

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO:  
LEITURA ATRAVÉS DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS**

**FERNANDO JOSÉ HIRSCH**

**PIRACICABA  
2009**

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GLOBALIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO:  
LEITURA ATRAVÉS DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS**

**FERNANDO JOSÉ HIRSCH**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, como exigência parcial para obtenção do título de mestre em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger.

**PIRACICABA  
2009**

Hirsch, Fernando José

Globalização e a Precarização do Trabalho: Leitura através da categoria profissional dos bancários. Piracicaba, 2009. \_\_ pág.

Orientadora: Prof. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-graduação em Direito –

Universidade Metodista de Piracicaba

1 – Globalização Financeira. 2 – Flexibilização das Relações de Trabalho. 3 – A Força dos Bancos. 4 – Precarização do Trabalho Bancário. 5 – Desproporção Jurídica.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger (orientadora)

---

Prof. Dra. Mirta Lereña Misailidis

---

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todas as pessoas sem as quais eu não poderia realizar esse trabalho:

aos meus pais, alicerce incondicional em todas as situações, principalmente pelos ensinamentos morais e de vida, bem como pelo esforço em sempre priorizar os meus estudos;

à minha esposa, Fernanda, grande e paciente incentivadora, pelo apoio e compreensão, mesmo nos momentos de ausência, companheira de hoje e sempre;

ao meu irmão, Gustavo, pelo exemplo de pessoa; à minha sobrinha e afilhada, Bruna, pela paciência com meu pouco tempo disponível para o lazer nos sábados;

à minha orientadora, amiga e mestra, Dorothee Susanne Rüdiger, não apenas pelos ensinamentos e orientações, mas pelos significativos exemplos de caráter, dedicação e erudição;

ao meu amigo Aldo, pelo incentivo no desenvolvimento acadêmico e profissional;

aos advogados Eduardo Surian Matias e Nilo Beiro, que foram compreensivos, pacientes e tolerantes nas minhas ausências do escritório durante a realização deste trabalho;

aos meus amigos de mestrado Jorge Veiga, Renato, Luciano e Carlos, pelo companheirismo e constante incentivo nas pesquisas e nos debates;

aos meus amigos de longas datas Sergio, Armando, Hudson, Gustavo, Veridiana, Iara, Ana Luísa, Fred, Dudu, Olimpio, Sueli, entre outros, que sempre torceram por mim e estiveram comigo;

aos professores Mirta Misailidis e Jair Aparecido Cardoso, membros da banca examinadora, pelas importantes sugestões no exame de qualificação que contribuíram para a melhora do trabalho;

– e, principalmente, a DEUS, que colocou essas pessoas maravilhosas no meu caminho e me deu a oportunidade e a capacidade para desenvolver o presente estudo.

Sem vocês, não teria sido possível.

## RESUMO

Esta pesquisa se propôs a estudar as mudanças no sistema bancário brasileiro numa visão sócio-jurídica, analisando a precarização das relações de trabalho. Enfoca o processo de globalização financeira, a reestruturação produtiva no sistema bancário, o avanço tecnológico e a velocidade da informação, considerando a importância e a transversalidade do sistema bancário na economia, as influências neoliberais, as fusões, as privatizações, a internacionalização das instituições financeiras no Brasil, o lucro dos bancos e sua força perante o Estado. Também são abordadas as terceirizações no setor bancário, a redução do emprego, o enfraquecimento sindical, a legislação trabalhista bancária e suas normas coletivas. São apresentadas as formas de remuneração bancária, com análise crítica da remuneração variável, avaliando-se que esta forma de contraprestação está atrelada ao enfraquecimento dos laços sociais e ao aumento do assédio moral no ambiente de trabalho. A consequência dos fenômenos mundiais e nacionais elencados na dissertação, a partir da década de 1990, é a intensificação do trabalho, com os novos métodos de dominação pelo capital, sistematizados em programas de treinamento, qualidade total e remuneração variável. O nível de excelência cobrado na prestação do serviço; a pressão por produtividade, resultados e cumprimento de metas e a ameaça do desemprego distanciaram o bancário da luta sindical e o sujeitaram às imposições do capital e, por consequência, geraram a precarização dos seus direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** 1 – Globalização financeira; 2 – Flexibilização das relações de trabalho; 3 – A força dos bancos; 4 – Precarização do trabalho bancário; 5 – Desproporção jurídica.

