ocasiões diferenciadas. **É obrigatória somente para aqueles que se manifestaram, voluntariamente, considerando as regras internas de cada sindicato.** Os valores e condições são estabelecidos por meio de Assembleia Geral e tem como requisitos para a cobrança, a filiação sindical e a previsão estatutária. A partir do momento que a empresa se filia ao sindicato, concorda automaticamente com as normas estatutárias e deve contribuir, se assim estiver estipulado. Para contribuir, consulte seu sindicato e solicite sua Guia/Boleto.

8. FUNDAMENTO LEGAL DAS COBRANÇAS SINDICAIS

A fundamentação legal destas contribuições (Sindical, Assistencial, Confederativa e Associativa) decorre da Constituição Federal, da CLT, do Estatuto do Sindicato e da Assembleia Geral da entidade sindical. **Um sindicato não pode simplesmente fixar contribuições, sem que tenha fundamento legal para tal.**

A Constituição Federal, em seu art. 8º, inciso IV, diz que: a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional (aqui fica determinado que será a assembleia geral responsável pela fixação das Contribuições Assistencial e Confederativa para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva), independentemente da contribuição prevista em lei (aqui fica caracterizado que será a legislação vigente que determinará a fixação da Contribuição Sindical).

Portanto, o que determinará a obrigatoriedade de qualquer tipo de contribuição em favor de um sindicato será ou a legislação vigente ou o que for deliberado por uma Assembleia Geral dos integrantes da categorial profissional ou econômica representada, devidamente convocados para este fim.

9. CONTRIBUIÇÕES FEITAS A OUTRO SINDICATO OU RECOLHIDAS ERRONEAMENTE



Mesmo que anteriormente a empresa tenha recolhido suas contribuições em favor de outro sindicato, no instante em que o Ministério do Trabalho e Previdência Social reconheceu a existência e a legalidade de outra entidade como representante das categorias econômica ou profissional por ele atendida em sua base territorial, esta passou a ser a beneficiária dessas arrecadações.

Portanto, se as atividades econômicas desenvolvidas pela empresa estiverem enquadradas dentro das áreas de atuação e abrangência de um determinado sindicato, estas contribuições passarão a ser devidas tão somente a este.

O fato de a empresa contribuir para outro sindicato ou entidade de grau superior, não significa que seus recolhimentos sejam corretos.

Cabe a empresa verificar qual é o seu enquadramento sindical, isto é, qual é a entidade sindical.

10. CONTRIBUIÇÕES FEITAS A UMA FEDE- RAÇÃO OU A UMA CONFEDERAÇÃO

A empresa só pode contribuir para uma determinada Federação ou Confederação quando existir um sindicato representativo de sua categoria econômica, conforme determinado pelo art. 579, combinado com o art. 591, ambos da CLT.

SINDICATO EMPRESARIAL

REPRESENTAÇÃO, ENQUADRAMENTO
SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA



As informações aqui contidas são de natureza genérica e decorrem exclusivamente de interpretação das normas, jurisprudência e princípios gerais vigentes até a data da emissão desta cartilha. A decisão sobre sua adoção e consequente aplicação, deve ser precedida de análise própria a cada caso específico.

11. PRERROGATIVAS SINDICAIS

Os Sindicatos são revestidos do dever/poder funcional de atuar em favor da categoria, ressalvadas as limitações territoriais, impostas pela lei. A base de atuação definida em seu registro tem como suas principais prerrogativas as funções abaixo destacadas:



11.1 Função de Representação

11.1.1. Representação X Enquadramento sindical

A principal função (prerrogativa) dos Sindicatos vem a ser a representação, no sentido amplo, de sua base. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria econômica em defesa dos seus interesses no plano das relações de trabalho, na melhoria do ambiente de negociação das normas e condições de trabalho e no aumento da competitividade do setor, entre outros.

O enquadramento sindical se constitui num importante instrumento definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para o desenvolvimento das relações de trabalho porque é através dele que empregador e empregado identificam as respectivas entidades sindicais que os representam.

Uma vez identificadas as entidades sindicais, é possível saber quais as normas coletivas que devem ser aplicadas, como a convenção coletiva de trabalho, o piso salarial, a data do reajuste e outras cláusulas que impõem direitos e deveres para empregadores e seus funcionários.

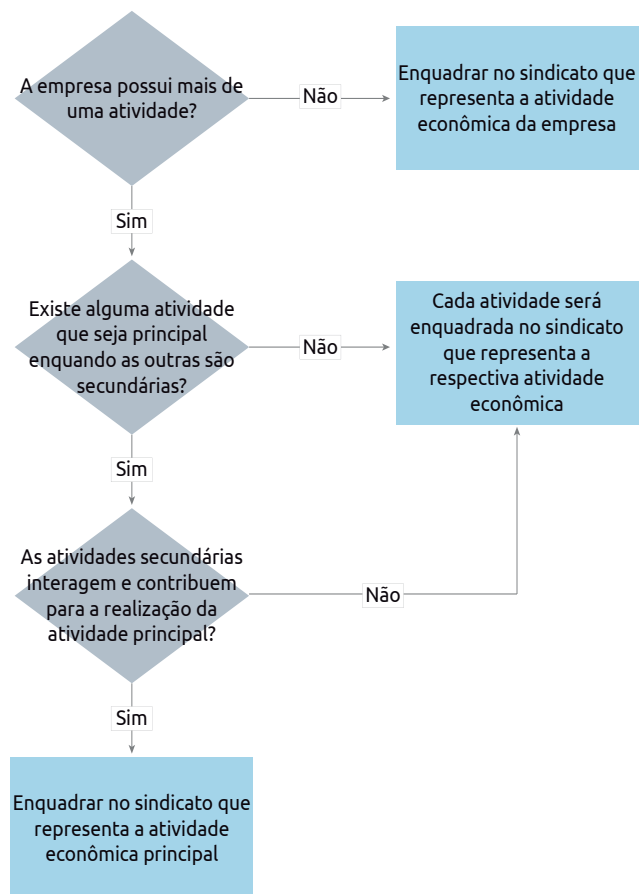
Para efeito da análise do enquadramento sindical da empresa adota-se como critério a atividade principal ou preponderan-

te nos termos do Art. 581 §2º da CLT, assim considerada a que representa o objeto social da empresa ou a unidade de produto para a qual convergem as demais em regime de conexão funcional, e cujo conceito exemplificamos abaixo para uma maior compreensão:

Exemplo A: empresa de fabricação de refrigerantes que também exerce em sua unidade a produção das garrafas e das tampas pet para embalagem e envasamento do seu produto. Neste caso existe uma conexão funcional entre as atividades exercidas uma vez que ambas se complementam, mantendo o o objeto final da empresa que vem a ser a produção de refrigerantes, inexistindo a possibilidade de preponderância de uma sobre a outra.

