

consciência Bancária

EDIÇÃO DIÁRIA - ANO XXV - Nº 6164 - TERÇA-FEIRA, 10 DE JULHO DE 2018



PROTESTO DA CATEGORIA COBRA ASSINATURA DO PRÉ-ACORDO

A luta pela manutenção dos direitos dos bancários até um novo acordo ser assinado nesta campanha salarial não pode parar. Todas as conquistas, resultado da mobilização dos trabalhadores durante anos, estão em jogo e podem ser perdidas em 1º de setembro.

Amanhã (11/07), um dia antes da segunda negociação com a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), a categoria realiza atos por todo o Brasil para cobrar que os bancos assinem um pré-acordo.

Em Itabuna, haverá manifestação em frente ao Bradesco da Praça Adami, a partir das 10h.

Com o fim do princípio da ultratividade, atribuído à reforma trabalhista imposta por Temer, a garantia de tudo que está previsto na Convenção Coletiva de Trabalho até a assinatura de um novo acordo foi perdida. Os empregados precisam correr contra o tempo e se manter mobilizados para que a reivindicação seja atendida o quanto antes.

A expectativa do Comando Nacional é que o documento seja assinado pelos bancos na quinta-feira (12/07), além de

DIA NACIONAL DE LUTA EM DEFESA DA CCT E DOS DIREITOS DOS BANCÁRIOS

**11 DE JULHO
(QUARTA)**

10H EM FRENTE AO BRADESCO URBANA, NA PRAÇA ADAMI.

um calendário de negociações definido.

Como o pré-acordo não foi assinado na primeira rodada, no último dia 28, os bancários podem perder tudo. As empresas podem deixar de pagar, por exemplo, vales refeição e alimentação, auxílio-creche, plano de saúde ou contratar com salários abaixo do piso a partir de 31 de agosto, já que a data base da categoria é 1º de setembro.

Por conta do cenário de perdas depois das medidas tomadas pelo governo após o golpe de 2016, a participação massiva dos trabalhadores é fundamental para fortalecer a luta.

A categoria também deve ampliar a pressão nos bancos na quarta-feira (11/07) utilizando as hashtags #TodosPelosDireitos e #AssinaFenaban pelas redes sociais. Participe!

INTERMITENTE SEM TRABALHO E RENDA

Para fazer o brasileiro acreditar que o país está retomando o crescimento, governo utiliza um artifício que poucos notam. No cálculo da geração de emprego, inclui o formato intermitente. Assim, uma pessoa que assinou a modalidade de contrato, mas não trabalhou nem recebeu salário, é considerada empregado pelo governo brasileiro. Uma verdadeira farsa.

O Ministério do Trabalho inclui a modalidade, criada com a reforma trabalhista, para maquiar o desempenho do mercado de trabalho formal. O pior é que conta com a ajuda da grande mídia, que também apoiou as mudanças na legislação trabalhista.

De novembro, quando a reforma entrou em vigor, a maio, foram criadas 20 mil vagas intermitentes, segundo o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Se deixasse de contabilizar os dados, o número de pessoas desempregadas seria ainda maior e mais vergonhoso. (SBBA)

NOSSOS DIREITOS ESTÃO EM RISCO



PLANTONISTAS DE HOJE

Manhã: LIAMARA

Tarde: RICARDO

Reforma Trabalhista: vigência das convenções e acordos; sem ultratividade

A Lei Trabalhista limitou a vigência das convenções e acordos coletivos a 2 anos, sem ultratividade, que é a validade da norma contratual mesmo depois de vencido o prazo de validade, até o estabelecimento de nova normatização.

No quesito da ultratividade, a Reforma Trabalhista apenas reforçou decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no sentido de tornar “letra morta”, a Súmula 277, do TST, “segundo a qual: ‘as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho’”.



1) Qual o período de validade ou vigência de convenção e acordo coletivo?

A vigência era de 2 anos (art. 614, §3º da CLT), mas o Precedente Normativo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) 120 admitia a duração de 4 anos, podendo permanecer por tempo indeterminado (ultratividade) se houvesse recusa na negociação por parte do empregador. A Súmula 277, do TST, de 2012, previa, porém, que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

Essa Súmula, porém, foi suspensa por decisão do STF (ADPF 323) em outubro de 2016.

Com a nova redação, a vigência fica limitada a 2 anos e fica proibida a ultratividade, reforçando recente decisão do Supremo Tribunal Federal nesse sentido.

2) O que é ultratividade e o que isso significa para o sindicato e o trabalhador?

A ultratividade é a continuidade da vigência de uma norma mesmo após seu prazo de validade. Um exemplo típico foi a Súmula 277, do TST, segundo a qual: “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Essa Súmula tinha sido editada para proteger os direitos previstos em acordo ou convenção coletiva quando os empregadores ou os sindicatos patronais se recusassem a negociar sua renovação, prerrogativa que passaram a ter desde a vigência da Emenda à Constituição 45, de 30 de dezembro de 2004, que exige o “de comum acordo”, ou seja, a autorização ou concordância patronal para o ingresso de dissídio coletivo.

Por esses motivos, se vale o negociado sobre o legislado, as entidades sindicais devem colocar a ultratividade como cláusula de Acordo ou Convenção Coletiva para que estes vigorem até a assinatura da nova Norma Coletiva.

3) Mas o STF já não tinha acabado com a ultratividade da norma?

Sim, em 14 de outubro de 2016, o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, concedeu medida cautelar na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, para suspender todos os processos que discutem a aplicação da ultratividade de normas de acordo e convenção coletiva.

Entretanto, não houve ainda o julgamento do mérito. E, embora não se tenha grande expectativa para quando deve ocorrer a decisão final do STF, a Lei 13.467 consolida a decisão do ministro Gilmar, proibindo a ultratividade da norma e, portanto, prejudicando os sindicatos e trabalhadores, razão pela qual, conforme destacamos, deve ser inserida no Acordo ou Convenção Coletiva dispositivo determinando que as cláusulas vigorem até a assinatura da nova Norma Coletiva. (Diap)