## **ABSTRACT**

This work proposes to evaluate the changes in the Brazilian banking system through a socio-legal view, considering the precariousness of labor relations. It focuses on the process of financial globalization, productive restructuring of the banking system, technological progress and speed of information, considering the importance of the banking system and across the economy, the neoliberal influences, mergers, privatization, internationalization of financial institutions in Brazil, the profit of the banks and their strength to the state. It also demonstrates the outsourcing in the banking sector, the reduction of jobs, weakening the union, the labor legislation and banking rules collectively. The paper presents the forms of payment adopted by the banks, with critical analysis of the implementation of a variable remuneration system for its personnel, this form of payment is considered as the cause of the weakening of social ties in the workplace. The consequence of the global and national happenings of the 1990s is the intensification of work, with new methods of domination by capital, organized in training programs, total quality and variable remuneration. The level of excellence in service, the pressure for productivity, the performance and target actions for results and the threat of unemployment, made the bank employees away from the union fight and subjected them to capital interests and, consequently, caused the precariousness of their labor rights.

**KEYWORDS:** 1 - Financial globalization, 2 - Easing of labor relations; 3 - The power of banks; 4 - Banking instability of employment, 5 - Legal disproportion.

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

<b>ACT</b>	ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
<b>ALCA</b>	ÁREA DE LIVRE COMÉRCIO DAS AMÉRICAS
<b>BIRD</b>	BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUÇÃO E DESENVOLVIMENTO
<b>CC</b>	CÓDIGO CIVIL
<b>CCT</b>	CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
<b>CEE</b>	COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPÉIA
<b>CEI</b>	COMUNIDADE DE ESTADOS INDEPENDENTES
<b>CES</b>	CONFEDERAÇÃO EUROPÉIA DE SINDICATOS
<b>CF</b>	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
<b>CIOSL</b>	CONFEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE ORGANIZAÇÕES SINDICAIS LIVRES
<b>CLT</b>	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
<b>COB</b>	CONFEDERAÇÃO OPERÁRIA BRASILEIRA
<b>CP</b>	CÓDIGO PENAL
<b>CPC</b>	CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL
<b>CUT</b>	CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
<b>FIESP</b>	FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
<b>FMI</b>	FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL
<b>GATT</b>	ACORDO GERAL DE TARIFAS E COMÉRCIO
<b>IBGE</b>	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
<b>MERCOSUL</b>	MERCADO COMUM DO SUL
<b>MP</b>	MEDIDA PROVISÓRIA
<b>OIT</b>	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
<b>ONU</b>	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
<b>ORIT</b>	ORGANIZAÇÃO REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABALHADORES
<b>SEEB</b>	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

## LISTA DE QUADROS

<i>Quadro 1. Taxas de sindicalização ponderadas em percentual (1970-1998).....</i>	<i>44</i>
<i>Quadro 2. Número de greves, grevistas e média de trabalhadores por greve no Brasil (1992/1997)</i>	<i>45</i>
<i>Quadro 3. Fusões, incorporações e crescimento de bancos estrangeiros no Brasil na década de 1990</i> <i>.....</i>	<i>59</i>
<i>Quadro 4. Privatizações de bancos estaduais (1997-2000) .....</i>	<i>62</i>
<i>Quadro 5. Participação das instituições nos ativos dos bancos, caixas e cooperativas (em %).....</i>	<i>62</i>
<i>Quadro 6. Percentual de rentabilidade de bancos (1994-2003)* .....</i>	<i>63</i>
<i>Quadro 7. Situação das empresas pós-terceirização, em percentual .....</i>	<i>74</i>
<i>Quadro 8. Empregados que migraram para as empresas terceirizadas, em percentual .....</i>	<i>74</i>
<i>Quadro 9. Distribuição dos bancários por escolaridade em porcentagem .....</i>	<i>75</i>
<i>Quadro 10. Estoque estimado de empregos no setor financeiro – pós-real (1994 – 2001).....</i>	<i>86</i>
<i>Quadro 11. Rede de atendimento e estoque de emprego nos bancos (1990-1999) .....</i>	<i>87</i>
<i>Quadro 12. Número estimado de empregados no setor financeiro* no Brasil (1989 – 1996) .....</i>	<i>87</i>
<i>Quadro 13. Número de empregados no Banespa (1994 a 2002).....</i>	<i>88</i>
<i>Quadro 14. Mudanças nos principais postos de trabalho (em %) (1979-1993).....</i>	<i>89</i>
<i>Quadro 15. Análise comparativa de cláusulas salariais e sociais: Convenção Coletiva da Categoria</i> <i>x Acordo coletivo – Banespa (1994-1995).....</i>	<i>95</i>
<i>Quadro 16. Análise das cláusulas econômicas após o Plano Real .....</i>	<i>96</i>
<i>Quadro 17. Inflação e reajustes salariais nos bancos públicos– Campanhas Nacionais dos Bancários</i> <i>(1994-2001) .....</i>	<i>96</i>
<i>Quadro 18. Inflação e reajustes salariais (Fenaban) – Campanhas Nacionais dos Bancários (1994-</i> <i>2001).....</i>	<i>97</i>
<i>Quadro 19. Legislação municipal referente ao assédio moral .....</i>	<i>112</i>
<i>Quadro 20. Sintomas de trabalhadores vítimas de assédio moral .....</i>	<i>117</i>

