Greve e Interdito Proibitório

CIESP
CAMPINAS

Marco Aurélio Pereira - CES

Especializado em Gestão da Segurança Empresarial - Master Business Administration - MBA pela Faculdade Fecap - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado; Formado em Administração de Empresas pela Faculdade de Administração de Capivari; Curso de Educação Física pela Escola de Educação Física do Exército, Curso de Direito pela faculdade Anhanguera; Especialista em Ciências Militares, Curso de Inteligência pela escola Superior de Guerra; Módulo Internacional de Gestión da Seguridad Empresarial Internacional - Universidad Pontifícia Comillas de Madrid – Espanha; MBA em Gestão Ambiental pela FAEP de Araras; Técnico em eletrônica; Curso de Anti-sequestro na Itália; Curso de Contra-Inteligência na Alemanha e Israel; Especialista em Engenharia Militar e Mecânico de Comunicações, Artilharia Anti-Aérea e Guerra Química e Explosivos; Curso de Ações Táticas na SWAT/EUA; Curso de Guerra na Selva, Escalador Militar; Professor convidado pela FECAP-SP e Brasiliano Associados para ministrar aulas de Planejamento de Segurança no Curso Avançado em Segurança Empresarial - Master Business Security – MBS, MBFI e PES; Instrutor do FORMARE - Projeto de Responsabilidade Social - atuando como educador voluntário; Certificado como Especialista em Segurança Empresarial - CES pela Associação Brasileira de Segurança Orgânica – ABSO; Professor da FAESP e palestrante convidado das Faculdades FAC e Policamp; Autor do Livro – Dicas e Macetes do Gestor de Segurança, Diversos artigos publicados sobre segurança, Missões em Angola, Argentina, Colômbia, Venezuela, Peru, Chile, México, EUA, Portugal e Panamá.

Conteúdo

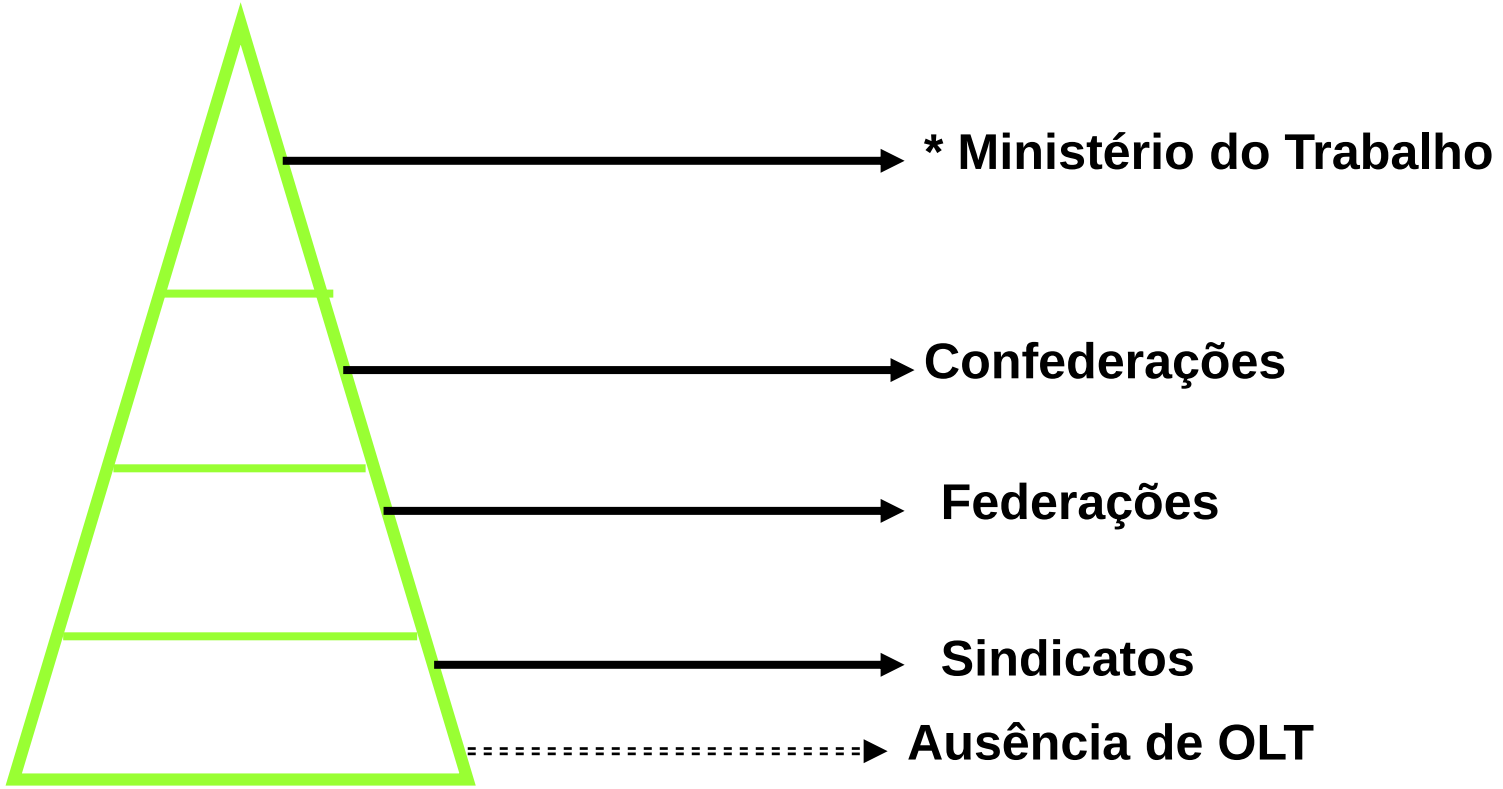
- O histórico e o Cenário Atual das Centrais Sindicais
- GREVE E Interdito Proibitório
- Quais São os Riscos Envolvidos?
- Algumas dicas para mitigar o risco de Greve nas Empresa

