

DENÚNCIA QUE APRESENTA A UPD (UNIÃO DOS PEDEVISTAS E DEMITIDOS DO BANCO DO BRASIL) PERANTE O DIRETOR GERAL DA OIT CONTRA O ESTADO BRASILEIRO, POR VIOLAÇÃO DAS CONVENÇÕES Nº 98, 135, 151 e 154

Ao Departamento de Normas

Sra. Corinne Vargha, Diretora de NORMAS

Route des Morillons 4

CH-1211, Genebra, Suíça

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Escritório da OIT no Brasil

Sr. Peter Poschen, Diretor da OIT no Brasil

Setor de Embaixadas Norte, Lote 35

Brasília, DF - Brasil - CEP 70800-400

UNIÃO DOS PEDEVISTAS E DEMITIDOS DO BANCO DO BRASIL - UPD, pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o nº 13.832.502/0001-20, com sede administrativa na Rua Uruguai, nº 35, sala 347, Centro Histórico, Porto Alegre - RS, CEP 90010-140, representada neste ato por sua presidente Maria Elenita de Moraes Gonçalves, vem apresentar

QUEIXA/DENÚNCIA

a esse respeitável órgão Internacional, em face do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, sito na SCS - Q.9 - Lote "c" - Torre "A" - 12º Pavimento - CEP 70308-200, Brasília/DF e da **REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**, com sede na Praça dos Três Poderes, Palácio do Planalto, 3º andar, Brasília/DF - CEP 70100-000 - Brasil, ante as ocorrências das violações às Convenções nº 98, 135, 151 e 154 da OIT, expor e requerer o quanto segue:



1. DA LEGITIMIDADE DO DENUNCIANTE

Esclareça-se, preliminarmente, que a presente associação possui legitimidade para figurar como Denunciante, funcionando como defensor dos interesses sociais e individuais de cada um de seus associados. A legitimidade decorre de existir violação a uma associação representativa dos trabalhadores, ex funcionários do Banco do Brasil, que foram injustamente demitidos, em uma demissão em massa ilegal, tendo seus direitos violados.

Não obstante, a legitimidade também decorre do fato de que a Associação atua no processo n. 0020661-86.2018.5.04.0016, e teve os seus direitos violados previstos nas Convenções números 98, 135, 151 e 154 da OIT.

2. DOS PRESSUPOSTOS

A UPD, por meio deste documento, formula Denúncia contra o Estado Brasileiro, representado pelo seu Governo, por violação dos direitos à negociação coletiva e o direito de sindicalização especificamente pelo descumprimento das Convenções nº 98, 135, 151 e 154, todas ratificadas pelo Brasil.

A UPD é uma associação com caráter representativo em todo o território brasileiro, e, por conseguinte, tem plena legitimidade para representar os interesses de seus associados, ex servidores do Banco do Brasil, afastados pelo não cumprimento das Convenções objeto dessa denúncia. Essa legitimidade é, sem dúvida, reconhecida pelas instituições nacionais e reconhecida pelas normas da OIT para a apresentação desta denúncia, e lhe confere capacidade jurídica suficiente para processar e solicitar as informações aqui requeridas.

O objetivo dessa queixa é denunciar a violação aos direitos à negociação coletiva e o direito de sindicalização, reconhecido e garantido pela Constituição da República de 1988 e pelas Convenções números 98, 135, 151 e 154, ratificada pelo Brasil, eis que, **qualquer dispensa em massa que não esteja precedida de negociação coletiva válida e equânime com o sindicato**



laboral, a fim de resguardar os interesses sociais fere mortalmente todos os princípios norteadores do Direito do Trabalho.

O Governo brasileiro é parte neste processo, na sua qualidade de representante do Estado brasileiro e como principal responsável pela promoção das práticas que restringem os direitos assegurados nas Convenções acima referidas.

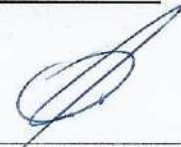
3. DOS FATOS

No ano de 1947, o Banco do Brasil constatou que a aposentadoria concedida pelo sistema oficial era insuficiente para permitir a aposentadoria de seus funcionários de carreira. Com a aprovação do acionista majoritário, o Governo Federal decidiu assumir o encargo da complementação, passando a incorporar a vantagem, sem contrapartida de contribuição, aos contratos de trabalho existentes e a partir de então dos contratos a serem firmados. Desde então, essa complementação passou a integrar o contrato de trabalho de todos os funcionários.