## LISTA DE TABELAS

<i>Tabela 1. Participação estrangeira no sistema bancário brasileiro (1994-2001) .....</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 2. Evolução de bancos comerciais, múltiplos e Caixas Econômicas no Brasil em dezembro de</i> <i>cada ano (1993-2002).....</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 3. Evolução do lucro dos onze maiores bancos brasileiros (1994-2001).....</i>	<i>63</i>
<i>Tabela 4. Bancários segundo as faixas de escolaridade .....</i>	<i>90</i>

## LISTA DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1. Taxas de sindicalização ponderadas em percentual (1970-1998).....</i>	<i>45</i>
<i>Gráfico 2. Número de greves no Brasil (1992/1997).....</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 3. Número de grevistas no Brasil (1992/1997).....</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 4. Média de trabalhadores por greve no Brasil (1992/1997).....</i>	<i>47</i>
<i>Gráfico 5. Evolução do emprego nos setor financeiro (1986-1996) .....</i>	<i>85</i>
<i>Gráfico 6. Distribuição de funcionários por função (1990 – 1994) .....</i>	<i>89</i>
<i>Gráfico 7. Assédio moral no Brasil .....</i>	<i>114</i>
<i>Gráfico 8. Assédio moral no Brasil: Mulheres .....</i>	<i>115</i>
<i>Gráfico 9. Assédio moral no Brasil: Homens .....</i>	<i>115</i>
<i>Gráfico 10. Assédio moral no Brasil: Gêneros.....</i>	<i>115</i>

## LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Compras e fusões: Banco Econômico.....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 2. Compras e fusões: Banco América do Sul.....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 3. Compras e fusões: Banco Real/Bandepe .....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 4. Compras e fusões: Banco Banorte.....</i>	<i>61</i>

# SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>7</b>
<b>SIGLAS E ABREVIATURAS.....</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE QUADROS .....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE TABELAS .....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE FIGURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1. GLOBALIZAÇÃO BANCÁRIA.....</b>	<b>17</b>
1.1. GLOBALIZAÇÃO: UM POSSÍVEL CONCEITO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	17
1.2. GLOBALIZAÇÃO FINANCEIRA.....	25
1.3. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO SISTEMA BANCÁRIO .....	31
1.4. AS CONSEQÜÊNCIAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NAS RELAÇÕES E NO DIREITO DO TRABALHO.....	40
<b>2. ATIVIDADE BANCÁRIA NA GLOBALIZAÇÃO.....</b>	<b>50</b>
2.1. A TRANSVERSALIDADE DOS BANCOS NAS ATIVIDADES ECONÔMICAS .....	50
2.2. INFLUÊNCIAS NEOLIBERAIS E A REESTRUTURAÇÃO BANCÁRIA.....	52
2.3. A INTERNACIONALIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS.....	57
2.4. LUCRO DOS BANCOS .....	62
2.5. FORÇA DOS BANCOS PERANTE OS PODERES DO ESTADO .....	64
<b>3. TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO.....</b>	<b>72</b>
3.1. TERCEIRIZAÇÃO: CONSIDERAÇÕES GERAIS .....	72
3.2. PROCESSO E FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA.....	74
3.3. ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO .....	80
3.4. POSTOS DE TRABALHO BANCÁRIO .....	85