Exemplo B: empresa que exerce numa mesma unidade a fabricação de lâ de aço bem como fabricação de detergentes, neste caso tratam-se de atividades distintas, sem qualquer vinculação ou conexão funcional em seus respectivos processos produtivos, uma independe da outra, a primeira classifica-se como um produto de metal e a segunda classifica-se como produto químico. Neste caso, se não houver preponderância de uma atividade sobre a outra, a empresa terá de se submeter a um duplo enquadramento sindical.

Veja através do fluxograma ao lado como se dá o enquadramento sindical da empresa com base no que determina o art. 581 da CLT:



11.1.2. Como saber o Enquadramento Sindical de uma empresa?

O enquadramento sindical não é uma opção da empresa ou mesmo das entidades sindicais envolvidas. Ele é decorrente da real atividade exercida e que deve compor cláusula do contrato social da constituição da empresa em consonância com o registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica-CNPJ/MF.

Neste sentido recomenda-se que o sindicato tenha sempre disponível, para consulta, a relação dos CNAE's correspondentes às atividades econômicas representadas pela entidade, extraída diretamente do site do IBGE: <https://concla.ibge.gov.br/documentacao/documentacao-cnae-2-0.html>

11.1.3. Como fazer no caso de empresas que exercem mais de uma atividade?

No caso da empresa realizar diversas atividades econômicas sem que nenhuma delas seja preponderante, o §1º do art. 581 da CLT estabelece que cada uma dessas atividades deve ser incorporada à sua respectiva categoria econômica.

EXEMPLO: Mantendo o exemplo da empresa que exerce simultaneamente a fabricação de lâ de aço e detergentes, e mantendo-se ambas as atividades econômicas em igual importância na produção da empresa, neste caso deve prevalecer o duplo enquadramento sindical como se segue:

I. A produção de lá de aço, vinculada ao sindicato de representação da fabricação de produtos de metal conforme classificação do seu CNAE abaixo:

Hierarquia

Seção	C	INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO
Divisão:		25 FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE METAL, EXCETO MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
Grupo:		25.9 Fabricação de produtos de metal não especificados anteriormente
Classe:		25.92-6 Fabricação de produtos de trefilados de metal
Subclasse:		25.92-6/02 Fabricação de produtos de trefilados de metal, exceto padronizados

II. E a produção de produtos de limpeza, vinculada ao sindicato de representação da fabricação de produtos químicos, conforme classificação do seu CNAE abaixo:

Hierarquia

Seção	C	INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO
Divisão:		20 FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS
Grupo:		20.6 Fabricação de sabões, detergentes, produtos de limpeza, cosméticos, produtos de perfumaria e higiene pessoal
Classe:		20.62-2 Fabricação de produtos de limpeza e polimento
Subclasse:		20.62-2/00 Fabricação de produtos de limpeza e polimento



11.1.4. Como é feito o enquadramento sindical do empregado?

O enquadramento sindical do empregado, por sua vez, é definido em razão do seu trabalho em favor da empresa de determinada categoria econômica (art. 511, §2º, CLT), exceto em se tratando de categoria profissional especial, ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, § 5º e 3º, da CLT).

A regra geral é a do enquadramento sindical dos empregados ao sindicato correspondente à atividade preponderante da empresa, independentemente da profissão ou função exercida na empresa. Somente em se tratando de categoria diferencia é que o enquadramento sindical se dará com vistas ao sindicato representante daquela respectiva profissão, e não pela entidade sindical que representa os demais empregados.

Exemplo A

Regra Geral: Um empregado que exerce a função de Operador de máquina tendo como empregadora uma Indústria Metalúrgica terá seu enquadramento sindical como trabalhador da Indústria Metalúrgica junto ao sindicato laboral correlato, entretanto se posteriormente sua empregadora vier a ser uma Indústria da Construção Civil, ele passa a se enquadrar como trabalhador da construção vinculado sindicalmente a esse respectivo sindicato laboral.

Exemplo B

Categoria Diferenciada: Profissionais, como o advogado, o médico e o engenheiro, que, por possuírem lei própria, são considerados trabalhadores que não pertencem necessariamente à categoria econômica do empregador. Eles pertencem à categoria de sua profissão.

11.2 Função Negocial

A negociação coletiva exercida pelo sindicato se apresenta como alternativa ao direito do trabalho, criando uma oportunidade para que as partes envolvidas: empregados e empregadores diminuam os conflitos existentes e ao mesmo tempo encontrem uma solução para o capital e o trabalho.

11.2.1. Instrumentos de negociação coletiva

Os instrumentos coletivos fruto da negociação têm por finalidade definir as condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de cada categoria econômica e estão divididos nas seguintes categorias:

a) Acordo Coletivo – Instrumento firmado por sindicato de uma categoria profissional com uma ou mais empresas de categoria econômica correspondente. Suas obrigações afetam os contratos de trabalho apenas da(s) empresa(s) signatárias e para seus trabalhadores representados pelo sindicato signatário;

b) Convenção Coletiva – Instrumento firmado entre o sindicato de uma categoria profissional com o sindicato patronal da categoria econômica correspondente. Suas obrigações afetam todas as empresas e todos os trabalhadores da base territorial dos sindicatos de empregadores e de trabalhadores signatários;

c) Termo Aditivo – Ajuste complementar aos termos do acordo ou convenção coletiva em vigor, definindo e acrescentando novas cláusulas ou nova redação para as cláusulas existentes;

d) Dissídio Coletivo – Quando não há a possibilidade de conciliação através de acordo ou convenção coletiva é facultado às partes a instauração de dissídio coletivo na Justiça Trabalhista para julgamento e deliberação;

e) Acórdão/Sentença Normativa – Decisão da Justiça Trabalhista, estabelecendo as normas de trabalho para uma categoria econômica/profissional num determinado período, geralmente um ano.



11.2.2. Da abertura das negociações coletivas

A abertura de negociação coletiva exige a realização prévia de AGE convocada para esse fim, pelas entidades sindicais para formalizar as seguintes deliberações:

Sindicato Profissional – Aprovação da pauta de reivindicações, indicação da comissão de negociação, autorização para firmar acordo e/ou convenção coletiva ou instaurar de dissídio coletivo.

