



Palestra: A função negociadora das entidades sindicais sob a ótica do TST.

César Augusto de Mello:

Consultor Jurídico da CNTQ – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico

Presidente da Comissão de Direito Sindical da OABSP

Rio Grande – RS

junho de 2013

A super tutela em matéria trabalhista da Constituição Federal de 1988 e a globalização.

Com a globalização, podemos competir com produtos fabricados no exterior sem flexibilizar direitos trabalhistas, reduzindo em parte, o custo dessa produção e do valor do produto final para torná-lo competitivo?



Constituição Federal de 1998

Direitos Sociais

Art. 7º - Direitos dos Trabalhadores

Art. 8º - Direito de livre associação profissional ou sindical

A Constituição Federal de 1988 valorizou o direito sindical e conseqüentemente a negociação coletiva:

Art. 7º , XXVI – “ Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Art. 8º, VI – “ É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”



Com o advento da Constituição Federal de 1998 houve a coletivização das relações de trabalho

A organização sindical brasileira transforma o Sindicato e as entidades sindicais em pequenos Estados com os respectivos poderes a eles inerentes.

Estrutura : Confederação, Federação e Sindicato

Sindicatos:

- Têm autonomia na administração (Poder “*Executivo*”)**
 - Podem instituir Comissões de Conciliação Prévia (Poder “*Judiciário*”)**
 - Podem celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho por meio de negociação coletiva de trabalho (Poder “*Legislativo*”)**
- 

ESTRUTURA SINDICAL

Poder negocial do Sindicato, sua principal função:

Legislação:

Constituição Federal – art. 7º, XXVI e art. 8º, III e VI.

Consolidação das Leis do Trabalho – arts. 513, “a” e “b”, 611, 612 e 616.

CLT, art. 616. “Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

Convenção nº 98 da OIT – (vigora por força do Decreto Legislativo 49/1952, promulgada pelo Decreto 33.196/53.) Trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva de trabalho).

Negociação coletiva nada mais é que um processo cuja finalidade é a celebração de acordos ou convenções.

O processo negocial coletivo de trabalho foi valorizado pela CF de 1998, e permitiu mediante negociação coletiva o seguinte:

- a) Redução de salários (art. 7º VI, CF)
- b) Estabelecimento de compensação de jornada (art. 7º, XIII, CF)
- c) Alteração do limite de jornada para aqueles que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF)

O PODER NEGOCIAL DAS ENTIDADES SINDICAIS, QUE É SUA PRINCIPAL FUNÇÃO.

-A VALIDADE DA NORMA COLETIVA DEPENDE DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO NO PROCESSO NEGOCIAL(ART. 8º, VI, CF)

-O DISSÍDIO COLETIVO SOMENTE PODERÁ SER SUSCITADO DEPOIS DE ESGOTADAS AS NEGOCIAÇÕES ENTRE EMPREGADOS (SINDICATOS PROFISSIONAIS) E EMPREGADORES(SINDICATOS ECONÔMICOS OU EMPRESAS)



PROCESSO NEGOCIAL VÁLIDO – REGRAS

Início:

- a) Aprovação de uma pauta de reivindicações em assembleia geral de trabalhadores sob a coordenação do Sindicato profissional (Ex: PLR)**

- b) Aprovação de uma pauta de reivindicações em assembleia geral de empresas associadas ao Sindicato Econômico (em se tratando de Convenção Coletiva) ou elaboração de pauta por uma única empresa (em se tratando de acordo coletivo de trabalho) (Ex: redução de salários)**

Na falta de Sindicatos, poderão as Federações negociar pelos trabalhadores, e na falta destas, as Confederações, sempre observada a representatividade determinada por lei (Quadro anexo ao art. 577 da CLT)

04/08/2010

Acordo coletivo firmado sem a participação do sindicato é inválido

A celebração direta de norma coletiva entre empregados e empregadores depende necessariamente da participação dos sindicatos representantes.

Uma empregada propôs ação trabalhista requerendo diferenças salariais em relação a abono concedido pela empresa aos empregados por meio de acordo coletivo, como substituição a um reajuste salarial.