Àquela época o Banco foi por demais imprevidente, entretanto, não cuidou de constituir as reservas que, capitalizadas, pudessem assegurar o custeio do compromisso.

Tal fato conduziu à formação de um passivo trabalhista crescente, já que o Banco nas décadas seguintes, teve um crescimento exponencial, espalhando agências por todo o território nacional e multiplicando o número de servidores.

Já em 1967, seguindo orientação traçada pelo Tesouro Nacional, o Banco, em Assembleia Geral Ordinária, propôs ao corpo funcional o ingresso em massa no fundo de previdência, o qual passaria a responsabilizar-se, daí por diante, pela complementação. Para tanto o Banco contribuiria com o dobro do que os funcionários aportassem. A então fundada Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Previ, passaria a ser administrada pelo Banco e a adesão à Caixa de Previdência passaria então a fazer parte obrigatória do contrato de trabalho de todo empregado do Banco do Brasil.



Com o advento da Lei nº 6435/1977, ficou instituído a obrigatoriedade do regime financeiro de capitalização para o custeio dos benefícios de aposentadoria. Porém, o Banco e a Previ nunca cumpriram, continuando a empregar o regime de repartição, que além de desrespeitar o acordado no ano de 1967, passaram também a cometer ato ilegal.

Tais ilegalidades só vieram a ser descobertas muitos anos após, quando houve denúncia feita tanto pelo Tribunal de Contas da União quanto pela Comissão de Valores Mobiliários.

Em face desta denúncia, a Secretaria da Previdência Complementar (Portaria MPAS nº 2033, de 4.3.1980, e Ofício nº 768/GAB/SPC, de 7.12.1981) passou a pressionar o Banco para que explicasse este imbróglio e em vista das acusações de ilegalidade, o Banco réu acabou firmando com a Previ um termo de compromisso no qual se comprometia a ressarcir-la irrevogável e irretratável de despesas que ela fizesse com o pagamento das complementações.

Porém, tal termo de compromisso de ajustamento de conduta, apesar de haver sido elaborado e assinado sob os auspícios do Tribunal de Contas da União, da Comissão de Valores Mobiliários e da própria Secretaria da Previdência Complementar, veio a ser por esta declarado sem validade! Exatamente isso, apesar do termo ter sido assinado de forma irrevogável e irretratável foi declarado inválido pela Secretaria da Previdência Complementar.

Em 1995, em uma estimativa feita pelo próprio Banco, o montante do compromisso assumido para com os funcionários admitidos até 14/04/1976 era de **R\$ 10.959.481.182,00**, correspondentes às reservas matemáticas relativas aos funcionários admitidos até 14/04/1967 e até essa data não filiados à Caixa. Em vista disso o Ministro da Previdência e Assistência Social fez com que a Caixa, daí por diante, passasse a utilizar as contribuições atinentes ao grupo no pagamento das complementações que eram de sua responsabilidade, como empregador. Em 1997 a direção do Banco informou publicamente que pretendia transferir esse encargo para a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - Previ, aliviando assim o balanço de tão pesado passivo, do Banco, impondo tal déficit a caixa de funcionários.



Tal situação por via de consequência fez com que o Banco passasse de devedor a credor, abatendo cerca de 46% de sua dívida mediante apropriação de parte de um suposto superávit técnico do plano atuarial da Caixa. Além disso, firmaria com a Caixa contrato para pagar os restantes do aproximadamente 53% por meio do artifício de apropriar-se de supostos superávits atuariais futuros, para tanto, promoveria reforma do Estatuto da Previ e mudança nos regulamentos de benefícios.

Apesar de reiterados protestos da Federação dos Aposentados, encaminhados inclusive às máximas autoridades públicas, não foi obtido sucesso em barrar a apropriação indébita de quase 11 bilhões de reais.