Sindicato Empresarial – Aprovação de contraproposta à pauta de reivindicações, indicação da comissão de negociação, autorização para firmar acordo e/ou convenção coletiva ou instaurar de dissídio coletivo.

11.2.3. Recomendações para as negociações coletivas

As recomendações aqui apresentadas são de natureza genérica, e visam orientar o posicionamento das representações industriais em negociações coletivas. A decisão sobre sua adoção e consequente aplicação a casos específicos, deve ser precedida das análises próprias a cada caso.

A negociação coletiva de trabalho, como toda negociação, deve lastrear-se numa filosofia “ganha-ganha”.

Nesse sentido, deve ser analisada sempre a oportunidade/necessidade de apresentação prévia de pauta empresarial, refletindo os pontos de interesse das empresas. Considerando que os termos da convenção coletiva devem ser observados por todas as empresas de uma determinada categoria econômica é de fundamental importância trabalhar sempre e sua negociação com uma pauta mínima de forma a minimizar os impactos entre os diferentes portes de empresas.

a) Índices de Correção Salarial

- Preferencialmente considerar como índice econômico o INPC que de modo geral se constitui no parâmetro adotado na grande maioria dos acordos e convenções coletivas.
- Qualquer que seja o índice de aumento do salário mínimo, este não deve ser considerado para as negociações, pois carrega forte componente político na sua definição.
- Correção de salários com base na livre negociação (é sempre recomendável a análise da composição parcial de reajustes salariais com “abonos” de forma a não comprometer impactos futuros).

b) Aumento real, produtividade e antecipações salariais

- Prudência quanto a concessão de cláusulas de aumento real e índices setoriais de produtividade devido ao seu forte impacto nos custos financeiros de produção da empresa.

c) Benefícios

- Cautela na ampliação de benefícios em Convenções Coletivas preservando espaço para a gestão, desses itens, preferencialmente, à nível das empresas.
- Desaconselha-se inclusive o detalhamento, no texto convencional, de qualquer benefício que tenha sido eventualmente negociado, a exemplo de plano de assistência médica supletiva.

d) Participação nos Lucros e/ou Resultados

- Evitar negociar P.L.R. – Participação nos Lucros e Resultados em Convenção Coletiva.
- O P.L.R. deve ser adotado como mecanismo de melhoria da produtividade da empresa, vincu-

lando-se premiação ao atingimento de metas pré-estabelecidas e acordadas.

- Este tema deve ser pactuado em instrumento específico envolvendo a empresa e a comissão de empregado por eles escolhida, nos termos do diploma legal vigente.

e) Jornada de Trabalho

- Evitar redução de jornadas (observar limite Constitucional), uma vez que o pressuposto para geração sustentável de empregos e postos de trabalho é o crescimento econômico.
- Perseguir o princípio da flexibilização de jornadas e formação de Banco de Horas, como forma de desoneração de custos e possibilitar ao empregado o merecido descanso e convívio social nos casos de eventuais horas trabalhadas a mais numa eventual jornada.

f) Estabilidade e Garantia de Emprego

- Prudência na ampliação de estabilidades e garantias de emprego pois de modo geral os casos suportáveis, pelas empresas já estão previstos na legislação, devendo, portanto, ser evitada a sua previsão em convenção e/ou acordo coletivo.
- Estabilidade e garantias de emprego em economias competitivas devem estar sempre condicionadas à estabilidade dos negócios.

g) Recomendações Gerais

- Evitar a inclusão de cláusulas que tratem ou disciplinem matérias que ainda dependam de regulamentação da Constituição Federal.
- Buscar a exclusão de cláusulas existentes nas atuais Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, que tratem de matérias já disciplinadas por diplomas legais (CLT, NR's, Portarias etc.).

11.2.4. Da composição do Acordo e/ou Convenção Coletiva

Os termos do acordo e/ou convenção coletiva resultam do entendimento entre as entidades sindicais acordantes sobre concessões feitas, à parte da lei, e nas condições de trabalho aplicáveis no âmbito de suas representações, por prazo máximo de duração não superior a 02 (dois) anos, conforme previsto no artigo 624, § 3º, da CLT, devendo conter obrigatoriamente:



- a) Designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e/ou empresas acordantes;
- b) Prazo de vigência;
- c) Categorias ou classes de trabalhadores abrangidos pelo referido instrumento coletivo;
- d) Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a sua vigência;
- e) Normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes promotores da aplicação de seus dispositivos;
- f) Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- g) Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- h) Penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

11.2.5. Do Registro do Instrumento Coletivo

A solicitação de registro do instrumento coletivo junto ao Sistema Mediador da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério da Economia que se encontra disponível nos seguintes endereços eletrônicos abaixo relacionados, devendo sempre ser observadas as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de registro do referido instrumento coletivo.

1. Acordo Coletivo:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/AcordoColetivo>



2. Convenção Coletiva

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConvencaoColetiva>.

11.2.6. Do Dissídio Coletivo de Trabalho

Quando falha a negociação entre as entidades sindicais envolvidas no acordo e/ou da convenção coletiva, é facultado às partes o recurso da instauração de dissídio coletivo para arbitragem e/ou decisão da Justiça do Trabalho. Entretanto, nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas de mediação promovidas junto a Superintendência Regional do Trabalho e/ou o Ministério Público do Trabalho.

Os Dissídios coletivos são **ações propostas à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas** (Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou de empregadores) **para solucionar questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta.**

Na petição inicial do dissídio coletivo deve conter ainda as bases da conciliação, que representam a proposta das cláusulas que o sindicato almeja ver instituídas, isto é, da pauta de reivindicação da categoria envolvida. Por fim, os fundamentos da demanda são as razões que ensejam o pedido contido nos dissídios.

Tipos de dissídios coletivos:

a) Dissídio Individual – Quando um único trabalhador ajuíza uma ação trabalhista na Justiça do Trabalho. Normalmente, nos dissídios individuais, as ações envolvem questões como equiparação salarial, horas extras, 13º salário, FGTS e reajustes salariais.

b) Dissídio Coletivo – Diz respeito aos interesses de toda uma categoria profissional ou de empregadores. Por isso, é comum que sindicatos trabalhistas e patronais sejam protagonistas dessas situações.

c) Dissídio de Greve – Ocorre em meio ao fato social da greve, ou seja, quando ocorre a suspensão coletiva do trabalho e geralmente é proposto pelos sindicatos empresariais, pelos empregadores ou pelo Ministério Público do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm-
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Decreto-Lei nº 5.442, de 1 de maio de 1943.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm

CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - CNES

Disponível em: http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_sa.asp

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO COMISSÃO NACIONAL DE CLASSIFICAÇÃO – CONCLA - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/documentacao/documentacao-cnae-2-0.html>

SINDICATO EMPRESARIAL

ESTATUTO SOCIAL, ELEIÇÃO SINDICAL,
FUSÃO E INCORPORAÇÃO SINDICAL



As informações aqui contidas são de natureza genérica e decorrem exclusivamente de interpretação das normas, jurisprudência e princípios gerais vigentes até a data da emissão desta cartilha. A decisão sobre sua adoção e conseqüente aplicação, deve ser precedida de análise própria a cada caso específico.