A CLT estabelece que os empregados que decidirem celebrar acordo coletivo com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução ao sindicato da categoria, no prazo de oito dias, para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Se o sindicato não realizar esse encargo, os interessados poderão dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

(art. 617, CLT)

O relator do agravo na Primeira Turma, ministro Walmir Oliveira da Costa, manteve o entendimento do TRT. Segundo o ministro, o artigo 8º, VI, da Constituição Federal é explícito quanto à obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. **“Se o sindicato não participar das negociações, caberá a provocação da federação e da confederação correspondente, o que não ocorreu”**.

(AIRR-127640-88.2003.5.02.0037)

Autonomia sindical se sobrepõe a exigência burocrática em acordo coletivo

28/05/2010

Dada a maior autonomia sindical, estabelecida pela atual Constituição, a ausência de depósito de cópia de acordo coletivo no Ministério do Trabalho não invalida o conteúdo do documento, mesmo o depósito sendo exigido pela CLT (art. 614). Por isso, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) acatou, por maioria, recurso da Companhia Brasileira de Bebidas com o objetivo de reverter decisão que a obrigou ao pagamento de horas extras negociadas com os trabalhadores.

O art. 614 da CLT dispõe que “os acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data de entrega dos mesmos” no Ministério do Trabalho. Para o ministro Vieira de Mello Filho, a interpretação desse artigo “deve guardar harmonia com a nova Constituição Federal, que alterou profundamente a organização sindical e a autonomia das partes para a negociação coletiva, estabelecendo princípios rígidos que vedam a intervenção do Poder Público nessa relação (arts. 8º e seus incisos e 7º, inciso XXVI).”

Para o relator, “as normas e condições de trabalho negociadas de comum acordo entre as partes convenientes valem por si só, criando direitos e obrigações entre elas a partir do momento em que firmado o instrumento coletivo, na forma da lei. Não ficam condicionadas ao depósito no órgão ministerial, cuja função é tão somente dar publicidade do ato negocial a terceiros interessados”.

“O descumprimento da formalidade prevista no art. 614 da CLT acarretará apenas infração administrativa, mas não maculará o conteúdo da negociação coletiva, gerador de novos direitos e condições de trabalho”, concluiu o ministro, ao absolver a empresa do pagamento de horas extras. (RO-2546-07-2004.5.04.0261)

Banco de horas só é válido com negociação coletiva trabalhista

28/04/2010

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de banco de horas pactuado em acordo coletivo a partir da Lei nº 9.601/98, que trata da matéria. O colegiado, por unanimidade, acompanhou voto de autoria do ministro Maurício Godinho Delgado, no sentido de que sejam respeitadas as datas de vigência dos instrumentos normativos, suas regras e os limites máximos de horas suplementares autorizados por lei.

Nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT, a duração normal do trabalho poderá exceder duas horas, desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho. O acréscimo de salário também pode ser dispensado se houver sistema de compensação.

Para o ministro Godinho, a jornada de trabalho sob regime de compensação de horas não se confunde com a jornada de trabalho que se utiliza do instituto de banco de horas. O regime de compensação é mais flexível, basta o mero ajuste entre empregado e empregador (Súmula nº 85 do TST). No caso de banco de horas, é preciso a formalização de acordo ou convenção coletiva.

Na medida em que a Turma constatara que se tratava de regime de banco de horas com previsão em instrumento coletivo, deu provimento parcial ao recurso de revista da América Latina Logística para reconhecer a validade do banco de horas, e, consequentemente, isentar a empresa do pagamento das horas extraordinárias, mantendo o restante da condenação original. (RR-4661100-10.2002.5.09.0900)

Procedimento a ser adotado no caso de recusa em negociar por uma das partes:

- I) O interessado deverá dar ciência ao órgão do Ministério do Trabalho para convocação da parte recalcitrante, por meio da denominada mesa redonda (art. 616, § 1º da CLT)

 - II) Se a parte não atender a convocação do Ministério do Trabalho poderá ser instaurado o dissídio coletivo.
- 

O PODER NEGOCIAL DAS ENTIDADES SINDICAIS, QUE É SUA PRINCIPAL FUNÇÃO.