Contudo, a situação posta foi, ardilosamente, mascarada. Oportuno salientar que eventuais reservas matemáticas nem sempre correspondem a valores exatos, são estimativas que devem ser realizadas por meio de um plano atuarial fundado na evolução futura de certas variáveis e cujos valores devem ser escolhidos pelo atuário com base em suposições. Entretanto, o atuário deve arbitrar, por exemplo, os riscos admissíveis, a expectativa de vida dos integrantes do grupo, as variações das contribuições e das complementações em face das expectativas inflacionárias e os rendimentos da aplicação dos recursos amealhados. Essas numerosas incertezas, acrescidas pelo longo prazo dos contratos, indicam que os valores adotados devam ser os mais criteriosos e conservadores, para que os riscos se reduzam o quanto possível.

Portanto a conclusão mais plausível a que se chega é que o plano atuarial devesse ser apresentado com ampla divulgação aos interessados, para ser criticado, auditado e acompanhado.

Entretanto isso não aconteceu com a Previ. Seus dirigentes, nomeados pelo Banco, escolheram e contratam o atuário, cujo trabalho tem de ser acatado como uma verdade revelada: pretende-se que os seus valores devam ser aceitos sem serem discutidos, impassíveis de exame e comprovação.

Na prática o que se viu foram manipulações ardilosas para dar "cara" de veracidade à alegada existência de um superávit atuarial.



Contudo, ainda assim, sob o argumento de que seria necessário a redução da folha de pagamento, o Banco realizou uma demissão em massa, através dos Planos de Demissão "Voluntária".

Tal plano consistia em desligar da instituição um determinado número de funcionários, dando-lhes o direito de resgate, sem correção monetária plena, apenas das contribuições pessoais vertidas ao fundo de pensão a partir de março de 1980, confiscando as contribuições anteriores e ao mesmo tempo, por alteração estatutária irregular, incorporando ao patrimônio da Previ a contribuição patronal feita em nome desses funcionários.

A meta que se objetivava atingir foi estabelecida em 11 bilhões de reais, e as demissões, tanto através do PDV, quanto sumárias "sem justa causa", prosseguiram até que o confisco atingisse o valor estipulado.

Uma vez atingida a meta, a Previ celebrou um contrato repassando 5,5 bilhões de reais ao Banco do Brasil por conta de dívida que o banco tinha com a própria Previ, que lhe seriam ressarcidos em 32 parcelas acrescidas de juros módicos. O restante, outros 5,5 bilhões de reais, foram entregues ao BB como indenização dos valores pagos aos aposentados PRÉ/67, aqueles do ajustamento de conduta declarado nulo, ao longo dos anos e que a partir da alteração estatutária de 24/12/97 a Previ assumiria como seu compromisso.

A realidade oculta desta operação fica evidente no momento em que a referida alteração estatutária, muda completamente os direitos dos funcionários que ainda seriam desligados até cessarem as demissões em 2002, porque a partir de 24/12/97, o Banco do Brasil incentivava as demissões oferecendo 80%(oitenta por cento) das contribuições patronais vertidas ao fundo, o que sempre negou até então sob alegação de que o estatuto da Previ não previa tal resgate

Inconformados, os demitidos procuraram o judiciário e lutaram durante muitos anos até que seus processos, obstruídos pelos constantes embargos apresentados pela Previ, chegassem ao STJ - Superior Tribunal de Justiça, e essa corte superior, composta quase que em sua totalidade por



juízes nomeados pelo Governo do Presidente Dr. Fernando Henrique Cardoso, acharam por bem editar três súmulas vinculantes, de números 289, 290 e 291, onde uma delas fixava em cinco anos o prazo prescricional para os demitidos acionarem o judiciário, outra afirmando categoricamente que a contribuição patronal não pertencia aos demitidos e a última reconhecendo que a correção monetária plena era devida nos resgates das contribuições pessoais.

Importante que fique ainda claro que o Banco do Brasil, logo após atingir seus objetivos, suspendeu o programa de apoio aos demitidos, contrariando compromisso assumido na apresentação do PDV ao corpo funcional.

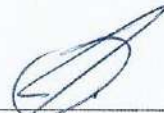
Transcorridos vários anos e os demitidos do Banco do Brasil na mais absoluta miséria, foi constituído, por alguns visionários, a União dos Pedevistas e Demitidos do Banco do Brasil, entidade que vem lutando pelos direitos dessas pessoas esquecidas e após larga pesquisa sobre a legislação que regia os fundos de pensão das estatais, desde a Lei 6435/77, estes depararam-se com uma incongruência no texto do decreto 81.240/78, regulamentador da Lei 6435/77.