<b>4. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E NORMAS COLETIVAS RELATIVAS AOS BANCÁRIOS.....</b>	<b>91</b>
4.1. BANCÁRIOS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	91
4.2. NORMAS COLETIVAS BANCÁRIAS .....	93
4.3. FORMAS DA REMUNERAÇÃO BANCÁRIA .....	98
4.3.1. CARGO COMISSIONADO / GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.....	98
4.3.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL .....	101
<b>5. ASSÉDIO MORAL E PRECARIZAÇÃO DOS LAÇOS SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO .....</b>	<b>107</b>
5.1. DEFINIÇÃO. DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO À PERSONALIDADE .....	108
5.2. FORMAS DE CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL .....	108
5.3. NORMAS QUE REGEM A MATÉRIA .....	110
5.4. ESTATÍSTICAS E PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS.....	113
5.5. ESTATÍSTICAS NACIONAIS .....	114
5.6. ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO .....	118
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>121</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>124</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>135</b>

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem a finalidade de analisar os problemas dos bancários no Brasil, durante o final do século XX e no início do século XXI, em especial a precarização<sup>1</sup> de suas condições de trabalho, comparativamente com a força e a importância do sistema bancário para o desenvolvimento econômico, numa acepção sócio-jurídica.

No aprofundamento de tal análise, pretende-se contextualizar a situação dos bancários sob o vértice do mundo globalizado, de reestruturação produtiva, com a modificação na dinâmica de execução do trabalho, passando do modelo fordista para o modelo toyotista e, ainda, apontar essa alteração como desencadeadora de transformações estruturais econômicas e das relações de trabalho na esfera mundial, pontuando seus principais aspectos e suas conseqüências para o trabalho do bancário.

Nesta idéia, sinteticamente, é imprescindível apresentar os acontecimentos históricos relacionados diretamente ao sistema bancário e ao Direito do Trabalho. Para isso, analisa-se o sistema capitalista e as mudanças decorrentes de seu esgotamento nos anos de 1970, já que, neste período, o mercado americano enfraqueceu-se frente à expansão do mercado do eurodólar e, como medida de sobrevivência, foi marcado o fim do sistema de *Bretton Woods*, criando-se uma nova regulação do sistema financeiro internacional.

Como resposta à crise de acumulação gerada pela redução do consumo e dos resultados no mercado internacional, pelo choque do petróleo em 1973, iniciou-se a reestruturação produtiva, sob o advento do neoliberalismo, com a transferência sistemática de capitais ao mercado financeiro e ancorada na revolução tecnológica, implementando os modelos de produção idealizados no “modelo japonês”.<sup>2</sup>

Neste contexto de mudança do sistema capitalista, ocorreram

---

<sup>1</sup> Precarização é um processo social de conteúdo histórico-político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado. ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis, 2007, p. 115.

<sup>2</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. 11.Ed. São Paulo: Cortez, Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas,

transformações no plano da concorrência, surgindo a financeirização<sup>3</sup> e a oligopolização<sup>4</sup> das empresas. Esse novo sistema produtivo e concorrencial só se tornou possível e funcional com o avanço tecnológico, que possibilitou o funcionamento da sociedade em rede de forma globalizada, ou seja, interligada via sistema.<sup>5</sup>

A revolução tecnológica é a propulsora da intensificação do processo de globalização, pois o tempo e as distâncias foram enxugados e, por conseqüência, as empresas foram internacionalizando-se, numa efetiva mundialização do capital, do serviço e da produção nunca antes existente. Essas mudanças foram mais facilmente constatadas na esfera econômico-financeira. Os paradigmas foram alterados e o capitalismo teve um novo caminho de crescimento.

O crescimento produtivo também dependeu de investimento e, para isso, as instituições financeiras tornaram-se ainda mais importantes no funcionamento econômico. O sistema financeiro mundial sofreu intensos ajustes com a globalização financeira. O movimento de mundialização da economia e a financeirização do capital têm nos bancos a expressão mais visível desse processo.<sup>6</sup>

Na esfera econômico-financeira, a globalização é pontuada por alguns fenômenos, quais sejam: a desregulamentação dos mercados, a desintermediação financeira e a abertura dos mercados nacionais no âmbito externo, que tornaram os Estados, muitas vezes, reféns dos grandes grupos transnacionais que ditam as regras nacionais de política econômica, restringindo a soberania política destes Estados.