- A VALIDADE DA NORMA COLETIVA DEPENDE DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO NO PROCESSO NEGOCIAL (ART. 8º, VI, CF)

- O DISSÍDIO COLETIVO SOMENTE PODERÁ SER SUSCITADO DEPOIS DE ESGOTADAS AS NEGOCIAÇÕES ENTRE EMPREGADOS (SINDICATOS PROFISSIONAIS) E EMPREGADORES (SINDICATOS ECONÔMICOS OU EMPRESAS)

ATENÇÃO AO PERIGOSO E PODEROSO TEXTO DO ART. 617 DA CLT, QUE PODE RETIRAR O PODER NEGOCIAL DOS SINDICATOS DESATENTOS .

Art. 617 CLT. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao sindicato da categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva, até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

ART. 612. OS SINDICATOS SÓ PODERÃO CELEBRAR CONVENÇÕES OU ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, POR DELIBERAÇÃO DE ASSEMBLÉIA...

ART. 8º, VI, da CF – participação obrigatória do Sindicato na negociação coletiva

Qualquer negociação coletiva de trabalho para ser legítima requer:

- I) inicialmente, reivindicações por meio de pauta retiradas de assembleia dos interessados (trabalhadores de empresas, em se tratando de acordo coletivo de trabalho) ou assembleia de sócios em se tratando de convenção coletiva, tudo documentado por meio de ata de assembleia.**
- II) Reuniões, discussões, debates entre diretores dos Sindicatos dos empregados e Sindicato de Empregadores no caso de Convenção Coletiva (tudo documentado por atas de reuniões assinadas pelas partes envolvidas)**
- III) Mesa redonda na SRT (art. 616, § 1º da CLT) com a convocação compulsória da parte recalcitrante, que já entendeu ter encerrado as negociações sem que tenha havido acordo ou convenção. Isso pode trazer uma nova aproximação das partes perante o órgão estatal**
- IV) Ocorrendo auto composição, redige-se o documento com as cláusulas negociadas – art. 613, CLT.**
- V) Nova assembleia para a aprovação dos ajustes**
- VI) Depósito na SRT no prazo de 08 dias da assinatura (Art. 614, § 1º, CLT), publicidade em 05 dias após o depósito, na sede do sindicato e nos quadros de avisos da empresa (sistema mediador do MTE)**
- VIII) Vigência – 3 dias após o depósito na SRT**
- IX) Duração máxima **de 02 anos** – podendo ser prorrogada, revista ou denunciada.**

CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.



Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou supri suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Histórico:

Súmula alterada - redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009

Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001. Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Redação original - Res. 10/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988

Nº 277 Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

Greve – autodefesa

Autotutela é modo de exercício direto de coerção pelos particulares. É restringida. O direito civil preserva esporádicas situações:

Legítima defesa (art. 188, I, CCB/2002)

Desforço imediato, no esbulho (art. 1210, § 1º CCB)

Greve – conceitos legal e doutrinário

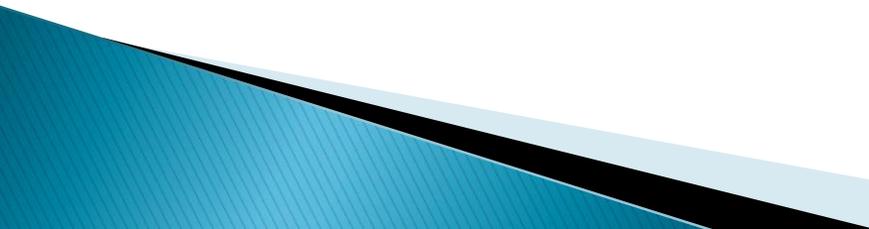
Art. 9º da Constituição Federal

Lei nº 7.783/89 – É a suspensão coletiva, temporária, pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (art. 2º)

Conceito em vista da amplitude do art. 9º da CF e da prática histórica:

GREVE É A PARALISAÇÃO COLETIVA, PARCIAL OU TOTAL, DAS ATIVIDADES DOS TRABALHADORES EM FACE DOS SEUS EMPREGADORES OU TOMADORES DE SERVIÇOS, COM O OBJETIVO DE EXERCER-LHES PRESSÃO, VISANDO A DEFESA OU CONQUISTA DE INTERESSES COLETIVOS, OU COM OBJETIVOS SOCIAIS MAIS AMPLOS