Foi descoberto pela UPD que o artigo 31, incisos VII e VIII, completados pelo parágrafo SEGUNDO, haviam sido alterados em seu texto original, retirando assim substanciais direitos dos demitidos.

Em vista disso, descobriu-se que a publicação da retificação apresentava indícios grave de irregularidade, ou seja, **uma fraude grosseira.**

A partir então iniciou-se uma busca incessante por documentos originais, que comprovariam suspeitas, mas a comprovação carecia do original do Decreto 81.240/78, documento esse assinado pelo Presidente Ernesto Geisel.

Ao final do ano de 2008 o documento original foi finalmente encontrado nos arquivos da Câmara dos Deputados, onde nunca estivera por conta das inúmeras pesquisas anteriores.



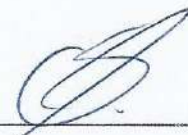
A fraude agora restava confirmada por um documento original. Para que a comprovação fosse feita e a fraude desmascarada, a UPD adentrou com ação na Justiça Federal, objetivando perícia no Documento, indicando como fora efetuada.

Diante de fatos tão comprometedores, relevantes e de tamanha repercussão, após uma perícia particular realizada pela Instituição, a Justiça Federal autorizou uma nova perícia, desta vez através de um perito de confiança do Juízo.

Realizada a perícia por parte da assistente do Juízo a fraude restou estampada, agora não há mais nada a se dizer sobre o tema, **apenas que a fraude realmente aconteceu e os demitidos do Banco do Brasil, tiveram seus direitos extremamente restringidos, apoiado em um DOCUMENTO FALSO.**

Como já referido, **qualquer dispensa em massa que não esteja precedida de negociação coletiva válida e equânime com o sindicato laboral,** a fim de resguardar os interesses sociais **fere mortalmente todos os princípios norteadores do Direito do Trabalho.**

A dispensa coletiva (no caso em tela, os chamados PDV's do BB) **foram planejados de cima para baixo, substancialmente de forma unilateral, com o poderio econômico avassalador do Banco, sem efetiva negociação com a categoria dos trabalhadores, sequer chamamento de alguma assembleia para discutir as condições em que se faria,** ou seja, diante da mais grave de todas as situações já enfrentadas pelos trabalhadores, que é a perda de seus empregos, e ainda por cima coletivamente. Veja que nunca lhes foi oportunizado espaço e tempo para discutir as condições em que esses Planos de Demissão "Voluntária" se dariam. Ora, se para discussões de pautas reivindicatórias para firmar acordos e convenções coletivas é necessária ampla assembleia, regulada pela Lei (art. 612 CLT), muito mais imprescindível se faz a convocação de uma assembleia dos trabalhadores para a discussão e elaboração de mecanismos compensatórios e impeditivos da perda maciça abrupta dos postos de trabalho, conforme já ficou assentado pela jurisprudência pátria.



Em suma: em virtude da sua gravidade na repercussão no meio social em que se inserem os trabalhadores, o procedimento exige que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo do empregador com o seu dever de promover a função social da propriedade, o bem-estar social, tudo pautado pela boa-fé objetiva e pelo princípio da Lealdade e Transparência que informam o direito coletivo do Trabalho. A dispensa em massa, portanto, deve ser bilateral, mediante adoção de critérios objetivos. Aceitar o contrário é concordar com o arbítrio do empregador e rechaçar a boa-fé objetiva dos trabalhadores, dispensados global e abruptamente.

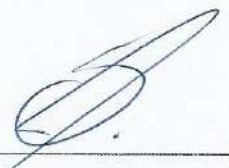
Por todos os fatos narrados, pode-se concluir, portanto, que a empresa não entabulou, de maneira alguma, negociações com o sindicato ou com os entes representantes do Estado de forma a procurar alternativas para evitar ou mitigar as mencionadas dispensas.

O impacto das dispensas foi muito maior do que simplesmente o número de 30 mil demitidos, haja vista que houve um efeito dominó catastrófico nas famílias dos funcionários. Esse fato resta demonstrado pela farta documentação que se acosta.