O Estado, de entrave para a circulação de capitais, bens e serviços, transforma-se em facilitador para os grandes grupos transnacionais montarem suas instalações em solo nacional, com o intuito de gerar o crescimento econômico do

---

2006.

<sup>3</sup> Financeirização da empresa é o processo de valorização e de investimento no capital rentista em detrimento do capital via produção, agregando valor ao dinheiro sem passar pelo processo produtivo.

<sup>4</sup> Oligopólio é a prática de mercado na qual a oferta de um produto ou serviço que tem vários consumidores é controlada por um pequeno grupo de empresas, com pouca concorrência e, por isso, normalmente o preço varia de forma elevada.

<sup>5</sup> CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. Tradução: Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã. 1999. 335 p.

<sup>6</sup> Ibid.

país.

Mais especificamente no Brasil, principalmente na década de 1990, a abertura econômica, a implantação de políticas neoliberais e o fim da superinflação, com o Plano Real, provocaram um movimento de concentração bancária através de terceirizações, aquisições, fusões, incorporações e privatizações, possibilitando o crescimento do capital estrangeiro, que prossegue por quase duas décadas.

Apesar do seqüencial lucro dos bancos nos últimos dez anos, essa toyotização bancária trouxe malefícios ao dia-a-dia do trabalhador bancário, que se tornou flexível, polivalente, multifuncional e controlado pelo sistema (controle via rede), transformado no seu poderoso e intolerante chefe.

Essa nova dinâmica de trabalho foi prejudicial aos trabalhadores bancários principalmente quanto aos laços pessoais ou sociais. Os bancários executam suas tarefas sob forte pressão representada pelo grande volume de trabalho em ritmo acelerado, com metas de captação e de vendas de produtos pré-estabelecidas e ditadas de forma unilateral, com prazos exíguos. Ao mesmo tempo, essas novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade entre os trabalhadores, gerando múltiplos sentimentos e sensações, tais como: medo, incertezas, ansiedade, angústia e tristeza; e, de forma concomitante, diminuem o quadro de pessoal, substituindo empregados por trabalhadores terceirizados. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficiência técnica, da excelência, da criatividade e da autonomia geram tensão e incertezas aos trabalhadores.

Isso é facilmente mensurável no Brasil, a partir de meados da década de 1990, quando a reestruturação nos bancos foi marcada por alguns fenômenos sociais, quais sejam: grande desemprego, terceirização, precarização e intensificação do trabalho.

Além disso, existe um paradoxo nesta relação entre banqueiro e trabalhador bancário, já que o primeiro corresponde ao setor mais lucrativo no âmbito nacional, anualmente recordista de lucro, com possibilidade de oferecer benefícios trabalhistas condizentes às suas vantagens econômicas, e o segundo amarga a precarização de sua condição de trabalho. Essa contradição é ainda mais nítida ao refletirmos sobre a premissa econômica que prevê que o crescimento da economia

gera emprego e melhores condições de vida e de trabalho para os trabalhadores. Apesar de verídica esta afirmativa; no setor bancário, o lucro não necessariamente traz benefícios aos bancários, já que, de fato, apenas favorece o crescimento comercial de outras atividades econômicas, como é o caso de seus prestadores de serviços.

Assim, a presente dissertação tem a finalidade de analisar o crescimento do sistema bancário e sua importância para a economia globalizada, verificando seus efeitos para os trabalhadores bancários, principalmente a precarização deste ramo de trabalho. Para esta análise, são apresentados dados das últimas décadas no que se refere ao efetivo lucro dos bancos; a fusões, aquisições e privatizações; à legislação bancária e às previsões nas convenções coletivas de trabalho; aos problemas na forma de remuneração individualizada; ao assédio moral a que os bancários estão sujeitos; à diminuição dos postos de trabalho e à crescente terceirização.

## 1. GLOBALIZAÇÃO BANCÁRIA

### 1.1. GLOBALIZAÇÃO: UM POSSÍVEL CONCEITO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A globalização não tem uma definição específica, mas existem muitas teorias, sob diversos enfoques, sobre o tema.

