

BANCÁRIOS NA LUTA

Ano I | 8 de Novembro de 2017 | Nº 11

JORNAL DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO

UMA ENTIDADE FILIADA À 

Contra a reforma trabalhista, trabalhadores têm de parar no dia 10

CSP-Conlutas convoca diversas categorias a se unirem e cruzarem os braços contra a retirada de direitos

O governo Temer vendeu a reforma trabalhista como uma “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Vendeu-a como um conjunto de alterações necessárias para instaurar certa “segurança jurídica” e, assim, “facilitar” a geração de empregos. Mas, a que custo?

Para as entidades representativas dos trabalhadores e até mesmo para a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), a nova Lei nº 13.467/2017, que alterou mais de cem pontos da CLT e que entra em vigor no dia 11, vai custar direitos, muitos direitos (*leia mais nas páginas 2 e 3*)!

Para o **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região/CSP-Conlutas**, o principal objetivo da reforma foi proteger os patrões de processos trabalhistas. É isso o que, para eles, significa o termo “segurança jurídica”.

Com o objetivo de denunciar e combater todo esse

retrocesso, diversas centrais sindicais estão convocando os trabalhadores para cruzarem os braços e saírem às ruas nesta sexta-feira, dia 10, véspera da entrada em vigor da nova lei trabalhista.

A CSP-Conlutas organizou a Greve Geral no dia 28 de abril e a ocupação de Brasília no dia 24 de maio. Essas atividades ajudaram a adiar a reforma previdenciária e tantas outras medidas que o governo Temer tentou implementar. “Agora, temos a obrigação de mostrar nosso descontentamento com a reforma trabalhista”, afirma Paulo Tonon, diretor do **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região**.

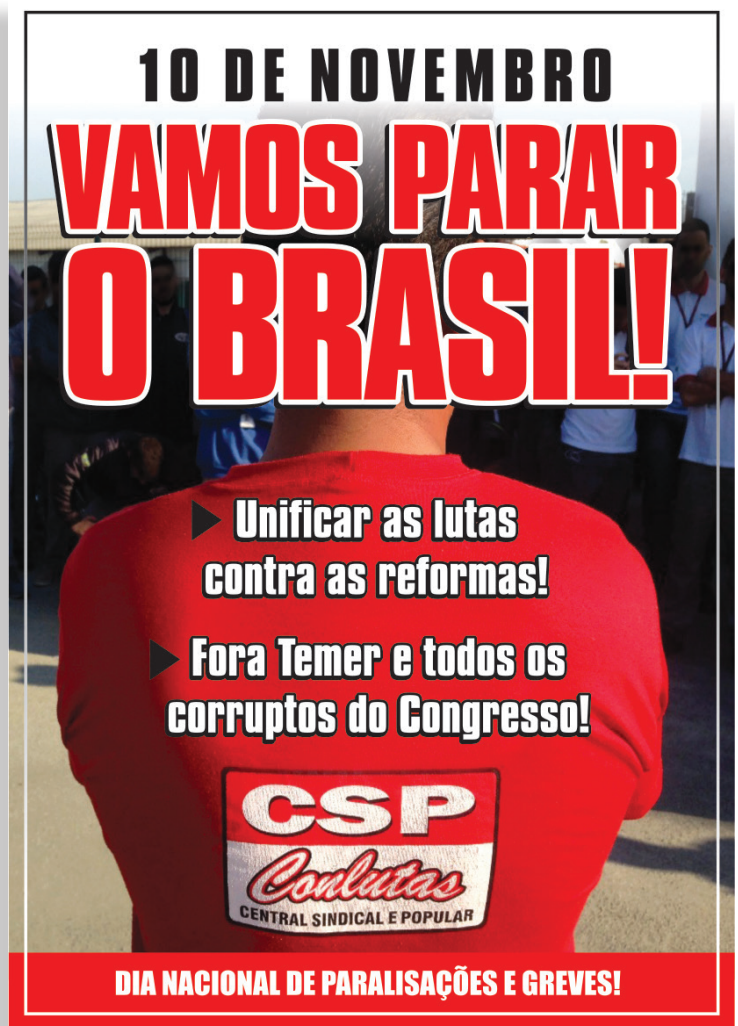
A nova lei trabalhista acaba com direitos históricos dos trabalhadores e acabará provocando uma precarização jamais vista nas condições de trabalho – Itaú e Caixa, por exemplo, já regulamentaram o “bancário temporário” (*leia mais na página 4*).