REQUISITOS PARA A VALIDADE DO MOVIMENTO GREVISTA:

- 1º - real tentativa de negociação antes de deflagrar o movimento.** *Ex: reuniões com elaboração de atas, mesa redonda DRT, troca de correspondências (art. 3º, Lei 7783/89)*
 - 2º - aprovação em respectiva assembléia – critérios fixados no estatuto social (art. 4º, Lei 7783/89)**
 - 3º - aviso prévio – 48h ou 72h, para atividades essenciais (art 3º, § único e art. 13, Lei 7783/89)**
 - 4º - atendimento às necessidades inadiáveis e aviso aos usuários em atividades essenciais (arts. 10, 11, 12 e § único do art. 13 da Lei 7783/89)**
- 

DIREITOS DOS GREVISTAS

- UTILIZAÇÃO DE MEIOS PACÍFICOS DE PERSUAÇÃO (ART. 6º, Lei 7783/89)**
 - ARRECADAÇÃO DE FUNDOS POR MEIOS LÍCITOS (ART. 6º, LEI 7783/89)**
 - LIVRE DIVULGAÇÃO DO MOVIMENTO (IDEM)**
 - PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA POR PARTE DO EMPREGADOR (o contrato encontra-se suspenso – art. 7º, Lei 7783/89)**
 - PROTEÇÃO CONTRA A CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTOS PELO EMPREGADOR (art. 7º, § único da Lei 7783/89), salvo se houver prejuízo irreparável e o sindicato não disponibilizar um número mínimo de trabalhadores para manutenção dos serviços**
- 

GREVE ABUSIVA

O conceito de abuso identifica-se, por força de lei (art. 14, Lei 7783/89), com o de ilegalidade. Abuso é o descumprimento de exigência de Lei.

O Sindicato pode ser responsabilizado pelos atos abusivos e responder por perdas e danos (art. 15, Lei 7783/89)?



Dirigentes sindicais não serão responsabilizados por greve abusiva

27/04/2010

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho negou a solicitação da Companhia Metalúrgica Prada para responsabilizar os dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e condenar a entidade ao pagamento de indenização devido à deflagração de greve abusiva.

Ao julgar o dissídio coletivo proposto pelo sindicato com pedido de equiparação salarial e aumento do vale-cesta, o Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou a abusividade do movimento grevista e determinou o desconto dos dias parados (permitida a compensação), mas recusou o pedido da empresa de indenização e responsabilização pessoal dos dirigentes do sindicato, por considerar que não houve comprovação de perdas e danos.

De acordo com a relatora, ministra Dora Maria da Costa, a Constituição Federal assegura o direito de greve aos empregados (artigo 9º) e a Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve) regulamenta o exercício desse direito, com previsão de limites e sanções em caso de descumprimento das regras – o que ocorreu na hipótese em análise.

Na interpretação da relatora, como inexistia comprovação quanto à ocorrência de excessos, por exemplo, utilização de meios violentos para aliciar trabalhadores, organização de piquetes para impedir a entrada de vigilantes ou danos específicos ao patrimônio da empresa, não era possível a responsabilização dos dirigentes nem a indenização pedidas.

(RODC- 2018300-19.2008.5.02.0000)

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SDC DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

OJ nº 10 - *Greve abusiva não gera efeitos ou quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes*

OJ nº 11 - Greve – imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução dos conflitos. Sem etapa negocial prévia a greve é abusiva.

OJ nº 38 – Deverá ser assegurado atendimento nos serviços essenciais.

OJ nº 12 – Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicialmente a qualificação legal de movimento paredista que ele mesmo fomentou

FIGURAS PRÓXIMAS OU ASSOCIADAS À GREVE

- *PIQUETE DE CONVENCIMENTO*
 - OPERAÇÃO TARTARUGA
 - PARALISAÇÃO NA PORTA DA EMPRESA POR UMA HORA
 - ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA
- 

“Se não nos ajudarmos mutuamente, com toda a certeza seremos prejudicados individualmente”.

Benjamin Franklin