A estrutura sindical brasileira e a Intervenção do Estado

A Estrutura sindical brasileira elaborada nos anos trinta por Getulio Vargas têm três pilares fundamentais:

- **Colaboração e Harmonia de Classes**
- **Fragmentação em categorias profissionais**
- **O Estado como tutor das relações sociais**

Estrutura Sindical dos Trabalhadores



*As centrais sindicais não estão reconhecidas dentro da estrutura oficial
Somente em 2008, 09 10 seis centrais sindicais foram reconhecidas pelo MTE

A CUT e seus princípios

Princípios fundamentais da CUT

- ✓ **Defesa da Liberdade e Autonomia Sindical**
- ✓ **Fim do Imposto Sindical**
- ✓ **Organização dos sindicatos por Ramo.**
- ✓ **Direito a Organização no Local de Trabalho.**
- ✓ **Direito a Negociação**

Fórum Nacional do Trabalho

A CUT seguindo deliberações congressuais no FNT defende as seguintes posições:

- **Sindicato por Ramo**
- **Reconhecimento das Centrais**
- **Direito de Greve**
- **Negociação Coletiva no Setor Publico e Privado**
- **Fim do imposto Sindical (Negocial)**
- **Fim das Práticas Anti Sindicais**
- **Liberdade Sindical**
- **Organização no Local de Trabalho**

Situação das Centrais – 2017

Distribuição dos Sindicatos por Central Sindical

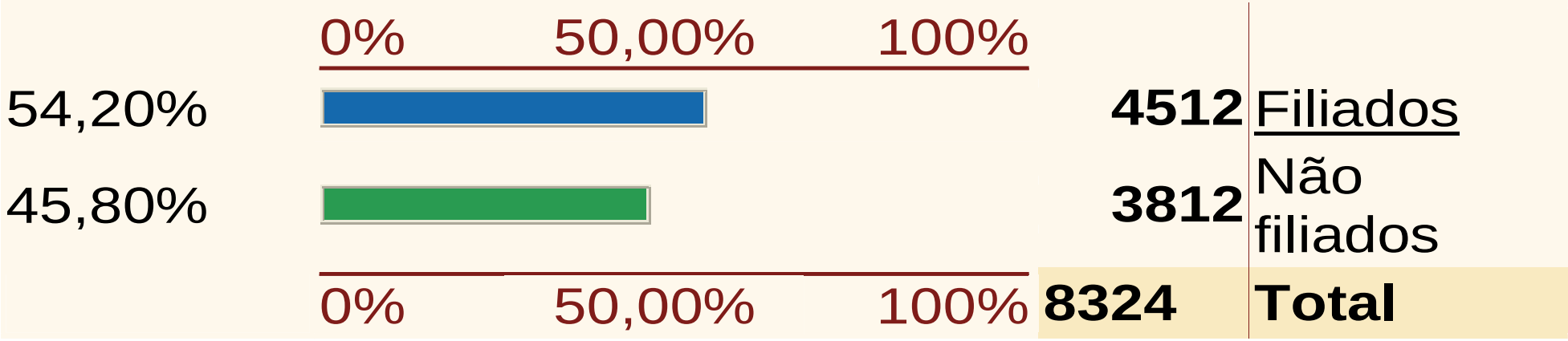
Central Sindical	CNES - Atualizações Validadas
ASSOCIACAO COORDENACAO NACIONAL DE LUTAS	71
CENTRAL NACIONAL SINDICAL DOS PROFISSIONAIS EM GERAL - CENASP	2
CENTRAL SINDICAL DE PROFISSIONAIS - CSP	53
CENTRAL UNIFICADA DOS PROFISSIONAIS SERVIDORES PUBLICOS DO BRASIL	3
CGTB - CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL	387
CTB - CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL	501
CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES	**2029**
FS - FORÇA SINDICAL	1548
NCST - NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES	853
UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES	901
UNIAO SINDICAL DOS TRABALHADORES - UST	4
Total	6352