O fato é que o governo Temer, o Congresso e os empresários continuam buscando formas para descarregar a conta da crise nas costas dos trabalhadores. Além das reformas, há outras medidas de ajuste fiscal, como as privatizações e os ataques aos servidores públicos, que só fazem agravar o quadro de desemprego, de piora nos serviços públicos e nas condições de vida da população.

Concentração

O **Sindicato** convoca todos os bancários a se reunir no dia 10 em frente à Caixa Econômica Federal da rua Gustavo Maciel, a partir das 8 horas da manhã. O objetivo é juntar um bom número de trabalhadores e divulgar para toda a população nosso repúdio à implantação da reforma trabalhista e ao plano de venda dos bancos públicos.

Só com união e mobilização vamos conseguir barrar o desmonte da CLT.



10 DE NOVEMBRO
VAMOS PARAR O BRASIL!

- ▶ **Unificar as lutas contra as reformas!**
- ▶ **Fora Temer e todos os corruptos do Congresso!**

CSP
Conlutas
CENTRAL SINDICAL E POPULAR

DIA NACIONAL DE PARALISAÇÕES E GREVES!

Temer facilita venda de ativos das estatais

Na sexta-feira após o feriado de Finados, dia 3, o *Diário Oficial da União* publicou o Decreto nº 9.188/2017, com data de 1º de novembro. Com esse decreto, o presidente Michel Temer “estabelece regras de governança, transparência e boas práticas de mercado para a adoção de regime especial

de desinvestimento de ativos pelas sociedades de economia mista federais”.

É isso mesmo: Temer acaba de criar um “regime especial” para vender ativos das empresas de economia mista federais (entre elas, a Petrobras, o Banco do Brasil e a Eletrobras, por exemplo).

De acordo com reportagem do site *Consultor Jurídico*, “a norma, na prática, tenta blindar administradores das companhias, para que eles levem adiante as vendas sem medo de serem alvos de ações no futuro”.

Entre os pontos mais polêmicos estão os parágrafos

do artigo 7º. Enquanto o *caput* diz que o procedimento “observará os princípios da publicidade e da transparência”, seus parágrafos preveem avaliações econômico-financeiras sigilosas e a possibilidade de aplicar o sigilo a toda a operação ou algumas etapas dela. O decreto diz que o sigilo será

aplicado “desde que a revelação de informações possa gerar prejuízos financeiros para a sociedade de economia mista ou para o ativo objeto da alienação”.

Para o **Sindicato**, Temer conta com a venda das estatais para fazer caixa e pagar quem o salvou da cassação.

Entenda como a reforma trabalhista poderá afetar o seu dia a dia

Financiada por banqueiros e grandes empresários, essa reforma só será boa para os patrões!

Os sindicatos poderão firmar convenções/acordos coletivos reduzindo direitos previstos em lei. Se os instrumentos estiverem formalmente válidos, a Justiça não poderá impedir tal redução.

NOVO ART. 8º, §3º:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico [...] e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.



Com este novo artigo, fica institucionalizado o rebaixamento de direitos (o que antes era proibido), já que o negociado valerá mais que o legislado.

O acesso à Justiça do Trabalho será dificultado. Mesmo que beneficiário da justiça gratuita, o empregado pagará honorários periciais, caso perca a perícia.

NOVO ART. 790-B E § 4º:

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **ainda que beneficiária da justiça gratuita**. [...] Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, **ainda que em outro processo**, a União responderá pelo encargo.



É comum o trabalhador vítima de LER/Dort ou de doenças psíquicas precisar de perícias para embasar sua tese judicial. Agora, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, o trabalhador arcará com as custas periciais em caso de derrota no processo.

O empregado que receber mais de R\$ 11.062,62 fica sujeito à arbitragem individual, não podendo questionar as condições do contrato na Justiça do Trabalho.

NOVO ART. 507-A:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa [...]



O acesso à Justiça do Trabalho será dificultado. Mesmo que beneficiário da justiça gratuita, o empregado pagará honorários advocatícios, caso não ganhe todos os seus pedidos.

NOVO ART. 791, §4º:

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, **ainda que em outro processo**, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.