12. PROCEDIMENTOS E MECANISMOS LEGAIS



Devido à relevância social do exercício da representação coletiva de uma categoria (econômica ou profissional), cabe impor aos sindicatos a regularidade na conduta de determinados pressupostos para a sua legitimidade, de forma a assegurar o seu papel de representante legal da categoria.

Neste sentido destacam-se aqui alguns dos principais mecanismos, cuja regularidade deve ser observada na condução das entidades sindicais de forma a assegurar a sua legitimidade para o pleno exercício da sua representação:

I. Estatuto Social;

II. Eleição Sindical;

III. Fusão e Incorporação Sindical.

Tais itens, serão analisados abaixo.

13. ESTATUTO SOCIAL

13.1. Da sua Estrutura e Composição

O Estatuto Social do sindicato é constituído quando da sua fundação, contendo normas reguladoras de atos e atividades da entidade, estabelecendo inclusive a competência dos seus Órgãos de de Administração, tendo como base para a sua estrutura os seguintes capítulos:

de Administração, tendo como base para a sua estrutura os seguintes capítulos:

- **CAPÍTULO I** - Da Denominação, Sede, Duração, Representação e Objetivos Sociais
- **CAPÍTULO II** - Dos Associados
- **CAPÍTULO III** - Dos Órgãos Sociais
- **CAPÍTULO IV** - Da Eleição e Posse
- **CAPÍTULO V** - Da Investidura e Substituição
- **CAPÍTULO VI** - Da Gestão Contábil, Financeira e Administrativa
- **CAPÍTULO VII** - Da dissolução, transformação e extinção
- **CAPÍTULO VIII** - Dos Recursos e Penalidades
- **CAPÍTULO IX** - Das Disposições Gerais.

13.2. Da Reforma Estatutária

Para a condução do processo de registro de reforma estatutária do sindicato deve ser observado o Estatuto Social e o Regulamento Eleitoral do sindicato e a Portaria 17.593 de 24/07/2020 do Ministério da Economia, disponível no endereço eletrônico: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>.

O processo de alteração estatutária exige convocação prévia da AGE - Assembleia Geral Extraordinária e deve estar instruído dos seguintes documentos devidamente já registrados em cartório:

I. Edital de convocação da AGE;

II. Ata da Assembleia Geral de alteração estatutária onde deverá constar a base territorial, a categoria econômica, o número de empresas representadas, acompanhada de lista de presença contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número de inscrição no CNPJ, e razão social da empresa e nome completo e CPF do seu representante;

III. Termos da Reforma Estatutária devidamente aprovado pela Assembleia Geral que deverá conter, objetivamente, a categoria e a base territorial da nova representação pretendida, quando o seu objeto for redução e/ou ampliação da base territorial ou da categoria econômica representada.



13.3. Da Convocação de AGE para Reforma Estatutária

O edital de convocação dos associados e membros das categorias e bases representadas e pretendidas para a assembleia geral de alteração estatutária, deve ser publicado em jornal de grande circulação na base territorial e em alguns casos simultaneamente no DOU – Diário Oficial da União, devendo nele constar a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias pretendidas e atender ao seguinte:

- I.** Intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a 05 (cinco) dias;
- II.** Publicação com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da realização da assembleia, para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para as entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação; e
- III.** Publicação em cada UF, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

13.4. Da AGE para Reforma Estatutária

Da realização da Assembleia Geral, visando redução e/ou ampliação da base territorial ou da categoria econômica representada, deverá constar em Ata a descrição da categoria econômica e da base territorial aprovada, que terá de ser levada a registro em cartório, devidamente acompanhada dos seguintes documentos:

- I.** Lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos representantes das empresas participantes;

II. Termos do Estatuto Social reformado, no qual deverá constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos termos genéricos, tais como “afins”, “similares”, “conexos”, entre outros.

13.5. Casos de registro sindical da Reforma Estatutária

Na maioria dos casos a validação da reforma estatutária se faz somente em cartório, e somente nos casos abaixo relacionados é necessário o seu registro sindical junto a Secretaria de Relações Sindicais, através do acesso ao sistema do CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, por meio de certificação digital da entidade, disponível no endereço eletrônico: http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_sa.asp para, através da instruções ali contidas, fazer a emissão e transmissão eletrônica do requerimento de registro de alteração estatutária.

I. Alteração da categoria econômica - visando agregar ou reduzir atividades produtivas representadas pelo sindicato;

II. Mudança da base territorial – com aumento ou redução da abrangência territorial da representação do sindicato.



14. ELEIÇÃO SINDICAL

A realização das eleições no sindicato é um processo importante para garantir e fortalecer a credibilidade e legitimidade do sindicato diante da classe representada e para a condução do processo eleitoral deve ser observado as normas para ele estabelecidas no Estatuto Social e no Regulamento Eleitoral da entidade.



14.1. Da Convocação das Eleições

A convocação de modo geral é feita, conforme previsto no Estatuto e no Regulamento Eleitoral da entidade, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e máxima de 60 (sessenta) dias da data da eleição e sua divulgação é feita através dos seguintes instrumentos:

- I.** Edital completo a ser afixado na sede do sindicato;
- II.** Aviso resumido publicado em jornal de grande circulação.

14.2. Do Registro de Chapas

O prazo para registro de chapa deve seguir o previsto no Regulamento Eleitoral, sendo de modo geral 15 (quinze) dias, contados da data de publicação do aviso resumido e o seu requerimento, dirigido ao Presidente do sindicato, e deve ser protocolado e assinado por um dos candidatos, sendo instruído com os seguintes documentos:

- I.** Composição da chapa com qualificação e cargo de cada candidato, conforme modelo fornecido pelo sindicato;
- II.** Prova do exercício, pela empresa que cada candidato representa, de atividade econômica, que de modo geral, exige-se 02 (dois) anos, no mínimo, contados até a data efetiva das eleições.