Fonte: Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT)

Situação das Centrais - 2017

Filiados – Não filiados

Filiação à Central Sindical: Sindicatos de Trabalhadores com Cadastro Ativo no CNES



4512	Filiados	
3812	Não filiados	
8324	**Total**	

Fonte: Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT)

Desafios para o Movimento Sindical Cutista

Contabilizando perdas

Arrecadação do imposto sindical por entidades - Em R$ mil*

	Março/17	Março/18	Variação
Nova Central	770,7	164,7	Queda de 70,6%
UGT	2.301,0	516,4	Queda de 77,6%
CTB	757,0	277,1	Queda de 63,4%
CSB	2.862,8	557,7	Queda de 80,5%
CUT	4.393,0	578,2	Queda de 86,8%
Força Sindical	1.950,6	604,4	Queda de 69%

R$ 34,7 milhões foi o total da contribuição sindical arrecadado por centrais, confederações, federações e sindicatos em março deste ano, ante R$ 170,3 milhões em igual período de 2017, **queda de 79,6%**

Fonte: Coordenação-geral de recursos do MT. *Dados preliminares

Cenário Atual

- Perda de faturamento das Centrais Sindicais com a Reforma Trabalhista
- **Aumento de poder das Comissões de Fábrica**
- “Perda de mobilidade” da principal liderança do PT (Lula)
- **Possível unificação das Centrais Sindicais**
- Instabilidade na Política Brasileira – teremos novos atores
- Aumento da busca de maior participação de simpatizantes e até dirigentes sindicais na CIPA das empresas
- **Maior dependência das Centrais Sindicais com a Organização Internacional do Trabalho**

Desafios para o Movimento Sindical Cutista

- **Organização Sindical**

Organizar as entidades sindicais cutistas para a disputa em eleições sindicais dentro do novo cenário:

1 – Centrais reconhecidas com critérios de representatividade no M.T.E

2 – Partidarização do Movimento Sindical.

3 – Disputas

Desafios para o Movimento Sindical Cutista

- **Liberdade e Autonomia**
  - **Superar e estrutura sindical corporativista e dividida em categorias avançando no debate da unidade e fusão de entidades de ramos.**
  - **Avançar nas negociações coletivas por ramo e setor**
- **Representatividade da CUT**
  - **Avançar no processo de filiação de sindicatos e federações.**
- **Representatividade dos sindicatos**
  - **Ampliar o número de trabalhadores sindicalizados com organização no local de trabalho.**

Desafios para o Movimento Sindical Cutista

- **Sustentação Financeira**

• Preparar as entidades cutistas para o fim da Contribuição Sindical (Imposto Sindical).

• Criação de uma nova forma de sustentação financeira que possa ser democraticamente em assembléias e vinculada a negociação coletiva.

Problemas do atual modelo de organização sindical.

- **Sindicatos por categoria fracionamento das entidades**
- **Unicidade impede, na prática, que categorias subdivididas se reunifiquem.**
- **A não obrigatoriedade do imposto sindical trouxe perdas aos sindicatos.**
- **Ausência de garantias para a Organização no Local de Trabalho, que significa o sindicato fora da empresa.**

GREVE

Greve é uma manifestação que ocorre com uma paralisação coletiva e temporária do trabalho fim de obter, pela pressão exercida em função do movimento, as reivindicações da categoria, ou mesmo a fixação de melhores condições de trabalho.

