

Pacote laboral: o que afeta na contratação coletiva

Uma convenção coletiva pode cair só porque o banco quer. Os direitos e benefícios dos bancários podem desaparecer, entre os quais o SAMS.

Com a reforma laboral proposta pelo Governo, os direitos dos trabalhadores ficam francamente diminuídos: nas convenções coletivas, na proteção dos sindicatos e até nos salários, que podem ser reduzidos, se o trabalhador renunciar em declaração reconhecida notarialmente. Com a pressão exercida nos locais de trabalho...

Renúncia aos créditos:

- A renúncia do trabalhador a todos os direitos de crédito – salário-base, trabalho suplementar, compensações, indemnizações e até parte do salário mínimo – é proibida atualmente;
- O Anteprojeto mantém a proibição, mas admite uma exceção: desde que o trabalhador renuncie e a renúncia conste de uma declaração escrita reconhecida notarialmente;
- Ou seja, a qualquer momento o trabalhador, se pressionado, pode sentir-se obrigado a abrir mão dos seus direitos.

Denúncia das convenções sem fundamento:

- Pela lei atual, as convenções coletivas só podem ser denunciadas após três anos de vigência;
- A denúncia não pode acontecer apenas porque uma das partes quer, é preciso ser fundamentada e que essa fundamentação seja passível de escrutínio, inclusive em sede arbitral, para evitar abusos;
- Com a alteração que o Governo pretende, a convenção pode cair porque a empresa quer, pois embora o prazo de denúncia aumente para quatro anos desaparece a obrigação de indicar fundamentação;
- E mesmo que a empresa apresente fundamentos, estes deixam de ser apreciados por um tribunal arbitral;
- Os trabalhadores ficam assim em risco de perder os direitos que a convenção lhes garante.

Sobrevigência acaba:

- Na proposta do Executivo acabam os atuais 18 meses em que uma convenção se mantém em vigor enquanto as partes negociam – e se não houver negociação os prazos são suspensos;
- Os empregadores ganham assim toda a vantagem em não negociar, pois o tempo joga a seu favor.

Crise empresarial corta direitos:

- Com a reforma laboral, o empregador pode propor reduzir ou suspender direitos da convenção;
- Para isso basta invocar uma situação de “crise empresarial”, seja por motivos de mercado, tecnológicos, estruturais ou até catástrofes;
- Se não houver acordo no prazo de três meses, o caso segue para a arbitragem, que pode impor essas alterações;
- Cai por terra a atual obrigatoriedade de acordo entre sindicatos e empregadores para que uma convenção coletiva possa ser alterada, suspensa ou revogada.

Trabalhadores em outsourcing sem proteção:

- No Anteprojeto, os trabalhadores em regime de outsourcing perdem a proteção inerente à convenção coletiva da empresa onde estão a trabalhar, que atualmente se lhes aplica ao fim de 60 dias;
- Os trabalhadores ficam sujeito apenas às condições do contrato com a sua entidade empregadora, mesmo que sejam piores do que os da empresa onde trabalham diariamente.

Por estas e muitas outras razões, este Anteprojeto não pode ser lei.

Participe na greve geral no dia 11 de dezembro!

Junte-se ao Mais Sindicato

Juntos somos mais fortes!

A Direção