Havendo irregularidade na documentação apresentada se notificará o candidato a presidente (cabeça da chapa) para solução em 03 (três) dias úteis, sob pena de ser considerado sem efeito o registro.

O encerramento do prazo para registro de chapa é feito através de ata na qual deverá constar as chapas registradas e terá de ser assinada pelo presidente do sindicato juntamente com um candidato de cada chapa registrada.

14.3. Da Impugnação de Chapa ou Candidato

A impugnação de qualquer candidato ou chapa será feita até o 5º (quinto) dia útil seguinte à divulgação da relação das chapas registradas, podendo ser apresentada por qualquer associado, em petição fundamentada, dirigida ao presidente do sindicato.

- I. O candidato, ou chapa, impugnada, terá, de modo geral, o prazo de dois (02) dias úteis, a partir da notificação, para apresentar suas contrarrazões;
- II. A Diretoria, de modo geral terá o prazo de dois (02) dias úteis, para definir a controvérsia, mediante decisão fundamentada, comunicando-a aos interessados;
- III. O interessado poderá interpor recursos para a Assembleia Geral da decisão, no prazo, que de modo geral, é de dois (02) dias úteis, contados a partir da sua notificação. Acolhida a impugnação de qualquer candidato, o requerente do registro da chapa poderá substituí-lo no prazo de dois (02) dias úteis, a contar da ciência da decisão.

14.4. Da Constituição da Mesa Eleitoral

A mesa eleitoral, responsável pela condução dos trabalhos de votação e apuração de votos durante a sessão eleitoral, será constituída por ato do presidente do sindicato e será integrada por um presidente e dois mesários.

- I. Os membros da Mesa Eleitoral deverão estar presentes ao ato de abertura e de encerramento da votação;
- II. A Mesa Eleitoral será designada até dez (10) dias antes da data das eleições.





14.5. Da abertura das eleições

No dia, hora e local assinalados no edital, a Mesa Eleitoral deve estar instalada e munida dos seguintes itens:

- Urna lacrada;

- Cabine indevassável;

- Cédula Única, em quantidade suficiente, contendo no verso campo específico para ser rubricada pelos mesários;

- Relação de associados em dia: Votante/Presença onde assinarão a Lista de Votantes/Presença;

- Cópia do Regulamento Eleitoral ou Estatuto para dirimir qualquer dúvida.

1º Não comparecendo o Presidente da Mesa Eleitoral 30 minutos antes da hora determinada para o início da votação assume a Presidência o 1º Mesário e, na falta ou impedimento deste, o 2º Mesário.

2º O Presidente da Mesa Eleitoral poderá nomear “ad hoc”, dentre as pessoas presentes, os membros que sejam necessários à sua composição.

3º Os Mesários substituirão o Presidente da Mesa Eleitoral, nas suas ausências, de tal modo que, durante o processo eleitoral, alguém sempre responda pela sua ordem e regularidade.

14.6 Da Votação e Apuração de Votos

Iniciada a votação, cada eleitor depois de identificado assina a Folha de Votação, recebe a cédula única rubricada pelos membros da Mesa Eleitoral, assinala a chapa de sua preferência, em cabina indevassável e a deposita na urna colocada à frente dos mesários.

Dúvidas e controvérsias surgidas durante a votação serão resolvidas pela Mesa Eleitoral que deverá registra-las em ata podendo, inclusive, determinar o voto em separado.

Ao término dos trabalhos de votação, a urna será lacrada e rubricada pelos membros da Mesa

Eleitoral e Fiscais presentes, quando houver e ato contínuo é feita a abertura dos trabalhos de apuração.

Iniciada a apuração dos votos a Mesa Eleitoral fará a abertura da(s) urna(s), a conferência do nº de cédulas com a Lista de Presença e Votação e procede a contagem dos votos. Finda a apuração, o presidente da Mesa Eleitoral proclama o resultado, declarando eleita a chapa que obtiver a maioria simples dos votos e em seguida determina a lavratura da ata dos trabalhos eleitorais, a ser assinada por todos os membros, contendo:

- I. Data, hora e local da abertura e encerramento dos trabalhos, com o nome dos componentes da Mesa Eleitoral.
- II. Número total de associados, dos associados com direito a voto, e total de votantes, com registro do nome da empresa, CNPJ, representante e CPF, o resultado geral da apuração, dos votos atribuídos a cada chapa e o número de votos em branco e nulo;
- III. Registro de protestos e demais ocorrências relacionadas com a apuração.

Em caso de empate, entre as chapas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo sucessivo de 07 (sete) dias, restrita à participação das chapas em questão, admitida a composição.

14.7 Do Recurso contra o resultado das eleições

O recurso contra o resultado das eleições deverá ser interposto no prazo de cinco (05) dias úteis, a contar da data da sua proclamação, por qualquer Associado, através de petição fundamentada, e será decidido pela Assembleia Geral.

14.8 Da Posse dos eleitos

A posse dos eleitos dar-se-á, de modo geral, no primeiro dia útil após a data do término do mandato expirante

15. DA FUSÃO E INCORPORAÇÃO SINDICAL

Com o advento da lei 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista", na qual diversos artigos da CLT sofreram alterações decorrente da necessidade de adequação das relações do trabalho no Brasil às exigências atuais da economia globalizada, as entidades sindicais estão sendo levadas a repensar a revisar não só a sua forma de atuação, mas também em relação à sua estrutura e organização. Neste novo cenário de mudanças, no qual impera a redução de receitas, devido ao caráter voluntário da contribuição sindical, a alternativa de revisão da estrutura dos sindicatos surge como uma alternativa para assegurar a manutenção do exercício da representação da categoria econômica ou profissional, através do processo de fusão e/ou incorporação de entidades sindicais.

15.1 Da Fusão Sindical

A fusão sindical é a reunião de dois ou mais sindicatos em uma nova entidade, através da convocação conjunta dos sindicatos que serão fundidos para a assembleia geral com essa finalidade

Havendo fusão, os registros sindicais anteriores são cancelados e é emitido novo registro para a entidade que dela nascer. Para solicitação de fusão, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES, através do acesso ao endereço eletrônico: http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_sf.asp e a solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

I. Edital de convocação conjunto dos sindicatos que participarão da fusão com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade fundante, para assembleia geral de autorização da fusão, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:

- a)** Publicação com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;

- b)** Intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e
- c)** Publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

II. Ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença, contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;

III. Declaração da entidade, de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;

IV. Estatuto Social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros.

15.1 Da Incorporação Sindical

No processo de incorporação de entidades sindicais desaparece a entidade incorporada, permanecendo a entidade incorporadora, que também deve ser uma associação preexistente.

