

# **A Reestruturação Financeira e as Relações de Trabalho no Setor Bancário Brasileiro: as evidências de tendências recentes**

**Maria de Fátima Garcia**

Doutora em Economia do Trabalho da Universidade Federal de Pernambuco Professora Adjunto do Departamento de Economia e do Curso Mestrado em Economia da Universidade Estadual de Maringá

## **Resumo**

No presente artigo são apresentados os primeiros resultados de um estudo mais amplo, acerca das tendências recentes nas relações de trabalho dentro dos setores organizados da economia brasileira que resultam do ajuste estrutural dos anos de 1990. Em particular analisam-se as mudanças recentes nas relações de trabalho do setor bancário brasileiro. Discute-se como este ajuste conduziu a um aumento no grau de exploração do trabalho bancário, na medida em que possibilitou a intensificação do tempo de trabalho, o rebaixamento salarial e a flexibilização do regime de trabalho via terceirização. Percebe-se ainda uma tendência à flexibilização futura dos direitos sociais, como um processo endógeno ao processo de negociação coletiva.

## **Palavras - Chave**

Relações de trabalho, setor bancário, reestruturação financeira, negociação coletiva

## **Abstract**

The article presents first results of part a wider study about the recent changes in labour relations in the organized sectors's Brazilian economy. In particular examines the recent tendencies in the banking sector labour relations related of the structural adjustment that has being taking place in the 90's. As a result, the wages of workers present tendency into flexibilization; the number of workers decreased in this category through new forms of contracts that prevail lower wages, and temporary contract labour.

## **Key Words**

Labour Relations Brazilian Banking Sector, Structural Adjustment , Collective Bargaining

## **1. Introdução**

O presente estudo tem por objetivo uma análise das relações de trabalho do setor bancário brasileiro no período 1988/98. Como pressuposto básico, considerou-se que, no referido período, o setor bancário passou por um processo de reestruturação que se intensificou com a implantação do Plano Real, em 1994, e que se refletiu diretamente, no âmbito do trabalho, na forma de desemprego e de mudanças nas relações de trabalho.

Trata-se de um estudo essencialmente qualitativo, voltado para a observação do comportamento das relações de trabalho, focalizando-se os seguintes aspectos: remuneração, jornada de trabalho, regime de trabalho e direitos sociais, no que se refere à sua natureza ou formas. Ou seja, focalizam-se as mudanças qualitativas. Desse modo, considera-se que uma base empírica adequada para a investigação pretendida encontra-se na documentação relativa às pautas trabalhistas, reivindicadas

e acordadas pelo setor bancário, ao longo do período selecionado. Especificamente, o procedimento analítico consiste numa leitura longitudinal e transversal do conteúdo das referidas pautas, notadamente das cláusulas relativas aos quatro aspectos acima mencionados.

É importante salientar que, numa pauta trabalhista, reivindicada ou acordada, encontram-se capturadas as relações de trabalho vigentes em um dado momento do processo de negociação coletiva de uma categoria de trabalhadores, ou fração desta. No que se refere à pauta reivindicada, porque esta constitui o repositório de todas as demandas trabalhistas, conquistadas ou não, ao longo do referido processo. Além disso, seu conteúdo introjeta a fermentação das mudanças futuras nas relações de trabalho, na medida que os sindicatos costumam antecipar-se aos padrões, como estratégia de defesa das conquistas, ao mesmo tempo em que buscam ampliá-las. Quanto às pautas acordadas, estas refletem a correlação de forças presente no processo de negociação coletiva. Segundo Renner(1992) uma pauta trabalhista representa um conjunto de informações padronizadas capazes de revelar a evolução das relações de trabalho ao longo do tempo.

O estudo divide-se em quatro seções. Na primeira, encontra-se uma breve reflexão sobre a conformação das relações de trabalho, ao longo do chamado capitalismo contemporâneo, visando a delimitação de um corte teórico para a análise. Na segunda apresenta-se uma descrição do processo de reestruturação bancária empreendido no país, no período selecionado, de modo a se resgatar o contexto histórico a partir do qual as mudanças nas relações de trabalho serão desencadeadas. Na terceira seção encontra-se uma descrição sucinta da evolução das relações de trabalho no Brasil, bem como uma breve discussão do processo de negociação coletiva no setor bancário, buscando-se compor um pano de fundo para a realização do objetivo proposto. Finalmente, na quarta seção, apresentam-se os resultados da análise empreendida.

## **1. Relações de Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**

Tendo por base a compreensão marxiana do processo de trabalho sob o capital, pode-se afirmar que, dentro da sociedade capitalista, as tendências de mudanças nas relações de trabalho, seja em direção a postos rotineiros, como as observadas ao longo dos chamados “trinta anos gloriosos”, seja em direção à flexibilização como as observadas atualmente, visam atender às necessidades incessantes de valorização do capital. Isto porque a lógica capitalista pressupõe a

contínua busca de um maior grau de exploração da capacidade de trabalho.

Dessa perspectiva, os sistemas de relações de trabalho, constituídos ao longo do processo de oligopolização do capitalismo, e consolidados ao final dos anos de 1960, transformaram-se em obstáculos a serem superados, na medida em que a flexibilização destas relações ressurgia como a via mais eficaz para o aumento do grau de exploração da capacidade de trabalho.

No que se refere aos países desenvolvidos, Deddeca, ao abordar a emergência de novas relações de trabalho nesses países, afirma que o desenvolvimento de normas para a regulação das relações de trabalho representou um dos pilares que “*permitiu e sustentou os períodos de crescimento do capitalismo do século xx*”, juntamente com a “*constituição dos Estados nacionais*” e os “*novos processos tecnológicos*”.

O referido autor observa o êxito das pressões políticas para uma maior autonomização das empresas, especialmente no que se refere às formas de gestão e uso da mão-de-obra, à estrutura das remunerações, aos processos de admissão e dispensa. O mesmo não ocorre com as demandas das empresas por redução dos encargos sociais, contudo. No seu entender, “*esta continua sendo a ‘pièce de resistance’ da flexibilização das relações de trabalho*” nas economias desenvolvidas.

No entanto, a consolidação dos sistemas de relações trabalho não se deu pacífica e espontaneamente, mas concomitante o crescimento do movimento sindical nas economias avançadas que, aliado às condições político-institucionais, amplamente favoráveis, possibilitou o amadurecimento dos processos de barganha coletiva nesses países (Mattoso, 1995:26-27; Pochmann, 1995:101-107). Neste contexto, o sindicalismo surge como um instrumento dos trabalhadores na luta de classes e os processos de barganha coletiva são manifestações concretas dessa luta, refletindo o conflito de interesses entre trabalhadores e capitalistas (Garcia, 1995).

Acresce que as pressões para mudanças nas relações de trabalho não partem necessariamente das empresas. Uma evidência disto é, talvez, a reivindicação mais antiga dos sindicatos. Ou seja, a redução da jornada de trabalho sem perda salarial. Neste final de século esta surge na agenda internacional da discussão da relação capital-trabalho como uma solução para o chamado desemprego tecnológico, e vem sendo conquistada notadamente pelos trabalhadores da Europa Ocidental. Além disso observa-se uma tendência à generalização para toda a classe trabalhadora, a exemplo do que aconteceu no século 19, quando da conquista das oito horas diárias de trabalho.

Segundo Baltar e Proni, coexistem, pelo menos, duas formas básicas de flexibilidade no uso da mão-da-obra na economia internacional atualmente:

*“...são dois modelos genéricos de uso de mão-de-obra, que em combinações diferentes aparecem nas diversas formas concretas de regime de trabalho. No primeiro modelo, caracterizado pela flexibilidade quantitativa, o empregador contrata determinados serviços prestados pelos trabalhadores. No segundo, marcado pela flexibilidade funcional, o empregador contrata um conjunto de força de trabalho potencial, capaz em princípio de usos alternativos qualitativamente diferentes”*

No que se refere ao Brasil, as pressões por uma maior flexibilização das relações de trabalho vão se intensificar na década de 1990, motivadas pelo processo de abertura econômica, que impôs a necessidade de uma reestruturação em todos os setores da economia brasileira. No entanto, por trás dessas pressões parece existir mais um viés ideológico do que uma real necessidade da flexibilização trabalhista como condição *sine qua non* para a melhoria do emprego.

Baltar e Proni reconhecem esse caráter ideológico quando enfatizam que as relações de trabalho vigentes no país não se mostram tão rígidas. Pelo contrário, caracterizam-se por *“elevada rotatividade da mão - de - obra, reduzido quadro de pessoal permanente e baixos níveis salariais”* ao mesmo tempo em que são assegurados direitos legais que, em princípio, parecem voltados para a compensação dos baixos níveis de remuneração. Em suas palavras,

*“os anos 90 começaram com evidentes mudanças no mercado de trabalho[...] o enxugamento do quadro de pessoal das grandes empresas - tendência notável nos países centrais - vem ocorrendo num ritmo intenso, mas sob um regime de trabalho marcado pela instabilidade no emprego e por baixos níveis salariais. Essa tendência não guarda, então, associação significativa com um a suposta rigidez no uso da mão-de-obra (típica da experiência dos países centrais), como prega a ideologia da flexibilização do trabalho”*

Acresce que as relações de trabalho no Brasil são cada vez mais objeto de negociação coletiva entre patrões e empregados, a despeito de todo aparato legal voltado para a regulamentação do trabalho assalariado no país. Por outro lado, observando-se as pautas trabalhistas de duas importantes categorias de trabalhadores, a saber, os metalúrgicos do abc paulista e os bancários, percebe-se um significativo adensamento das pautas pela inclusão das novas demandas, que numa primeira aproximação parecem resultar da reestruturação desencadeada com o processo de abertura da economia brasileira à competição internacional, na década de 1990.

## **2. A Reestruturação do Setor Bancário - Período 1986/98**

A implantação do Plano Cruzado, em 1986, pôs à mostra uma faceta incômoda de muitos setores da economia brasileira, dentre estes o setor bancário, ou seja o lucro

inflacionário como um dos pilares básicos de sobrevivência no mercado. A perspectiva da estabilização dos preços impôs a necessidade de um “enxugamento” do setor, notadamente no segmento privado. Esta necessidade torna-se ainda mais premente, com a implantação do Plano Real, em 1994, o que levará a uma aceleração do processo de concentração bancária motivada, também, pelo processo de privatização dos bancos estaduais e pela abertura ao capital externo. O ajuste estrutural empreendido baseou-se em três frentes de ação: demissões em massa, acompanhada do fechamento de agências; automação dos serviços de atendimento ao público e terceirização (DIEESE, 1994).

Com base nesse trinômio, abria-se a perspectiva de aumento do valor excedente extraído, não apenas via crescimento da mais-valia relativa (devido à intensificação do tempo de trabalho, a partir da automação microeletrônica, aliada à estratégia das demissões em massa), mas via crescimento da mais-valia absoluta e mais-valia extra, a partir da terceirização.

No que se refere à estratégia das demissões em massa, os dados da tabela 1, a seguir, revelam uma queda significativa dos postos de trabalho ocupados no setor. No período 1985/98, foram fechados 517.579 postos, o que representa uma redução em torno de 53% no nível de ocupação. Os dados da tabela 1 permitem, ainda, afirmar que os resultados concretos do ajuste estrutural são mais proeminentes na década de 1990, quando parece configurar-se uma tendência de queda nos postos de trabalho. É justamente a partir desse ano que se verifica a disseminação dos processos de automação microeletrônica e de terceirização, que irão contribuir para o agravamento da redução do emprego no setor.

**Tabela 1: Níveis médios de emprego no setor bancário brasileiro - 1979/98**

Ano	Postos de Trabalho Ocupados
1979*	372717
1983*	629398
1985**	978000
1986**	868000
1989	903000
1990**	825000
1993	679825
1994	659291
1998	460421

Fonte: Apud DIEESE - “Trabalho e Reestruturação Produtiva” - 1994: p.237

\* Jinkings, 1996

\*\* DIEESE “Terceirização e reestruturação produtiva no setor bancário no Brasil”- Estudos Setoriais, n. 02 - julho/94

No período 1991/92, as operações em terminais eletrônicos cresceram 97,36%

e, no período seguinte, 1992/93, esse crescimento foi de 116,33% . Somente neste último período foram investidos algo entre US\$2 e US\$3 bilhões de dólares em computadores e softwares, enquanto o nível de emprego continuava sua trajetória de queda, iniciada em fevereiro de 1990 (Jinkings,1997). Em 1994 esses investimentos atingiram US\$ 4,4 bilhões de dólares (DIEESE,1996).

No que se refere à terceirização esta abrangeu, inicialmente, as áreas de apoio: limpeza, vigilância e transporte de valores, avançando em seguida sobre as atividades-fim, tais como processamento de dados, compensação e microfilmagem de cheques, tratamento de documentos contábeis e digitação. Além disso, o processo de terceirização também vem alcançando o setor de pagamento de contas de concessionária de serviços públicos e de impostos em geral, departamento jurídico, cogitando-se, inclusive, a possibilidade da concessão de franquias de pontos de atendimento ou agências (DIEESE, 1994).

### **3. O sistema de relações de trabalho no Brasil e o processo de negociação coletiva no setor bancário**

As relações de trabalho no Brasil foram conformadas segundo o sistema estatutário, com forte apelo corporativista, implantado por Getúlio Vargas, ao longo do período 1930/46. Este tinha por objetivo “freiar” os movimentos trabalhistas, fundados na também emergente ideologia do anarco sindicalismo de inspiração européia.

A principal reivindicação desses movimentos trabalhistas era a implantação do Contrato Coletivo do Trabalho - CCT, “ *...como instrumento de normalização das relações de trabalho e de regulação do próprio mercado de trabalho*” ( Siqueira Neto e Oliveira, 1994:p.2) e mesmo após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - esta reivindicação continuou no imaginário de boa parte do movimento sindical brasileiro, notadamente naqueles sindicatos mais combativos, pelo menos até a intervenção dos governos militares em 1964.

Desse modo, até o final da década de 1970, as relações de trabalho mantiveram-se atreladas às normas estabelecidas pelo Código Trabalhista, vigente desde 1946, mas com redação modificada pelo decreto-lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967. Neste, as disposições sobre a organização sindical restringiam a ação dos sindicatos, de tal modo que havia pouco ou nenhum espaço para a proliferação dos processos de barganha coletiva.

Com a abertura política em 1978, o movimento sindical recrudescu

adquirindo uma nova conotação, com os trabalhadores colocando questionamentos sobre todo o aparato legal que regia as relações de trabalho. A principal reivindicação é a autonomia sindical perante o Estado como condição básica para a participação nas grandes decisões nacionais. O movimento sindical ressurgia como “*expressão de uma luta mais ampla por direitos de cidadania [...] prenunciam a necessidade de uma presença mais marcante na vida do país, tanto no campo social como político*” (Rodrigues, 1997: p.19) É neste contexto que a Central Única dos Trabalhadores - CUT- foi fundada em 28 de agosto de 1983, reivindicando liberdade sindical, o fim do imposto sindical e da intervenção da Justiça do Trabalho. Em outras palavras, a fundação da CUT sustentou-se, justamente, na antiga reivindicação do CCT, mas “*dentro de uma perspectiva de superação do sistema corporativista e tendo em vista o estabelecimento de novas formas de organização sindical e de negociação coletiva, fundamentadas no preceito de liberdade e autonomia sindical*” (Siqueira Neto e Oliveira, 1994:3)

Ao longo da década de 1980 a proposta do CCT fortaleceu-se, chegando mesmo a influenciar a Constituição de 1988 e “*desde então vigora no país um sistema híbrido por meio do qual conjugaram-se alguns preceitos formais de liberdade e autonomia sindical com os pilares básicos do sistema corporativista*” (Siqueira Neto e oliveira, 1994: 3)

Os instrumentos jurídicos resultantes da negociação coletiva, por outro lado, trazem muitas vezes o que está previsto na lei, demonstrando a importância que assumem os acordos coletivos e a falta de credibilidade na própria legislação. Tem-se a necessidade de elaboração das próprias normas, como garantia do acordo (Fallabela, 1989; Zylberstajn e Castro, 1992).

Quanto à estrutura da negociação esta ainda se dá por categoria de trabalhadores, representada legalmente pelo sindicato, através do qual devem ser encaminhadas as reivindicações. Somente o sindicato pode representar determinada categoria de trabalhadores, cabendo a este sancionar toda e qualquer negociação entre trabalhadores e empresários para que este possa ter efeito legal. Por parte da empresa, a negociação pode realizar-se diretamente com esta ou através dos sindicatos patronais, quando estão envolvidas mais de uma empresa.

Cabe ressaltar que as características da negociação coletiva no Brasil vem apresentando novas tendências, com um crescente número de acordos firmados, relativamente ao número de dissídios, o que dispensa a ação das Delegacias e Tribunais Regionais do Trabalho (Zylberstajn e Castro, 1992). Acresce que o próprio caráter da negociação vem sofrendo modificações, com uma recentragem das demandas sindicais que passam a girar em torno das garantias do emprego, em

detrimento mesmo das conquistas sociais e dos salários reais. Sendo esta uma tendência mundial.

### **3.1. O processo de negociação coletiva no setor bancário brasileiro**

A categoria dos bancários apresenta-se segundo uma peculiar dicotomia - trabalhadores de bancos estatais e trabalhadores de bancos privados, e que se reproduzia, no início de sua constituição, em relações de trabalho diferenciadas entre os dois segmentos: relações burocratizadas nos bancos estatais e relações pessoais nos bancos privados. As relações burocratizadas permitiram aos trabalhadores dos bancos estatais melhores condições de trabalho e salário, bem como critérios de admissão e dispensa mais imparciais do que no outro segmento. Com a introdução dos concursos públicos, ainda na década de 1930, para ingresso nos bancos estatais, essas diferenças se exacerbaram a ponto de, nos dias de hoje, revelar-se *“...uma categoria profissional com dois pólos distintos quanto ao perfil pessoal e profissional e quanto às condições materiais de trabalho, com experiências sindicais e capacidades de resistências diferentes”* ( Jinkings,1996: p.83)

Os bancários acumularam uma vasta experiência de mobilização sindical, desde o início de sua formação. Já na década de 1930, seus sindicatos empenhavam-se na *“luta por um quadro de carreira e na defesa das leis trabalhistas”*. Datam desse período duas importantes conquistas: a *jornada legal de seis horas*, através da promulgação do decreto-lei nº 23.322 de 3 de novembro de 1933 e a *estabilidade após dois anos de serviço*. Esta última, resultado de greve geral de 1934 que atingiu proporções nacionais. Mas a Lei nº 54 de 12 de setembro de 1934, que previa a estabilidade, foi revogada com a promulgação da CLT que alterava para 10 anos o tempo de serviço mínimo para a garantia da estabilidade(Jinkings, 1996:31).

Um passo importante para o fortalecimento do movimento sindical desses trabalhadores foi a unificação de suas datas-bases em 1982. A partir de então, os sindicatos, através de um comando nacional, passaram a reivindicar a unificação da negociação coletiva, que ocorria setorialmente para os bancários de uma dada região, o que implicava na assinatura de Acordos setoriais, não obstante a unicidade da pauta.

Os sindicatos dos bancários, de outra parte, têm contribuído para as novas tendências observadas nos processos de negociação coletiva no país. Uma evidência disto encontra-se na proposta dos bancários, apresentada na mesa de negociação em 1991, na qual defendiam como *“regra do jogo”* da negociação coletiva a não intervenção da Justiça do Trabalho em suas negociações. No ano seguinte, 1992,



introduziram uma inovação : a assinatura da primeira Convenção Coletiva Nacional no país, resultado da unificação nacional da negociação coletiva da categoria, tendo como signatários 120 sindicatos, sete federações e a Confederação Nacional do Bancários - CNB.

Para a CNB, a Convenção Nacional representa um passo fundamental em direção ao Contrato Coletivo de Trabalho, um dos pilares de fundação da CUT. O CCT constitui-se num instrumento único de regulamentação de itens básicos e essenciais para a relação capital-trabalho, podendo abranger um ou mais ramos de atividade. Ao contrário da Convenção Coletiva, que tem validade legal de um ano, o Contrato está sujeito à redefinição a qualquer tempo em que uma das partes solicitar( Rumo ao Contrato Coletivo do Trabalho, CNB/CUT: 1992- Convenção Coletiva Nacional).

No novo formato, paralelamente à Convenção Coletiva Nacional, podem ser assinadas Convenções Coletivas Aditivas que contemplam questões específicas, quando for o caso, a nível da base territorial dos sindicatos. Além disso, também pode ocorrer a presença de Sentenças Normativas, resultantes da instauração de dissídios, em situações isoladas e muito específicas, envolvendo uma dada cláusula para um dado grupo de trabalhadores.

Essas Sentenças Normativas não serão consideradas na análise, pois não resultam do entendimento pleno entre as partes, como ocorre com os Acordos e Convenções Coletivas. Pelo contrário, resultam de imposições da Justiça do Trabalho. Ocorre que as conquistas obtidas por esta via assumem um caráter transitório desqualificando-as como base de dados para os propósitos do presente estudo.

#### **4. As relações de trabalho no setor bancário brasileiro: evidências empíricas de tendências recentes**

Tendo em vista o objetivo proposto, realizou-se a leitura do conteúdo das pautas acordadas para os períodos 1984/85, 1988/89 , 1992/93, 1996/97, bem como da minuta de reivindicações da categoria, que congrega todas as demandas dos bancários, conquistadas ou não, ao longo do período como um todo.

Na leitura das pautas acordadas procurou-se observar sua evolução quantitativa e qualitativa, buscando apreender a natureza e a magnitude das mudanças operadas nos quatro aspectos das relações de trabalho mencionados anteriormente. Na leitura da minuta reivindicada buscou-se a apreensão das tendências futuras, através da observação das reivindicações, impregnadas de conteúdo inovador, mas ainda não conquistadas.

A primeira afirmação permitida por essa leitura é o significativo adensamento das pautas acordadas no período em apreço. De um total de 20 cláusulas aprovadas em 1984, a negociação avançou para um total de 54 cláusulas em 1997. Por outro lado, esse adensamento é caracterizado por uma predominância de cláusulas relativas às conquistas salariais e complementações, à segurança e às condições do trabalho bancário.

Outra observação importante diz respeito à estabilidade das cláusulas que, uma vez aprovadas, permanecem incorporadas à pauta nos anos subsequentes, com apenas duas exceções (Anexo 1). A razão para isto parece ser a ausência de dissídios coletivos, ao longo do período de estudo, não obstante a ocorrência de alguns casos em que se verifica a intervenção da Justiça do Trabalho para arbitrar sobre questões específicas isoladas.

Ocorre que as conquistas obtidas via convenção coletiva são mais permanentes, pois resultam de um consenso entre as partes interessadas, sugerindo uma pacificação de questões conflitantes, o que não é o caso dos dissídios, evidentemente. Se o resultado obtido na mesa de negociação representa o consenso possível dentro do dissenso, em caso de dissídio este “consenso” é imposto pela justiça do trabalho e apenas posterga questões não resolvidas( Garcia, 1998).

Voltando-se para a questão central do presente estudo, ou seja , as tendências recentes nas relações de trabalho, como resultado do ajuste estrutural nos Bancos, foram identificadas, na pauta acordada 4, cláusulas em que se evidenciam essas tendências (Quadro 1, anexo 1).

Quanto à minuta de reivindicações , apresentada na Convenção Coletiva de 1997/98, as evidências são mais fortes e em maior número. De um total de 90 artigos apresentados, foram identificados oito, pertinentes à percepção dos sindicatos quanto à possibilidade de deterioração nas relações de trabalho, o que os leva a se antecipar a tais mudanças, colocando-se estrategicamente à frentes destas, visando reverter a tendência a seu favor (Quadro 2, anexo 2).

A seguir encontram-se sintetizados os resultados da leitura das cláusulas pertinentes aos quatro aspectos das relações de trabalho selecionados. Inicialmente em relação às cláusulas acordadas, e em seguida, em relação às reivindicações.

#### **4.1. Dos direitos sociais**

Observa-se uma presença forte de cláusulas relativas aos direitos sociais, tanto nas pautas acordadas quanto na minuta de reivindicações, o que vem reforçar a afirmação anterior, acerca da falta de credibilidade e respeito para com a legislação trabalhista. Os sindicatos vêm - se obrigados a reivindicar o cumprimento desses direitos, de modo que estes somente tornam-se válidos após “sancionados” na mesa de negociação. É o que se pode observar no parágrafo terceiro da cláusula 15ª da Convenção Coletiva de 1997/98, - *Auxílio creche/Auxílio babá*:

*“A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 ( DOU, Seção I, de 15/09/95), e atende, também, ao disposto no §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.1969 ( Dou de 24.01.1969), bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho( DOU de 15.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria Mtb nº 670, de 20.08.97 (DOU de 21.08.97)*

A prolixidade presente no parágrafo acima, em que são invocados todos os instrumentos jurídicos que normatizam a concessão de um benefício social é uma evidência empírica da importância dos processos de barganha coletiva para a garantia do usufruto dos direitos sociais previstos na Constituição.

Acresce que a inclusão dos direitos sociais na mesa de negociação é em si mesma uma constatação empírica de uma tendência à flexibilização destes direitos, na medida em que sugere claramente que as partes conflitantes estão dispostas a abrir mão daquilo que não for acordado. Se tal fato é plausível, os direitos sociais correm o risco de não serem “sancionados”, ficando os sindicatos sem condições políticas de cobrar dos patrões o cumprimento destes direitos não “sancionados”.

#### **4.2. Do regime de trabalho**

No que se refere às pautas acordadas, as tendências de mudanças no regime de trabalho bancário são quase imperceptíveis, mas isto não autoriza a sua negação. Isto porque encontra-se apenas uma cláusula em que se explicitam indicadores de mudanças: *comissão para terceirização* (Quadro 2, anexo2). Esta cláusula vigora na pauta acordada desde 1995, sendo que desde 1993 consta da minuta de reivindicações da categoria.

O processo de terceirização em curso, pela sua própria natureza, desvendou um amplo leque de possibilidades de aumento do grau de exploração da mão-de-obra, as quais se concretizaram a partir da transferência de trabalhadores da base sindical dos bancários para outras, desencadeando o processo de precarização das relações de trabalho.

Acresce que a terceirização empreendida no Brasil, de um modo geral, e em especial no setor bancário, na medida que se vincula mais estreitamente às estratégias de redução dos custos com mão-de-obra e com encargos trabalhistas (DIEESE, 1996), parece buscar justamente essa precarização das relações de trabalho. Precarização esta, cujos impactos mais visíveis são o rebaixamento dos níveis salariais, o aumento da jornada de trabalho, perda de direitos trabalhistas, perda de identidade sindical e piora no regime de trabalho.

O rebaixamento nos níveis salariais decorre do fato de que, na empresa contratada, os salários são geralmente bem inferiores aos vigentes no setor bancário; não existe um plano de cargos e salários e a ação sindical é nula. Quanto ao tempo de trabalho, a sua elevação é uma decorrência da “quebra” da jornada diária de seis horas, um direito legal conquistado pelos bancários em 1933. Transferindo-se para o terceiro, portanto, deixando de ser bancário, o trabalhador passa a dedicar duas horas de trabalho a mais, sem a contrapartida salarial. O aumento no tempo de trabalho traduz-se em aumento da mais-valia absoluta; a usurpação do salário em mais-valia extra.

A referida cláusula *Comissão paritária para terceirização* explicita a preocupação dos sindicatos com o processo de terceirização em curso no sistema bancário que, como mencionado anteriormente, contribui de modo significativo para o encolhimento da base sindical dos bancários, a qual vai cedendo lugar para outras, diferentes na forma mas não no conteúdo, pois realizam o mesmo trabalho. Por outro lado à medida em que este processo se amplia, atingindo as atividades – fim, revela – se um sutil e poderoso mecanismo de flexibilização do contrato de trabalho, além

da perda de outros direitos específicos tais como a já mencionada jornada legal de seis horas .

Não obstante, a inclusão dessa cláusula na pauta acordada constitui um indicativo do êxito dos sindicatos dos bancários na mesa de negociação. É evidente que estes se mostram avessos à flexibilização, o que é compreensível, dada a possibilidade concreta de que isto venha tornar-se um mecanismo de controle do trabalho poderoso para o patronato.

Outro desafio para os sindicatos reside na perda da identidade sindical que se verifica com a mudança de base de uma categoria para outra, o que faz com que os empregados dos terceiros fiquem excluídos do usufruto dos benefícios e direitos estabelecidos pela convenção coletiva dos bancários. Com isto, o poder de barganha dos sindicatos fica ameaçado, exigindo novas estratégias de enfrentamento.

Esta preocupação encontra-se explicitada no conteúdo da minuta de reivindicação apresentada em 1997/98 ( Quadro 2, anexo3). Nesta, além da referida cláusula *Comissão Paritária sobre terceirização* encontram-se os artigos *Abrangência*, *Estágio profissional*, *Qualificação e requalificação profissional*, e *Garantias contra a dispensa imotivada*, todos voltados para a preocupação dos sindicatos com o regime de trabalho e a possibilidade de sua flexibilização. Revelam o receio da estagiarização do trabalho bancário; da possibilidade iminente da precarização do regime de trabalho via terceirização; da possibilidade iminente da dispensa imotivada tornar-se uma prática corriqueira.

O artigo *Abrangência* refere-se diretamente à questão de encolhimento da categoria dos bancários resultante da terceirização. É o que revela seu parágrafo 2º que propõe uma caracterização para a atividade bancária; e seu parágrafo 3º, ao determinar que as instituições financeiras sejam responsabilizadas pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas por parte das contratadas.

#### **4.3. Do tempo de trabalho**

No que se refere ao tempo de trabalho, tanto as pautas acordadas quanto a minuta de reivindicações fornecem indicativos de mudanças futuras no tempo de trabalho. Na pauta acordada para 1997/98, inclui-se a cláusula *Comissões temáticas* (Quadro 2, Anexo 2), relativa à formação de comissão para discutir e convencionar , entre outros temas , a criação de jornadas especiais, formas de compensação de horas extras, o pagamento da 7ª e 8ª horas. O item *jornadas especiais* é resultado da proposta dos banqueiros de estipular o funcionamento das agências, nos finais de

semana, em locais de grande aglomerações. Faz parte desta proposta a contratação de funcionários para esses horários especiais. O argumento é forte, notadamente num contexto de crescente desemprego.

Na minuta de reivindicações, os indicativos para mudanças futuras no tempo de trabalho encontram-se explicitados no artigo *Jornada de trabalho*, referente à redução da jornada, dizem respeito à redução da jornada legal de trabalho de 6 para 5 horas diárias (Quadro 2, anexo 3). Como mencionado anteriormente esta reivindicação encontra-se no centro das negociações trabalhistas, ganhando relevo como mecanismo de redução do desemprego estrutural.

#### **4.4. Das remunerações**

As remunerações do setor bancário também revelam uma tendência de mudança em sua natureza, pela aquisição de uma componente variável. Isto se evidencia tanto na cláusula *Participação nos Lucros e Resultados*, constante da pauta acordada desde 1995 (Quadro 2, anexo2), quanto na minuta de reivindicações, pela presença de dois artigos: *Regulamentação da remuneração variável* e *Participação nos Lucros e Resultados* (Quadro 3, anexo2).

A cláusula *Participação nos lucros e resultados* - PLR diz respeito a uma forma de remuneração variável, condicionada ao desempenho da empresa e/ou à obtenção de lucro. Embora prevista na Constituição desde 1946 (Art. 7º, Constituição de 1988), a PLR somente foi regulamentada através de Medida Provisória editada em 29/12/94. Mas é com a reedição desta MP em 2/10/97/ sob o número 1536/39, que a PLR torna-se objeto de disputa na mesa de negociação, uma vez que a nova MP prevê, de maneira explícita, a participação dos sindicatos na negociação. Para estes, a PLR representa a recuperação de uma parte do tempo de trabalho excedente que se destina ao capitalista sob a forma de mais-valia.

Por outro lado, a PLR, segundo os termos acordados na Convenção Coletiva, desde 1995, já se incorporou aos ganhos anuais dos bancários, gerando expectativa na categoria à medida em que se aproxima a época do recebimento. Ao se tornar recorrente pode levar ao surgimento da remuneração variável, vinculada ao desempenho da empresa, a ser adicionada a um patamar mínimo de remuneração fixa.

Com efeito, a reivindicação *Regulamentação da remuneração variável* reflete a preocupação dos sindicatos dos bancários para com a possibilidade da flexibilização das remunerações, chegando mesmo a propor a formação de comissões temáticas para estudar a questão. É evidente que estes esperam obter algum ganho

revertendo a tendência a seu favor ou, na pior das hipóteses, jogam com a estratégia da prevenção. Antecipando-se às mudanças, os sindicatos buscam a regulamentação do salário por prêmio ou desempenho.

## **5. À guisa de Conclusão**

Do que foi dito acima, algumas conclusões pertinentes podem ser elucidadas. Em primeiro lugar, evidencia-se uma flexibilidade tendencial nas relações de trabalho do setor bancário, nos quatro aspectos selecionados para a análise: remunerações, regime de trabalho tempo de trabalho e direitos sociais.

Em segundo lugar, essa tendência à flexibilização é endógena à prática negocial dos bancários, revelando a importância dos processos de barganha coletiva na luta de classes, em especial, enquanto mecanismo de administração do conflito de interesses entre capitalistas e trabalhadores. Portanto, parece lícito admitir que as pressões para uma maior flexibilização trabalhista, constitui-se mais uma estratégia para justificar a incapacidade dos setores empresariais e do governo em resolver o crescente problema do desemprego .

No caso dos direitos sociais, uma qualificação especial merece ser feita. É senso comum que, desde sua gênese, os direitos sociais sempre foram alvo de tentativas de violações por parte do patronato. No entanto a maior parte destas violações ocorria nos setores menos organizados da economia, justamente onde os sindicatos eram menos atuantes e com pouco poder de mobilização. Os trabalhadores da cana-de-açúcar do Nordeste, por exemplo, travam uma luta histórica com os produtores de cana desde a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963 para fazer valer os seus direitos. Nos setores organizados, no entanto, tal como bancário, essa questão somente começa a aparecer, de modo mais proeminente, a partir do final da década de 1980 e início dos anos 1990, conforme revela a leitura longitudinal das cláusulas pertinentes. Cabe lembrar que em 1988, estes direitos foram retificados e ampliados com a nova Constituição Federal.

Na medida que são levados à mesa de negociação pelos sindicatos, estes “direitos” parecem perder justamente seu caráter de legal, ficando à mercê da correlação de forças posta na mesa de negociação. Neste sentido, a CLT tende a se transformar numa espécie de “farol” para a contratação coletiva de trabalho

## **7. Bibliografia**

AMORIN, Wilson A. Costa de e CERQUEIRA, Hugo E. A. da Gama - **Evolução e**

- características do emprego no setor bancário-** Liana Carleial/Rogério Valle (Org.) São Paulo: Hucitec, 1997
- BALTAR, Paulo Eduardo e PRONI, Marcelo Weishaupt **Flexibilidade do Trabalho, Emprego e Estrutura Salarial no Brasil** . Campinas: CESIT - Série Textos para Discussão n.15 , 1996
- DIEESE- **Terceirização e Reestruturação Produtiva do Setor Bancário no Brasil** - Linha Bancários. São Paulo: DIEESE. Estudo setoriais, N. 02-Julho/94
- DIEESE - **Trabalho e Reestruturação Produtiva: 10 anos na linha de produção** - São Paulo: DIEESE, 1994
- FALABELLA, Gonzolo et. alii - **Novas Relações Sindicais no Brasil: o debate, experiências internacionais e uma proposta de discussão** - CNRH Mtb - Documentos do Trabalho n.12 - Brasília DF
- GARCIA, Maria de Fátima - **Negociação Coletiva na Palha da Cana: um estudo da ação de barganha sindical na área canavieira do Nordeste e seus efeitos sócio-econômicos** . Recife- UFPE. Tese(Doutorado)
- \_\_\_\_\_ - **Ação de Barganha Sindical e os Direitos Sociais na Mesa de Negociação: o caso dos canavieiros Nordeste**. ANAIS do XXV Encontro Nacional de Economia ANPEC, Vol. III, p.1369/1386 Recife Dez/97
- \_\_\_\_\_ - **Negociação coletiva e efetividade da barganha sindical: o caso dos canavieiros do Nordeste** . Revista Econômica do Nordeste . v.29n.1 - jan/mar 98
- JINKINGS, Nisi - **O Mister de Fazer Dinheiro: automação e subjetividade no trabalho bancário** . São Paulo: Jinkings Editores, 1996
- MORAIS NETO, Benedito Rodrigues de - **Marx, Taylor, Ford- as forças produtivas em discussão** . São Paulo: Brasiliense, 1989
- MARX, Karl - **O Capital- crítica da economia política** . Livro 1, Vol. 1 - São Paulo: DIFEL , 1985
- \_\_\_\_\_ - **Capítulo IV Inédito de O Capital** - São Paulo: Ed. Moraes Ltda, 1988
- MATTOSO, Jorge - **A Desordem do Trabalho** - São Paulo: Página Aberta, 1995
- OLIVEIRA, Carlos Alonso B. e MATTOSO, Jorge Eduardo Levy - **Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?** . São Paulo: Scritta, 1996
- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS- **A visão dos metalúrgicos do abc** . São Paulo: Sindicato dos Metalúrgicos ABC/CUT, Fev/98
- PAUTAS DOS ACORDOS, CONVENÇÕES E REIVINDICAÇÕES DOS BANCÁRIOS – 1984/97
- POCHMANN, Márcio - **Políticas do Trabalho e de Garantias de Renda no Capitalismo em Mudança** - São Paulo: Ltr, 1995
- RENNER, Cecília Helena - **O rouxinol e o pássaro mecânico: análise dos acordos coletivos dos trabalhadores metalúrgicos de 1978 a 1988** . São Paulo: USP, 1992. Tese(Doutorado)
- RODRIGUES, Iram Jácome - **Sindicalismo e Política - a trajetória da CUT** . São Paulo: Scritta, 1997



RUDÉ , George - **A multidão na História: estudo dos movimentos populares na França e Inglaterra 1750/1848**. Rio de Janeiro: Câmpus, 1991

RUMO AO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO - CUT/CNB - Convenção Coletiva de 1992/93. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

SIQUEIRA NETO, José Francisco e OLIVEIRA, Marco Antônio – **Contrato Coletivo de Trabalho no Brasil. Diferentes Propostas, Objetivos e Finalidades**. In: O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: SCRITTA, 1994

ZYLBERSTAJN, Hélio e CASTRO, R. – **Uma proposta de metodologias para acompanhamento das negociações coletivas**. In Mercado de Trabalho e Distribuição de Renda. S.l.:IPEA, 1989(Série Monográfica, 35)

## Anexo 1

**Quadro 1: Resultados de acordos e convenções coletivas/ 1984/97**

<b>Cláusulas Acordadas</b>	<b>84</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>97</b>
Reajuste Salarial/ Salário de ingresso	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Adiantamento do 13º salário	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Adicional por tempo de serviço	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Adicional de horas extras	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Adicional noturno	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Complementação salarial/ auxílio doença	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Seguro de vida em grupo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Indenização decorrente de assalto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Multa por irregularidade na compensação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Uniforme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gratificação por função e grat. caixa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ajuda para deslocamento noturno/ diurno	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Abono de falta do estudante	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ausências legais	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Estabilidade provisória de emprego	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio refeição	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Prazo para homologação de rec. contratual	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Multa descumprimento da conv. coletiva	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Multa FGTS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gratificação de compensador de cheque	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Salário do substituto	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Insalubridade/Periculosidade	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio creche	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Opção pelo FGTS, com efeito retroativo	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Frequência livre do dirigente sindical	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio filhos excepcionais/ defeitos físico	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio educação	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio funeral	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Quadro de visos	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Assistência médico-hospitalar p/ demitido	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Férias proporcionais	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Carta dispensa	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Participação em cursos/ encontro sindicais	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Exame médico demissional/ prev. LER	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Comissões paritárias/saúde e trabalho	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Digitadores - intervalo para descanso	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auxílio babá	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sindicalização	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
CIPA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Exames médicos específicos	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Política sobre AIDS	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
Acidentes do trabalho	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Comissão de segurança bancária	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
<i>Condições específicas- termos aditivos</i>	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Salário Após 90 dias da admissão	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Indenização adicional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Auxílio cesta alimentação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
<i>Participação nos lucros e resultados</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
<i>Comissão paritária/terceirização</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Complementação de pagamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Requalificação profissional</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<i>Comissões temáticas</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Abono salarial único	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Vigência/desconto assistencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ausências injustificadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Fonte: Convenções Coletivas - CNB/FENABAN - 1984/97

## Anexo 2

**Quadro 2: Cláusulas Acordadas em Convenção Coletiva dos Bancários - 1992/97**

Cláusulas	Termos da Convenção Coletiva	Ano
Condições específicas termos aditivos	As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos bancários da base territorial das entidades firmatárias, estão formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais fazem parte integrante da presente Convenção , para todos os efeitos legais	1992
Participação nos lucros e resultados	Cl.1. Convenciona-se o pagamento único, pelos bancos, até 28 de fevereiro de 1997, de 60,00%(sessenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro de 1996, acrescido do valor fixo de R\$270,00(duzentos e setenta reais), aos empregados admitidos até 31/12/95, em efetivo exercício em 31 de dezembro de 1996;[...]Cl. 5. Os Bancos que apresentarem prejuízo no exercício de 1996(balanco 31.12.96) estarão isentos do pagamento da P.L.R.; Cl.6 participação nos resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 1996, tem caráter excepcional e transitório, atende ao disposto na Medida Provisória nº 1487- 24 de 31 de outubro de 1996, e reedições posteriores, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável, para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.	1995
Comissão para terceirização	As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização - Parágrafo único: os objetivos específicos e demais condições de funcionamento das referidas Comissões serão estabelecidos em reunião entre as partes	1995
Comissões temáticas	Além da manutenção das Comissões Paritárias preexistentes, deverão ser criadas, até 60(sessenta) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, Comissões Paritárias para discutir e convencionar os seguintes temas: acordo extrajudicial; funcionamento das agências em horários especiais; jornadas especiais; custo de agências pioneiras; compensação de horas extras; 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas; auxílio educacional; gratificação semestral; estratégias de geração de empregos	1997

**Quadro 3: Reivindicações para a proteção do trabalho bancário - Minuta 1997/98**

Reivindicação	Conteúdo
Regulamentação da remuneração variável	Com o intuito de estabelecer discussões para avaliar as formas existentes de remuneração variável, bem como estudar a possibilidades de elaborar propostas adequadas de remuneração das atividades desenvolvidas pelos bancários e bancárias, será formada uma comissão Paritária a ser compostas de cinco membros representantes da Executiva Nacional dos Bancários e de 5 representantes da comissão de negociações da FENABAN, podendo os convenientes contar ainda com assessores, que deverá ser instalada em até trinta dias das assinatura da Convenção Coletiva do Trabalho, devendo ser apresentado relatório final no prazo de 180 dias. Segue-se parágrafo único.
Participação nos Lucros	Os empregados representados neste instrumento coletivo, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, semestralmente, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 1997, no percentual de 25% do lucro bruto, assim considerado o somatório do resultado operacional com o resultado não operacional da instituição, conforme apurados nos Demonstrativos Contábeis do banco comercial ou múltiplo, devendo ser paga e distribuída de forma proporcional ao salário, compostos de verbas salariais de natureza fixa, de cada empregado.(Seguem-se 4 parágrafos

### Anexo 3

**Quadro 3: Reivindicações para a proteção do trabalho bancário - Minuta 1997/98**  
**Cont.**

Reivindicação	Conteúdo
Estágio profissional	Os bancos observarão os limites e critérios estabelecidos pela lei nº6494/77 para a contratação de estagiários. &1. Em nenhuma situação poderá a instituição financeira contratar estagiários para substituir empregado no desempenho da função; &2. As instituições financeiras não poderão contratar estagiários em número superior ao coeficiente de 0,5% do quadro de empregados; &3. Os bancos reconhecerão a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados
Comissão Paritária para Terceirização	As partes ajustam entre si a continuidade dos trabalhosda Comissão Paritária de Saude do Trabalho e Comissão Paritária sobre Terceirização
Jornada de trabalho	A jornada de trabalho , para todos os bancários e bancárias, inclusive comissionado, será de cinco horas diárias e 25 horas semanais, garantindo-se um intervalo de 15 minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada. Seguem-se dois parágrafos
Qualificação e requalificação profissional	Com a rápida reestruturação que sistema financeiro vem sofrendo é necessário que haja permanentemente reciclagem profissional, onde trabalhador possa acompanhar as mudanças, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados. &1. Os bancos e empresas prestadoras de serviços ficam obrigados a fornecer cursos de qualificação e requalificação profissional para todos os seus funcionários , em caráter permanente, e especialmente quando ocorrer os seguintes fatores: implantação de novas tecnologias; alteração na organização do trabalho, fusão ou incorporação com outra instituição
Condições específicas e termos aditivos	As partes ajustam que as condições específicas aplicáveis aos bancários e bancárias da base territorial das entidades convenentes, são formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais
Garantias contra dispensa imotivada	Os convenentes reconhecem e garantem a aplicação de todos os termos da convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho, como se a mesma estivesse nesta cláusula mencionada, ficando, ainda, estabelecido complementação à referida Convenção, dispondo a seguir que a relação de emprego somente poderá ser terminada após ser observado as seguintes condições: 1. independentemente de número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais ou análogas, somente poderão verificar-se após comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato da categoria o profissional com antecedência mínima de 90 dias, devendo ser exibidos todos os documento necessários, ficando suspensas enquanto durarem as negociações.( Seguem mais um condição e 2 parágrafos longos )
Abrangência	Todos os termos do presente acordo são estendidos aos empregados de empresas prestadoras de serviços de crédito, empresas de apoio ao crédito e promotoras de vendas, assim entendidas aquelas que desenvolvem atividades de fomentos ao crédito no interesse de instituições do Sistema Financeiro. &1. As instituições financeiras garantirão o enquadramento dos empregados de empresas terceirizadas que realizam atividades atinentes ao sistema financeiro, como bancários, bem como a aplicação de todos os direitos estabelecidos na legislação e instrumentos coletivos previstos para os bancários e bancárias empregados das mesmas. & 2. Dentre as atividades consideradas bancárias, estão o processamento de dados, compensação, digitação de cobrança e outros papéis bancários e financeiros, tesouraria, A.T.M.(Caixa 24 horas, Banco Dia e Noite, etc), home bank, telemarketing (saldo extrato, talão, aplicação, etc), cartão d de crédito. &3. As instituições financeiras serão solidárias no cumprimento das obrigações de natureza trabalhista não cumpridas pelas empresas terceirizadas mencionadas no caput

## Anexo 4

**Quadro 4: Minuta de Reivindicação dos Bancários - 1997/98**

Reivindicações	
Reajuste salarial	Dos exames médicos
Reposição - resíduo do período 1995/96	Política global de AIDS
Aumento real a título de produtividade	Assistência médico-hospitalar
Proteção salarial	Comunicação do acidente e doenças profissionais
Salário de ingresso	Controle de acidentes e doenças e profissionais
<i>Regulamentação da remuneração variável</i>	Custos do tratamento
Adiantamento do 13º	Orientação administ. acidentes previdenciários
Salário substituto	Manutenção dos benefícios
<i>Participação nos lucros</i>	Estabilidade
Adicional por tempo de serviço	Retorno ao trabalho
Adicional de horas extras	Readaptação profissional
Adicional noturno	Normas de segurança, med. do trab. e prev. social
Gratificação por função	CIPA
Gratificação de caixa	Programa de prev. e acompanhamento das LER
Gratificação do compensador de cheques	Assistência odontológica
Auxílio refeição	Norma técnica da LER
Auxílio cesta alimentação	<i>Comissões paritárias</i>
Auxílio Creche	Programa de preparação para aposentadoria
Auxílio babás	Frequência livre do dirigente sindical
Auxílio filhos excepcionais/ deficientes físicos	Quadro de avisos
Auxílio educação	Sindicalização
Auxílio educacional	Acompanhamento da fiscalização
Auxílio funeral	Direito de acesso à informação
Ajuda para deslocamento	Relação Anual de Informações - RAIS
Vale-transporte	Cadastro Geral de Empregados
Abono de falta de estudante	Informações contábeis e desempenho de empresas
Ausências legais	Correio eletrônico e outros
Licença adoção	Desconto assistencial/Confederativo
Multa por irregularidade na compensação	<i>Condições específicas/ termos aditivos</i>
Uniforme	<i>Abrangência</i>
Abono de férias	Multa por descumprimento da convenção coletiva
Isenção de tarifas	Isonomia para tratamento de homossexuais
Fundo de previdência complementar	Igualdade de oportunidades
Estabilidades provisórias do emprego	Comissão de segurança bancária
<i>Estágio profissional</i>	Segurança bancária
<i>Comissão sobre mudança tecnológica</i>	Adicional de risco
Opção pelo FGTS com efeito retroativo	Insalubridade, Periculosidade e penosidade
<i>Jornada de trabalho</i>	Manutenção dos sal. e complement. auxílio doença
<i>Garantias contra a dispensa imotivada</i>	Acidente de trabalho seguro de vida em grupo
<i>Qualificação e requalificação profissional</i>	Indenização e medidas prev de assalto
Horário de atendimento nos bancos	Atendimento médico-hospitalar em caso de assalto
Carta de dispensa	Intervalos trabalhos repetitivos - prev. da LERs
Férias proporcionais	Prazo para homologação de rescisão contratual
Indenização Adicional	Vigência

Fonte: Confederação Nacional dos Bancários - CNB/CUT - Mimeógrafo