4. DOS FUNDAMENTOS

Resta evidente, por tanto, conforme amplamente debatido acima, que a ausência de diversos requisitos para o procedimento do Plano de Demissão Voluntária, como (i) a ausência de autorização previa de entidade sindical ou (ii) de celebração de convenção coletiva ou (iii) acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, são contrárias às normas internacionais da OIT, bem como à própria Constituição Federal.

Diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas e vigentes no Brasil, tais como a Convenção nº 98, aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, determinam a necessidade de negociação coletiva e o direito de sindicalização.



A Convenção nº 154, ratificada pelo Brasil, tem como tema central e específico o fomento à negociação coletiva, com vigência nacional desde 10 de julho de 1993, **incentiva a utilização da negociação coletiva para solução dos problemas sociais, onde justamente se enquadra a referida demissão em massa por parte do Banco do Brasil.**

Em seu art. 2º restou definido:

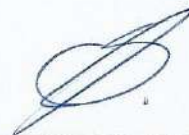
Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou*
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou*
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.*

A Convenção 154 definiu a necessidade de serem adotadas medidas efetivas de estímulo à negociação coletiva, de modo a viabilizá-la a todos os empregadores e todas as categorias de trabalhadores abrangidos pela 70 Convenção, entre outros. Restou definido que “os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva”.¹

A questão social das dispensas em massa se agrava quando a empresa, olvidando-se de sua função social, utiliza-se do subterfúgio de não avisar, de não negociar, de não encontrar alternativas por meio da negociação coletiva junto ao sindicato representante da categoria para evitar as rupturas de tantos vínculos ou minorar os custos sociais destas, o que, em verdade, não é uma opção da empresa, mas uma obrigação no contexto de um Estado Democrático de Direito

¹ Art. 5º da Convenção nº 154 da OIT.



comprometido com os ditames constitucionais e com os compromissos internacionais dos quais é signatário o Estado Brasileiro.

Ora, não se deve acolher como argumento para dispensa em massa eventuais percalços, crises sazonais ou quebra de um contrato, pois não se podem perder de vista períodos de extrema lucratividades mercadológicas e mesmo incentivos governamentais que não se restringem apenas a meses ou semestres, mas a anos e às vezes a décadas. A responsabilidade social da propriedade e das empresas e o valor social do trabalho, garantidos constitucionalmente, exigem um mínimo de cuidado dos empregadores e mesmo a adoção de medidas restritivas de lucratividade por certos períodos para evitar possíveis dispensas coletivas.

Muito embora a dispensa coletiva não tenha amparo legal no ordenamento jurídico pátrio de forma expressa, é certo que ela já possui regulação normativa em sede de instrumentos coletivos de trabalho. Tanto é verdade que não é incomum constarem em instrumentos coletivos normas regentes da demissão coletiva, tais como, exemplificadamente, a previsão de suspensão dos contratos de trabalho, férias coletivas, redução de salários, licença-capacitação, entre outras mais.

As Convenções da OIT, nºs 98, 135, 151 e 154, são claras em não autorizar a demissão em massa de forma unilateral e potestativa.

Imbricado nesse entendimento, o artigo 7º, I, da Constituição Federal merece uma interpretação extensiva, teleológica e sistemática. **Por isso, necessário trazer à baila também os elementos da Convenção nº 158 da OIT, que trata das diretrizes regulatórias.**

Citada convenção veda a dispensa imotivada, pois estabelece que o empregador deve justificar as demissões com motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, observando, em todos os casos, a prestação de informações aos representantes dos trabalhadores em tempo hábil acerca dos motivos e número de trabalhadores atingidos. Muito embora tal Convenção tenha sido ratificada pelo Brasil e, pouco tempo depois, tenha sido denunciada, **renomados juristas entendem pela sua plena eficácia no ordenamento jurídico pátrio, independente de sua denúncia no plano interno.** Isso tudo em consonância com o artigo 7º, I, c/c artigo 5º, §§ 1º e 2º, todos da Constituição.



Portanto, sem embargos da cizânia doutrinária que gravita sob o tema da aplicação imediata da Convenção nº 158 da OIT, não há como olvidar que a normatização emanada pelo órgão internacional, do qual o Brasil é membro, deve servir de norte para a ponderação de valores tutelados pela Constituição Federal, não havendo porque não ser considerada quando da proteção coletiva do trabalhador.