Para solicitação de incorporação, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES, através do acesso ao endereço eletrônico: http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_si.asp e a solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

I. Edital de convocação conjunta dos sindicatos que participarão da incorporação com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade incorporadora, para assembleia geral de autorização da incorporação, do qual conste o subscritor, que deverá

- a)** Publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;

entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;

b) Intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e

c) Publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

II. Ata da Assembleia Geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;

III. Estatuto Social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros.



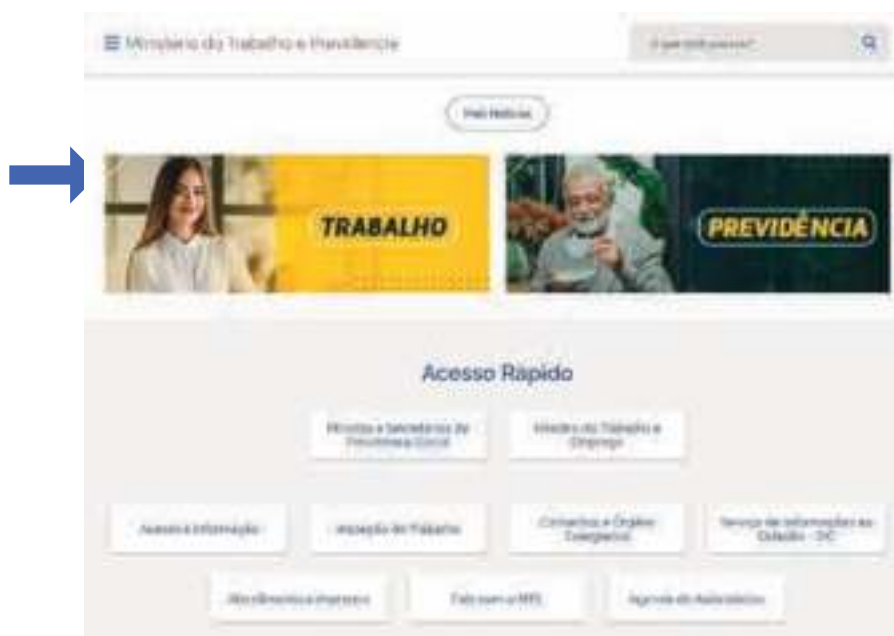
ANEXOS

ANEXO I - Passo a passo para atualização da Diretoria no Sistema CNES

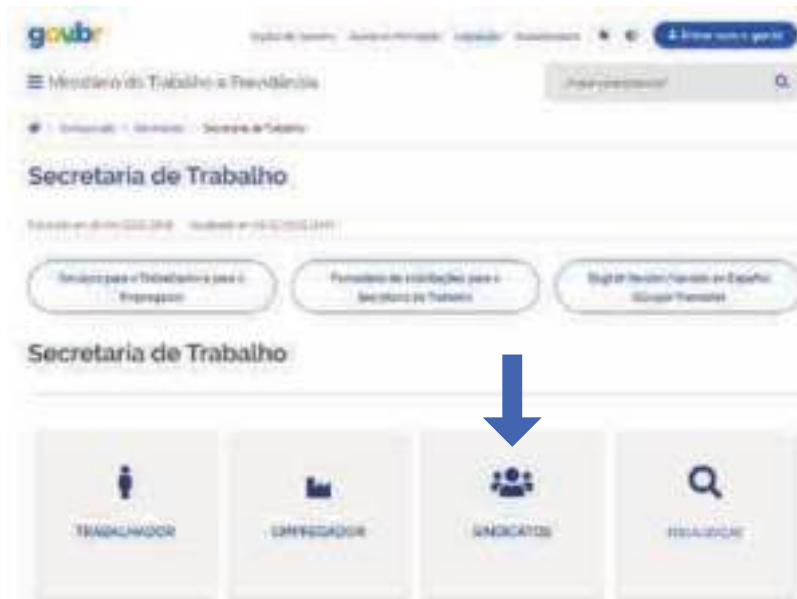
Para efetuar a atualização da sua nova Diretoria, o SINDICATO deverá possuir certificação digital, acessar o Sistema do CNES, disponível no endereço eletrônico www.mte.gov.br, e seguir as instruções na sequência abaixo para cadastrar os novos diretores e por fim, obter a emissão do requerimento de atualização, após a transmissão eletrônica dos dados.

Após acessar o endereço eletrônico www.mte.gov.br, deve-se instalar no computador o certificado digital do SINDICATO (que geralmente fica na posse do contador da entidade).

1 - Clicar na opção **TRABALHO** do lado esquerdo da tela conforme indicado na



<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>



<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos>



<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades>

Solicitação de Atualização de Dados Perene:

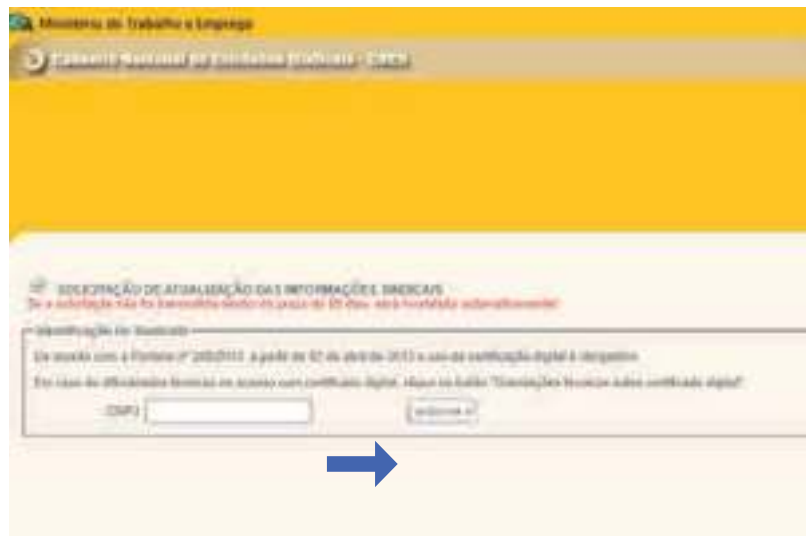
Selecione o Grau para iniciar ou Continuar uma Solicitação:

- [Sindicato](#)
- [Federação](#)
- [Confederação](#)
- [Imprimir Solicitação](#)

Acompanhar atualização pelo nº do CNPJ:

OK

http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_sd.asp



<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/AtualizacaoDadosPerene/Autenticar.asp?TPEntidadeSindical=1>

6 - Na próxima tela se deve **selecionar** e **autenticar** o certificado digital conforme indicado abaixo pelas setas vermelhas.