O direito de greve é assegurado aos trabalhadores, devendo esses decidirem sobre a oportunidade de o exercer e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9.º da CF/1988 e art. 1.º da Lei 7.783/1989).

Frustração da negociação coletiva: a cessação coletiva do trabalho somente poderá ser realizada após a frustração da negociação coletiva ou impossibilidade de recurso via arbitral (art. 3.º).

Necessidade de realização de assembléia prévia: caberá ao sindicato da categoria profissional convocar assembléia geral para definir as reivindicações da categoria e a paralisação coletiva (art. 4.º).

GREVE

Aviso prévio: o sindicato patronal e a empresa interessada serão avisados da greve com antecedência mínima de 48 horas (art. 3.º, parágrafo único).

Atividades essenciais: são consideradas atividades essenciais: tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária (art. 10).

GREVE

- **Direito dos grevistas: são assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, à arrecadação de fundos e à livre divulgação do movimento (art. 6.º).**

- **Frustração de movimento: é vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento (art. 6.º, § 2.º).**

- **Livre adesão à greve: as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.**

- **Prestação dos serviços indispensáveis à comunidade nos serviços ou atividades essenciais: nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sendo consideradas aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (art. 11 e respectivo parágrafo único).**

GREVE

- **Comunicação da greve nos serviços ou atividades essenciais: na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários, com antecedência mínima de 72 horas da paralisação (art. 13).**

- **Abuso do direito de greve: constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na Lei 7.783/1989, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, salvo descumprimento de cláusula de instrumento normativo ou mesmo pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (cláusula *rebus sic stantibus*) (art. 14 e respectivo parágrafo único).**

- **Suspensão do contrato de trabalho: a greve sempre suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais do período ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho (art. 7.º).**

- **Responsabilidade pelos atos praticados: a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal (art. 15).**

Desafios para o Interdito Proibitório

O interdito proibitório passou a ser aceito após a edição da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, pois esta proporcionou significantes reformas no Poder Judiciário bem como a inovação de diversos institutos na Justiça do trabalho.

A ação de interdito proibitório, é a possibilidade jurídica de sua admissibilidade que se fundamenta na ocorrência de pressupostos, como sejam:

- **Justo receio, ou seja, que exista uma ameaça de turbação ou esbulho da posse baseada em fatos concretos e reais, cuja existência deverá ser fartamente comprovada;**

- **Iminência, além de ser baseada em fatos concretos, há de se considerar a existência da imediatidade do risco ou a da ameaça, o que permite o pleito de concessão imediata da proteção, prevenindo danos irreparáveis.**

Desafios para o Interdito Proibitório

A concessão do interdito proibitório consiste, apurada a existência dos pressupostos, em emissão, pela autoridade judiciária, de um mandado proibitório, pelo qual se determina a alguém (réu) que não pratique certos atos (que originaram o justo receio) cujo descumprimento implicará em pena pecuniária nele prevista.

Atualmente a boa doutrina e os Tribunais têm aceitado o pleito de indenizações causadas pelo ato ilícito contra o qual se precaveu.

Riscos para a Segurança das empresas

Se divide em duas categorias:

AMEAÇAS

Maior participação em movimentos de dentro para fora, pois os sindicatos irão atuar internamente, devido a perda de arrecadação

- Devemos então ter atenção em pequenas sabotagens internas – visando a chamada Greve Tartaruga.
- Fuga de informações, pois haverá mais informantes internos.
- Ações Sindicais de dentro para fora.

VULNERABILIDADE

Deficiência na infraestrutura e organização dos departamentos de Relações Trabalhistas, Segurança Patrimonial que expõem riscos a eventos imprevistos/indesejáveis

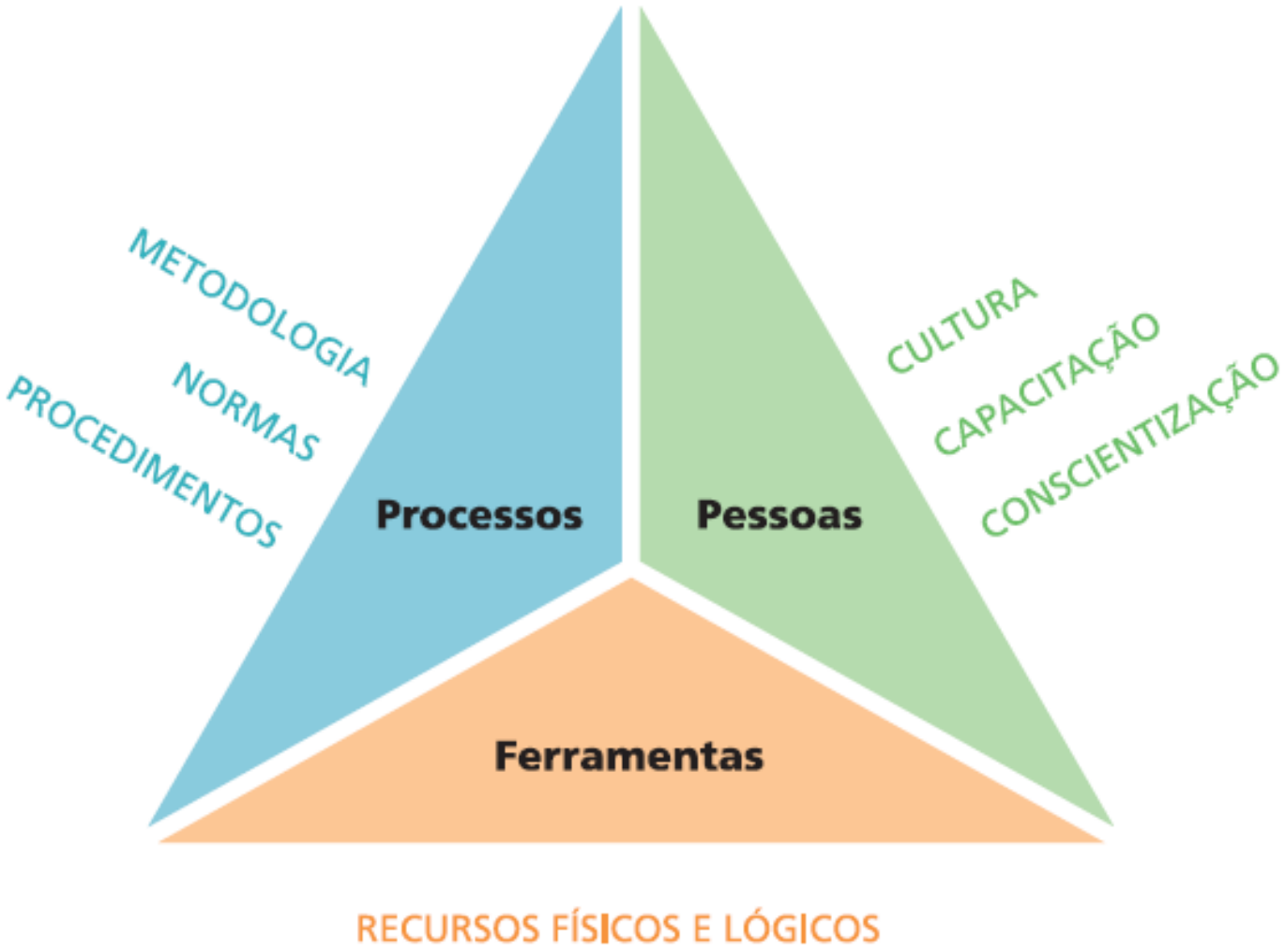
Falta de Plano de Greve estruturado.

Falha nos Meios Técnicos Ativos e Passivos da Empresas (CFTV, Controle de Acesso).

Mapeamento Interno desatualizado

Falta de treinamento dos gestores para o tema - Ações Sindicais

O Futuro...



Resultados

- **Conhecimento**
- **Controles**
- **Procedimentos**
- **Conscientização**
- **Treinamentos**

Modelo de Plano de Greve

1. Objetivo

Estabelecer procedimentos e atribuir responsabilidades em casos de greve, com a finalidade de estimular e proporcionar meios e condições favoráveis ao trabalho normal da Empresa.

2. Princípios

Medidas Preventivas: tem por finalidade a preparação para se evitar a eclosão do movimento grevista, através de soluções negociadas, antecipando-se às reivindicações.

Medidas Operacionais: são empregadas após o início efetivo do movimento e visam o imediato restabelecimento da normalidade.

3. Execução

Medidas Preventivas: Mapeamento Interno e Externo

Formações de Grupos:

Definir os Procedimentos, Ligações e Comunicações.

4. Conclusão

Abertura para Dúvidas e Perguntas

FIM!!!!

Obrigado a todos

Contatos: Marco Pereira - Dpaschoal

E-mail: marco.pereira@dpaschoal.com.br

Fone: (19) 99795-4358 ou (19) 98167-1679