Dentre os defensores da tese acima esposada está o jurista Jorge Luiz Souto Maior, o qual ensina que:

"Nos termos da Convenção 158, para a dispensa coletiva de empregados necessária a fundamentação em 'necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço', 'por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos'. Quanto ao modo de apuração ou análise dos motivos alegados não há, igualmente, problemas de eficácia, valendo como parâmetro legal a regra e as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais já dadas ao artigo 165 da CLT. (Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável". Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out. 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em: 30 de set. 2021).

Através da descrição da presente Convenção, infere-se que as normas internacionais em matéria de extinção do vínculo empregatício buscam proteger o trabalhador contra o término injustificado da relação trabalhista, permitindo, contudo, o rompimento de tal relação em situações que se mostrem justificadas.²

Percebe-se também que a normativa internacional confere grande importância às medidas prévias, adotadas para impedir ou limitar os efeitos das dispensas, sobretudo em sua modalidade coletiva. No dizer de Eduardo Soto Pires:

Pois bem. Conforme salientado alhures, a massificação das pessoas e dos grupos sociais implica também na massificação dos problemas decorrentes das relações entre os indivíduos coletivamente considerados. Nesta senda, o direito do trabalho não deve olvidar esta evolução social, de sorte que o enfoque jurídico sobre questões de repercussão coletiva tende a transcender

² PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior, São Paulo, v. 36, p. 42, 2012. Disponível em: <http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista36-2012.pdf>. Acesso em 30/09/2021.

do plano individualista para o coletivo, máxime sob a égide da atual ordem social trazida pela Constituição Federal. É o que se extrai das ementas acima colacionadas.

A exigência de negociação coletiva prévia não tem o objetivo de tolher a livre iniciativa do empregador, ao contrário, objetiva este procedimento que o empregador atue no mercado econômico pautado na responsabilidade social e com atendimento da função social da propriedade, tudo em defesa da dignidade da pessoa humana.

Resta bastante claro que para que um plano de demissão voluntária tenha validade é *conditio sine qua non* que haja previsão em acordo coletivo de trabalho e que contenha adesão da ampla maioria dos participantes de assembleia para este fim.

No caso em tela, sequer houve assembleia para discutir a possibilidade da realização do plano, os funcionários sequer foram consultados, ou melhor, sequer sabiam do plano, em realidade o que aconteceu foi que o Banco abriu o referido plano, com duração de apenas 15 dias e determinou quem eram os elegíveis a "aderirem" ao plano.

Gize-se que o aderirem segue entre aspas, haja vista que os nomes de quem deveria sair no plano eram encaminhados aos gerentes das agências e estes não tinham qualquer opção, ou aceitavam ou eram demitidos.

Ademais, nunca houve qualquer assembleia para tratar do assunto, nunca houve um acordo coletivo para este fim, as cláusulas do plano nunca foram discutidas, somente impostas aos "participantes".

Assim, é imperioso concluir que em não havendo assembleia para debate das cláusulas do plano, não havendo acordo coletivo para esse fim, existindo o total desconhecimento dos funcionários, não havendo qualquer participação seja do sindicato ou dos trabalhadores, o **PLANO FOI NULO DE PLENO DIREITO.**



5. DOS PEDIDOS

Diante de todo o exposto, a UPD espera que a presente Denúncia seja recebida e admitida, por vulneração dos direitos à negociação coletiva e o direito de sindicalização, bem como a seja reconhecida a violação as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil de números 98, 135, 151 e 154.

Para tanto, requerem que a Organização Internacional do Trabalho:

a) DECLARE a violação dos direitos à negociação coletiva e o direito de sindicalização cometida pelo Estado brasileiro;

b) Faça observações e requerimentos pertinentes ao Governo brasileiro, sobre as anomalias comprovadas e o convide a prestar informações e a tomar as medidas adequadas para o pleno respeito e cumprimento dos direitos violados.

c) A denunciante manifesta expressamente, caso seja possível, seu interesse na marcação de audiência de conciliação/mediação.

UNIÃO DOS PEDEVISTAS E DEMITIDOS DO BANCO DO BRASIL – UPD

DR. GABRIEL DINIZ DA COSTA, OAB/RS 63.407