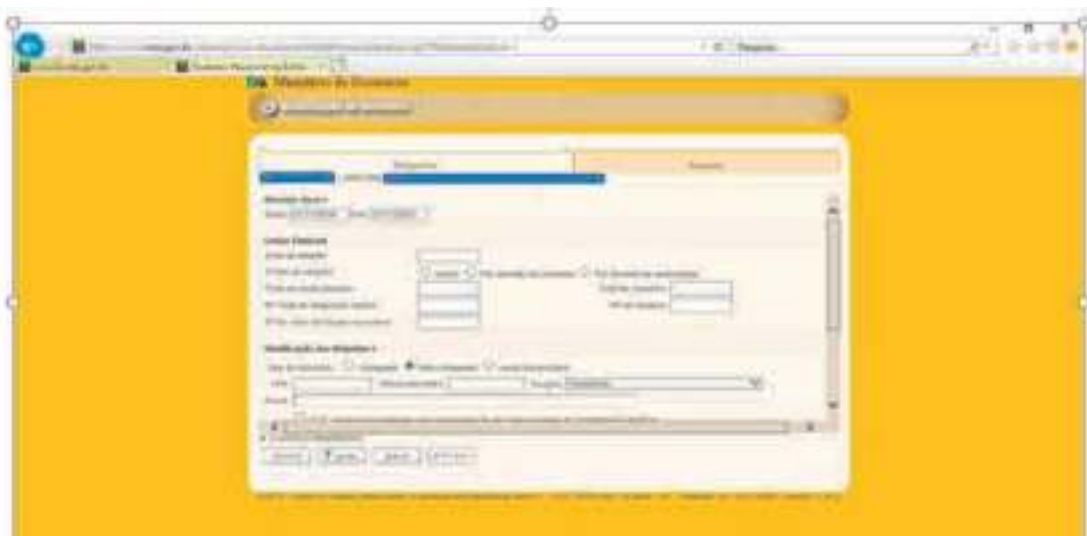
7 - Na próxima tela, o sistema fará indicação de que a solicitação se refere a atualização dos dados da Diretoria do sindicato, então clica-se em **próxima**.



8 - Em seguida remete-se a uma nova tela na qual deve-se atualizar **a nova data do início e término do mandato**, e prestar as seguintes informações:

Data da Eleição; Forma da Eleição (**decisão por assembleia**); Total de sindicalizados (**empresas associadas**); Total de votantes; Nº Total de Diretores Eleitos; Nº de Chapas (**concorrentes**); Nº de votos da Chapa vencedora: Tipo de Diretoria (**não Colegiada**).

Muitas dessas informações encontram-se registradas na Ata Eleitoral do Sindicato.

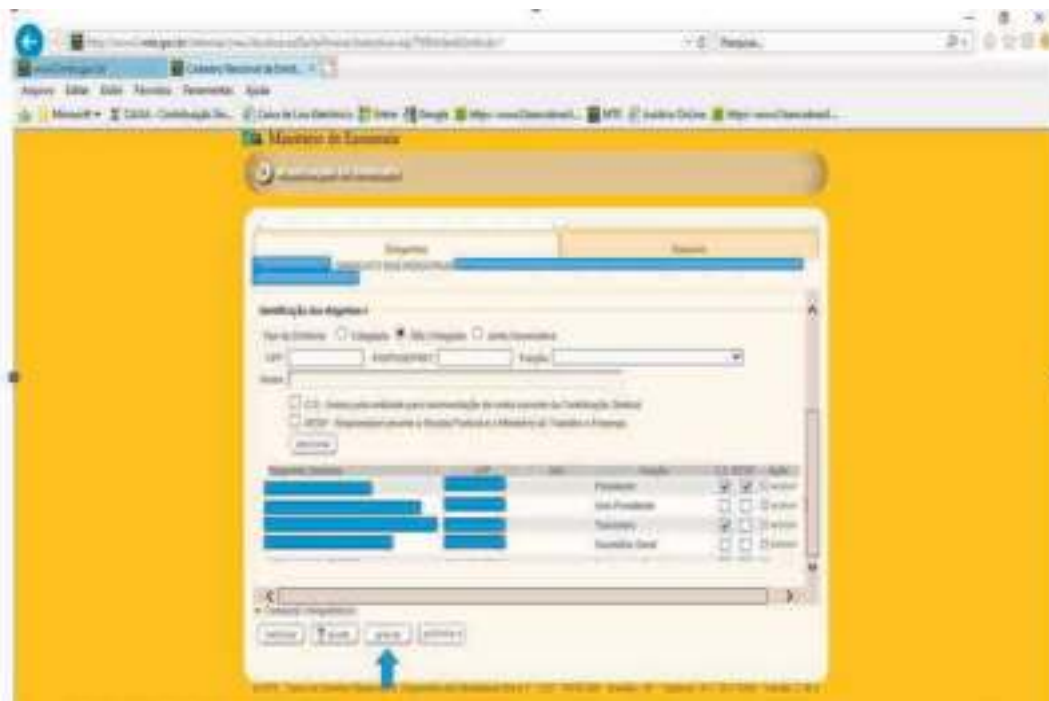


9 - Logo depois dar-se início ao cadastramento dos Diretores observando-se as seguintes recomendações:

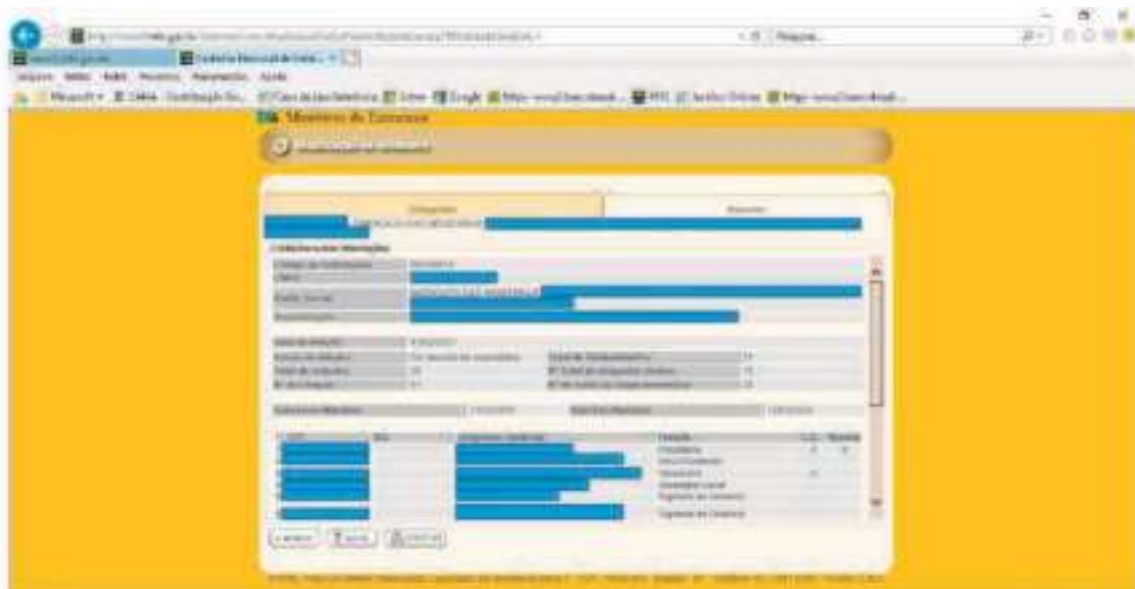
Cabe aqui a observação de que, embora saiba-se que é comum o fato de muitos Diretores virem a ser reconduzidos ao mesmo cargo ou a cargo diferente, para evitar erros involuntários em relação à composição da nova Diretoria, recomenda-se que por precaução, sejam excluídos todos os membros da antiga Diretoria e feito novo cadastramento através do número do CPF de cada Diretor da nova Diretoria.

Destaca-se que quando do cadastramento do **Diretor Presidente** deve-se fazer a seleção da indicação de que o mesmo é o **responsável legal da entidade**, bem como pela **movimentação da conta da contribuição sindical**, e para o **Diretor Tesoureiro** deve-se selecionar apenas que o mesmo também **é responsável pela movimentação da conta da contribuição sindical**. Após o cadastramento dos Diretores deve-se clicar no botão **Gravar**.

Essas informações encontram-se registradas no Termo de Posse do Sindicato.



11 - Em seguida acessar a aba referente a **Resumo** que recomendamos imprimir para, através de conferência, constatar se todos os membros da Diretoria efetivamente foram cadastrados e somente após a referida conferência é que se deve clicar na opção **transmitir**.



12 - Só após a transmissão eletrônica dos dados o sistema do CNES irá gerar a petição SD que deve ser impressa para constar como protocolo do registro realizado, conforme modelo abaixo.

SOLICITAÇÃO DE ATUALIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SINDICAIS

Emitida via sistema em: 6 de abril de 2021

1ª via: Solicitante

Número da
Solicitação:
SD132574

Razão Social: SINDICATO DAS INDUSTRIAS

CNPJ: - **Grau da entidade:** Sindicato

OBS: Transmitido via Certificação Digital do tipo CNPJ (Signatário de Certificado: SINDICATO DAS INDUSTRIAS

- CNPJ:)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GRÁFICAS CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm.

PORTARIA Nº 17.593, de 24 de julho de 2020 - Publicada em: 27 de julho de 2020. Edição: 142. Seção: 1. Página: 18 . Órgão: Ministério da Economia / Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>

CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS- CNES.

Disponível em: http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/at_sindical/default_sa.asp

GLOSSÁRIO

Atualização Sindical: procedimento de regularização dos dados de localização, dirigentes (nominata da diretoria e vigência do mandato) e filiação da Entidade Sindical no CNES/MTE.

Base Territorial: indica o território representado pela Entidade. Pode ser municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional. Deve-se denominar especificamente os nomes dos municípios e/ou unidade federativas.

Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES): é um sistema criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para armazenar eletronicamente o cadastro de todas as Entidades Sindicais brasileiras de empregadores e de empregados.

Carta Sindical: documento emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que garante a investidura sindical. Seu formato e denominação perdurou até 1988. Após 1988, passou a denominar-se Certidão Sindical.

Certidão Sindical: documento emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir de 1988, que garante a investidura sindical. Ou seja, reconhece que a Entidade é efetivamente um Sindicato ou Federação ou Confederação e que representa determinada abrangência econômica e territorial. É utilizada sempre que a Entidade Sindical precisa comprovar a investidura sindical.

Código Sindical: sequência numérica utilizada na identificação da Entidade Sindical para recolhimento da Contribuição Sindical e repasse às Entidades Sindicais a que é filiada. Atualmente é emitido pela Caixa Econômica Federal, por meio de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Possui o formato XXX.YYY.ZZZ.SSSSS-S, em que XXX indica a Central Sindical (válido apenas para laboral; no caso patronal será formato por zeros), YYY é o número da Confederação, ZZZZ da Federação e SSSSS-S o número do Sindicato.

Entidade Sindical: denominação genérica que pode indicar um Sindicato, uma Federação e/ou Confederação, seja de Empregadores (patronal) ou de Empregados (laboral).

Entidade Sindical de Grau Superior: denominação utilizada para Federação e/ou Confederação.

Entidade Sindical de Primeiro Grau: denominação utilizada para Sindicato.

Entidade Sindical de Segundo Grau: denominação utilizada para Federação.

Entidade Sindical de Terceiro Grau: denominação utilizada para Confederação.

Investidura Sindical: reconhecimento como Entidade Sindical em que se ratifica sua base territorial e abrangência econômica (no caso dos empregadores).

Natureza Jurídica: os códigos de natureza jurídica têm por objetivo a identificação da constituição jurídico-institucional das Entidades públicas e privadas nos cadastros da administração pública do País. A Tabela de Natureza Jurídica organiza estes códigos segundo cinco grandes categorias: administração pública; Entidades empresariais; Entidades sem fins lucrativos; pessoas físicas; organizações internacionais; e outras instituições extraterritoriais.





EQUIPE TÉCNICA

FEDERAÇÃO DAS INDÚRIAS DO ESTADO DO MARANHÃO – FIEMA

Gabinete da Presidência

Antônio Nelson

Coordenadoria Técnica Executiva – COTEX

Roberta Lopes Tanús (coordenação)

José Alberto Aboud

Coordenadoria Jurídica – COJUR

Fernanda Moreira (coordenação)

Coordenadoria de Comunicação e Eventos – COCEV

Leonardo de Oliveira Sampaio (coordenação)

Thiago Monteiro (diagramação)



Federação das indústrias do Estado do Maranhão

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA