

Direitos e Obrigações do Empregador/Sindicato

A Lei Nacional de Relações Trabalhistas proíbe os empregadores de interferir, restringir ou coagir os trabalhadores de exercer os direitos relacionados à organização, formação, adesão ou assistência a uma organização trabalhista para fins de acordo coletivo, ou de trabalhar em conjunto para melhorar os termos e condições de emprego, ou escolher não fazer qualquer atividade desse tipo. Da mesma forma, as organizações trabalhistas não podem restringir ou coagir os trabalhadores no exercício desses direitos.

Exemplos de conduta do empregador que violam a lei:

- Ameaçar os trabalhadores com perda de emprego ou benefícios se eles entrarem em um sindicato ou votarem em um ou se envolverem em atividades concertadas protegidas.
- Ameaçar fechar a fábrica se seus funcionários escolherem um sindicato para representá-los.
- Questionar os trabalhadores sobre suas opiniões sindicais ou atividades em circunstâncias que tendam a interferir, restringir ou coagir os trabalhadores no exercício de seus direitos segundo a Lei.
- Prometer benefícios aos trabalhadores para desencorajar que apoiem o sindicato.
- Transferir, demitir, passar trabalhos mais difíceis ou punir os trabalhadores por terem se envolvido em atividades sindicais ou concertadas protegidas.
- Transferir, demitir, passar trabalhos mais difíceis ou punir os trabalhadores por terem apresentado acusações de práticas trabalhistas desleais ou participado de uma investigação conduzida pelo NLRB.
- [Veja uma apresentação sobre as melhores práticas para prevenir e lidar com retaliação](#)

Exemplos de conduta de organização trabalhista que violam a lei:

- Ameaçar trabalhadores com a perda de seus empregos a menos que apoiem o sindicato.
- Buscar a suspensão, demissão ou outra punição a um funcionário por não ser membro do sindicato, mesmo que o funcionário tenha pagado ou se oferecido para pagar uma contribuição inicial lícita e as periódicas posteriormente.
- Recusar-se a processar uma reclamação porque um funcionário criticou o pessoal do sindicato ou pelo funcionário não ser membro do sindicato em estados onde as cláusulas de segurança do sindicato não são permitidas.
- Multar trabalhadores que renunciem validamente ao sindicato por se envolverem em atividades concertadas protegidas após sua demissão ou por cruzar uma linha de piquete ilegal.
- Envolver-se em má conduta na linha de piquete, como ameaçar, agredir ou impedir a entrada de não grevistas às instalações do empregador.
- Fazer greves sobre assuntos não relacionadas a termos e condições empregatícios ou envolver coercitivamente pessoas neutras em disputa trabalhista.

Quais regras regem a negociação coletiva para um contrato?

Após os trabalhadores escolherem um sindicato como representante de negociação, o empregador e o sindicato são obrigados a se reunir em horários razoáveis para negociar de boa-fé sobre salários, horas, férias, seguro, práticas de segurança e outros assuntos obrigatórios. Algumas decisões gerenciais, como subcontratação, realocação e outras mudanças operacionais podem não ser assuntos obrigatórios de negociação, mas o empregador deve negociar sobre os efeitos da decisão sobre os trabalhadores da unidade.

É uma prática trabalhista injusta para qualquer uma das partes se recusar a negociar coletivamente com a outra, mas as partes não são obrigadas a chegar a um acordo ou fazer concessões.

Se, após esforços suficientes de boa-fé, nenhum acordo puder ser alcançado, o empregador pode declarar o impasse e, em seguida, implementar a última oferta apresentada ao sindicato. No entanto, o sindicato pode discordar de que um verdadeiro impasse tenha sido alcançado, apresentando uma acusação de prática trabalhista desleal pelo empregador não negociar de boa-fé. O NLRB determinará se um verdadeiro impasse foi alcançado com base no histórico de negociações e nos entendimentos entre as partes.

Se a Agência constatar que o impasse não foi alcançado, será pedido ao empregador que volte às negociações. Em casos extremos, o NLRB pode buscar uma decisão judicial para forçar o empregador a negociar.

As obrigações das partes não terminam quando o contrato expira. Elas devem negociar de boa-fé um contrato sucessor ou a rescisão do contrato, permanecendo válidos os termos do contrato expirado enquanto isso.

Uma parte que deseje rescindir o contrato deve notificar a outra parte por escrito 60 dias antes da data de vencimento ou 60 dias antes da rescisão proposta. A parte deve se oferecer para se reunir com a outra parte e notificar o [Serviço Federal de Mediação e Conciliação](#) da existência de uma disputa se nenhum acordo tiver sido alcançado até aquele momento.

Como se determina uma negociação de "boa-fé"?

Há centenas, talvez milhares, de casos do NLRB que lidam com a questão do dever de negociar de boa-fé. Ao determinar se uma parte está negociando de boa-fé, o Conselho examinará a totalidade das circunstâncias. O dever de negociar de boa-fé é uma obrigação de participar ativamente das deliberações, indicando a presença da intenção de encontrar uma base para o acordo. Isso implica tanto uma mente aberta quanto um desejo sincero de chegar a um acordo, bem como um esforço sincero para se chegar a um meio termo.

O requisito adicional de negociar de "boa-fé" foi incorporado para garantir que uma parte não chegue à mesa de negociação e aja protocolarmente. Há critérios objetivos que o NLRB analisa para determinar se as partes estão honrando sua obrigação de negociar de boa-fé, como se a parte

está disposta a se reunir em horários e intervalos razoáveis e se a parte é representada por alguém com autoridade para tomar decisões.

A conduta fora da negociação também pode ser relevante. Por exemplo, se um Empregador fizer uma alteração unilateral nos termos e condições empregatícios sem negociar, isso seria uma indicação de má-fé.

Quais são as regras sobre contribuição sindical?

O valor das taxas cobradas dos trabalhadores representados pelos sindicatos está sujeito às leis federais e estaduais e às decisões judiciais.

A NLRA permite que empregadores e sindicatos celebrem acordos de segurança sindical, que exigem que todos os trabalhadores de uma unidade de negociação se tornem membros do sindicato e comecem a pagar contribuições e taxas sindicais dentro de 30 dias após a contratação.

Mesmo sob um acordo de garantia, os trabalhadores que se opuserem à filiação total ao sindicato podem continuar como membros "centrais" e pagar apenas a parte das taxas usadas diretamente para representação, como negociação coletiva e administração de contratos. Conhecidos como opositores, eles não são mais membros plenos, mas ainda estão protegidos pelo contrato sindical. Os sindicatos são obrigados a informar essa opção - que foi criada por uma decisão da Suprema Corte e é conhecida como direito de Beck - a todos os trabalhadores cobertos,

Um trabalhador pode se opor à filiação sindical por motivos religiosos, mas, nesse caso, deve pagar um valor igual às contribuições a uma organização de caridade não religiosa.

E Quanto aos Estados com “Direito de Trabalhar”?

Há 27 estados que proibiram acordos de segurança sindical ao aprovar as chamadas leis de "direito de trabalhar". Nesses estados, cabe a cada trabalhador em seu local de trabalho decidir se quer ou não ingressar no sindicato e pagar as contribuições, mesmo que todos os trabalhadores estejam protegidos pelo acordo coletivo de trabalho negociado pelo sindicato.