Ferindo a Constituição, que prevê livre acesso à Justiça, a partir de agora, caso perca a ação ou falte a uma audiência judicial, o trabalhador corre o risco de ter de pagar as custas do processo, honorários do advogado do patrão, gastos com perícias e até multa. Tudo isso tem uma intenção clara: dificultar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

O contrato intermitente permite o pagamento do valor/hora do salário mínimo, sem assegurar ao empregado um número mínimo de horas trabalhadas no mês. Assim, apesar de ficar à disposição da empresa durante todo o período, aguardando convocação, o empregado receberá apenas as horas trabalhadas. Se não convocado, **nada receberá**.

NOVO ART. 443, § 3º:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, **com subordinação**, não é contínua, **ocorrendo com alternância de períodos** de prestação de serviços e de inatividade, **determinados em horas, dias ou meses**, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.



Contrato intermitente é aquele em que não há uma jornada de trabalho pré-estabelecida. A empresa, de acordo com seus interesses, pode chamar a pessoa para trabalhar somente quando precisar. Com esse tipo de contrato, o trabalhador não tem a mínima ideia de quantas horas será chamado a trabalhar a cada mês, ou a cada ano. Dessa forma, terá de fazer vários contratos desse tipo, trabalhando ora para um patrão, ora para outro e assim por diante. O “bico” está legalizado!

Dividir para derrotar. Ao segmentar em faixas salariais quem tem direito à “arbitragem individual”, o patrão fragmenta a luta dos trabalhadores. Gerentes, por exemplo, poderão negociar individualmente seus contratos de trabalho.

O valor do dano moral devido ao trabalhador será medido de acordo com o seu salário. Se houver morte por culpa da empresa, a vida de quem ganha mais terá maior valor do que a vida de quem ganha menos.

NOVO ART. 223-G, §1:

Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos [...]

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.



Arte: Assessoria de Comunicação do MPT-DF/TO (adaptação)

Como afirmou o próprio presidente do TST, Ives Gandra Filho (leia na página 4), as condenações por dano moral serão proporcionais ao salário da vítima. Trata-se de uma aberração, já que faz o trabalhador de menor renda receber indenizações menores do que aqueles que ganham salários mais altos.

Você não terá mais assistência do seu Sindicato na homologação das verbas rescisórias. A Reforma Trabalhista prevê a revogação do Artigo que determina a participação da entidade sindical.

ART. 477, §1 - REVOGADO:

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.



Categorias que têm um sindicato forte como o **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região** serão prejudicadas, já que deixa de ser obrigatória a homologação dentro do sindicato. Essa alteração é muito grave, pois é no momento da homologação que a direção da entidade conversa com o bancário para saber se existe alguma irregularidade na demissão, muitas vezes já encaminhando o bancário para o advogado de plantão ou para a médica assistente do **Sindicato**.

DEMISSÃO EM MASSA

Antes era possível caracterizar quando uma empresa realizava demissão em massa (o Santander já foi condenado por isso). Essa possibilidade deixa de existir com a nova legislação.

Você poderá ser contratado como “autônomo”, ainda que trabalhe com jornada fixa e obedeça ordens do dono da empresa.

NOVO ART. 442-B:

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.



Empregadores poderão economizar à custa dos direitos dos trabalhadores via contratos intermitentes, temporários, PJ, terceirizados. A reforma também legaliza uma fraude trabalhista, já que a empresa poderá contratar um empregado autônomo, inclusive de forma exclusiva e contínua, sem precisar pagar direitos como FGTS, férias e 13º salário. É a famigerada “pejotização”.

Acaba com o princípio da estabilidade financeira. O empregado que recebe gratificação de função por dez ou mais anos, caso seja revertido, sem justo motivo, a seu cargo efetivo, não terá direito à incorporação do valor ao seu salário.

NOVO ART. 468 § 2º:

A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou **sem justo motivo**, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, **independentemente do tempo de exercício da respectiva função**.



Devido à Constituição e também à Súmula nº 372 do TST, o bancário que sofre um descomissionamento e, por tabela, tem uma expressiva perda financeira, pode recorrer à Justiça do Trabalho para manter sua remuneração (*leia mais na página 4*). Com essa alteração, a súmula cai, o que poderá impedir o trabalhador de planejar sua vida financeira.

Há possibilidade de se trabalhar doze horas seguidas, sem parar sequer para repouso ou alimentação, bastando que o empregador “compre” esse intervalo. Afinal, quem precisa descansar?

NOVO ART. 59-A:

Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.



A nova lei autoriza aumentar a jornada para além das 10 horas diárias (oito normais e duas horas extras), desde que observado o limite de 44 horas semanais. Como se o aumento de horas trabalhadas já não fosse ruim o suficiente, existe a possibilidade do empregador indenizar os intervalos para repouso e alimentação.

Arte: Assessoria de Comunicação do MPT-DFTO (adaptação)

Quem trabalha em regime de 12x36 não receberá mais os feriados em dobro.

NOVO ART. 59-A, PARÁGRAFO ÚNICO:

A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e **serão considerados compensados os feriados** e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.



Hoje, a jornada 12x36 é restrita a poucas profissões (enfermeiros e petroleiros, por exemplo). Com a nova legislação, ela pode ser estendida a todos os trabalhadores. Para a categoria bancária, é um tremendo retrocesso, já que a CLT disciplina nossa jornada em 6 horas (exceto para cargos de confiança).

Acaba com o pagamento das *horas in itinere* - tempo gasto pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular.

NOVO ART. 58, §2º:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.



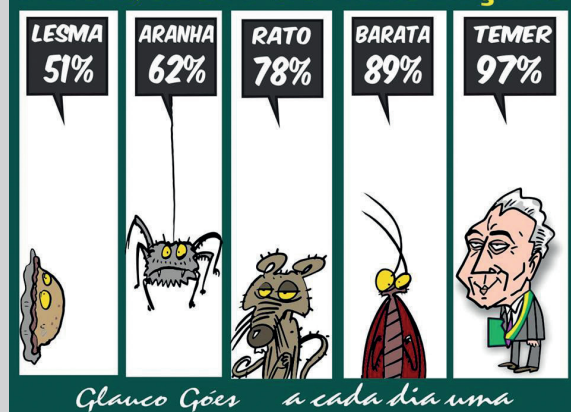
Tempo utilizado em transporte, em troca de uniforme e em higiene pessoal não mais será contado como tempo trabalhado.

E não é só isso...

A CLT foi criada para equilibrar as inseguranças do mundo do trabalho, afinal, a relação entre patrão e empregado sempre foi desigual: mais desempregados que empregos, assalariados reféns de sua remuneração, empregadores podendo demitir na hora em que bem entender... A reforma trabalhista aumenta a desigualdade, e por isso foi tão defendida no Congresso.

- **Terceirização:** Está liberada a terceirização inclusive das atividades-fim das empresas.
- **Home office:** O bancário poderá trabalhar em sua casa, mas é claro que os custos de equipamento, infraestrutura e demais despesas muito provavelmente serão arcadas por ele.
- **Remuneração variável:** Hoje, muitas vezes a Justiça considera como parte integrante do salário as verbas dos programas de remuneração variável, para efeito de cálculo dos reflexos em férias, 13º, FGTS... Agora, a lei proíbe isso expressamente.
- **Saúde:** A nova lei permite que mulheres grávidas ou que estejam amamentando trabalhem em atividades insalubres, se autorizadas por atestado médico. Também permite que o grau de insalubridade dos locais de trabalho seja definido por meio de negociação e permite que as jornadas de trabalho em locais insalubres sejam prorrogadas sem licença prévia do Ministério do Trabalho.
- **Equiparação de função/salário:** Com a reforma, trabalhadores que exercem a mesma função e cumprem a mesma jornada de trabalho poderão receber salários diferentes, sem chance de buscar a equiparação salarial na Justiça.
- **Demissão por comum acordo:** O trabalhador receberá só o pagamento da multa e do aviso prévio, sem direito ao seguro-desemprego.
- **Férias:** Parcelamento em até três períodos (sendo um deles de no mínimo 14 dias corridos).
- **Acordo coletivo:** Uma vez terminado o prazo de vigência do acordo coletivo, os direitos previstos deixam de existir até um novo acordo.

PESQUISA de REJEIÇÃO



Glauco Goes a cada dia uma
Um presidente com essa taxa de rejeição não tem moral para fazer uma reforma tão nociva e agressiva

Para ministro do TST, reduzir direitos sociais ajuda a combater desemprego

Ives Gandra Filho, presidente do Tribunal Superior do Trabalho, defende reforma trabalhista de Temer

A *Folha de S.Paulo* publicou na segunda-feira, dia 6, uma entrevista com Ives Gandra da Silva Martins Filho, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) até fevereiro de 2018. O ministro escancarou seu apoio à nova legislação trabalhista e profereu alguns absurdos durante a conversa com a repórter. Ele afirmou, por exemplo, que “para garantia de emprego, tenho que reduzir um pouquinho, flexibilizar um pouquinho os direitos sociais”.

Ives acredita que, para combater o desemprego, é

importante “quebrar a rigidez da legislação”, trocando um direito por outra vantagem – o que soa mais como uma forma de chantagem. Ele deu um exemplo: em troca de um reajuste salarial menor, “eu garanto por um ano seu emprego, ou vou te dar um reajuste do auxílio-alimentação superior à inflação”.

Ocupando o posto máximo da Justiça do Trabalho, o ministro se demonstrou esfuziante diante do maior ataque aos direitos trabalhistas da história do Brasil, e questionado sobre as rea-

ções negativas de tantos brasileiros perante esse ataque, explicou que a insatisfação de muitos juízes, procuradores e advogados se deu por conta de que eles acreditam que negociação só existe para aumentar direito do trabalhador e que “esquecem que a Constituição diz que é possível reduzir salário e jornada por negociação coletiva”.

Questionado sobre a adoção do salário como parâmetro para indenização por danos morais, Ives critica o tratamento “desigual” que era concedido anteriormen-



te: “O que você ganha mostra sua condição social. Não é possível dar a uma pessoa que recebia um [salário] mínimo o mesmo tratamento, no

pagamento por dano moral, que dou para quem recebe salário de R\$ 50 mil. É como se o fulano tivesse ganhado na loteria.” Absurdo!



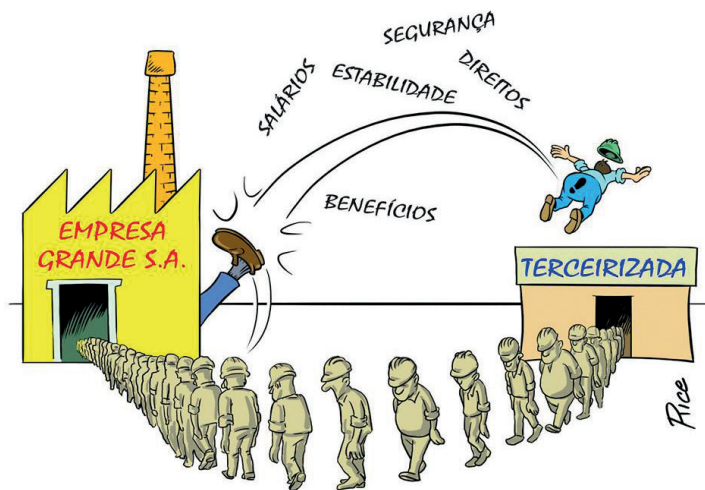
Como consequência da reforma trabalhista, o **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região/CSP-Conlutas** ajuizou ações civis públicas para preservar o direito garantido pela Súmula nº 372 do TST para os bancários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal. No dia 6, ocorreu em Campinas uma audiência da ação do BB. Os diretores do **Sindicato** Alexandre Morales e Paulo Tonon foram representar a entidade. Na audiência, o banco solicitou que essa ação fosse juntada à ação civil pública que já existe em Brasília, com teor semelhante e já com liminar concedida. O **Sindicato** não aceitou a proposta por entender que a ação de Bauru é mais completa do que a de Brasília. Aguardaremos a decisão do judiciário.

Itaú oficializa contratação de bancário temporário

Com a reforma trabalhista abriu-se a possibilidade de contratar mão de obra temporária por até 180 dias (*leia mais nas páginas 2 e 3*). Essa novidade, que põe em risco a categoria bancária, já foi normatizada anteriormente pela Caixa e agora é a vez do Itaú.

Numa circular interna do banco, a RP-8, publicada em 26 de outubro, o banco disciplina as contratações temporárias que poderão ocorrer com a vigência da nova lei trabalhista.

O pior é que essas contratações serão realizadas por uma empresa terceirizada, ou seja, muito provavelmente o bancário temporário realizará atividades antes restritas a trabalhadores vinculados ao



Itaú, mas recebendo menos e sem o vínculo empregatício junto ao banco.

A circular explica, ainda, que o temporário terceirizado poderá ser contratado para atividades-meio e também para atividades-fim, o que

não era permitido antes.

O **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região** estudará essa normativa para ver se há possibilidade jurídica de anulá-la. Afinal, um banco com R\$ 18,6 bilhões de lucro em nove meses não precisa terceirizar!