A globalização, como processo, tramita com variações e caminhos tortuosos na história da humanidade. Eric Hobsbawn afirma que a “Globalização é um processo histórico que reflete uma transformação incessante”.<sup>7</sup> Por isso, não se resume ao resultado de uma ou de várias ações pontuais, mas de transformações passadas, presentes e que continuarão a ocorrer no futuro. O autor analisa que a globalização caminhou a passos largos nos últimos vinte anos, e pode-se dizer que o mundo, daqui a quarenta ou cinquenta anos, encontrar-se-á mais globalizado que agora. O processo de globalização em algumas regiões ocorre mais lentamente, considerando que se vive em um planeta marcado por diversidades climáticas, geográficas e históricas, o que impõe diversos tipos de óbices para o processo de “unificação do planeta”.<sup>8</sup>

Eric Hobsbawn, apesar de apontar para uma possível unificação do planeta, reconhece que o processo de globalização não é universal e nem atua em todos os segmentos da atividade humana, mas é abrangente nas áreas tecnológicas, de comunicação e econômicas. Afirmar, também, que não se pode falar em globalização da política, por considerar que os países têm-se desenvolvido diversamente nesta área.<sup>9</sup>

Já Antony Giddens define a globalização como “a intensificação das relações sociais em escala mundial que ligam localidades distantes de tal maneira, que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> HOBBSAWN, Eric. *O novo século*. Entrevista a Antônio Polito. Trad. do italiano para inglês de Allan Cameron. Para português, de Claudio Marcondes. São Paulo: Cia das Letras, 2000. pp. 70-75.

<sup>8</sup> Ibid. p. 70.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> GIDDENS, Antony. *As conseqüências da modernidade*. Trad. Raul Fiker. São Paulo: UNESP,

O processo da globalização não se sucede de forma uniforme, nem em uma única direção, tendo em vista que é influenciado por fatores mundiais e regionais. As mudanças em localidades distantes do globo não são iguais, ao contrário, podem até ser contraditórias. As redes de laços globais podem enriquecer determinada região, tanto quanto empobrecer outra que não tem os mesmos produtos ou serviços, quando se trata da competitividade.<sup>11</sup>

A integração da economia, em todo o planeta, está não só reformulando os negócios, mas, também, reordenando a vida das pessoas, criando novas classes sociais, diferentes formas de trabalho, concentração de riquezas e, inclusive, o empobrecimento de enormes contingentes populacionais.

Independente da abordagem, é indubitável que a globalização é o fenômeno (econômico, político e cultural) mais importante de nossa época. É um tema complexo e controverso, alicerçado na própria história do desenvolvimento econômico, no avanço nos meios de transporte e de comunicação que fizeram reduzir o tempo e o espaço nas relações comerciais.

Há consenso na consideração do termo globalização como recente, embora o seu processamento seja de longa data. O que existe é uma nova conotação capitalista, firmada nas últimas décadas, como um processo de acumulação e internacionalização dos capitais. Esse novo contexto global envolve aspectos e dimensões tecnológicas, organizacionais, políticas, comerciais, financeiras, institucionais, culturais e sociais que se relacionam em uma dinâmica, criando uma reorganização espacial da atividade econômica, bem como acarretando uma mudança de hierarquia dos centros decisórios<sup>12</sup>.

Em razão dessas mudanças, há uma realocação da atividade produtiva e do comércio que se acelera e se concentra nos países de maior poderio econômico: a tríade Estados Unidos, Japão e os países da União Européia,<sup>13</sup> na qual se

---

1991. p. 68-69.

<sup>11</sup> Ibid. p. 69.

<sup>12</sup> FIORI, José Luis. *Globalização, Hegemonia e Império*. In TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. (orgs.). *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. 6. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. pp. 90-110.

<sup>13</sup> As expressões tríade e triádico são formas utilizadas inicialmente pelas “business schools” e pelo jornalismo econômico, e depois amplamente divulgadas. Os três pólos da tríade são os Estados Unidos da América, a União Européia e o Japão, mas em torno desses pólos formam-se associações

consolidaram como bloco econômico de hegemonia global em relação aos demais países na última década.

Os propulsores do processo de globalização foram o desenvolvimento tecnológico e o aumento da velocidade de circulação da informação, conjugados com os movimentos de abertura dos mercados, em especial os mercados de capitais e financeiros, que possibilitaram a reestruturação econômica das últimas décadas, refletindo em significativas mudanças nas organizações empresariais, mais pontualmente das novas formas de gestão da produção e do trabalho.

Uma consequência destas inovações foi a realização de operações em redes que aumentaram significativamente a circulação de bens, serviços e informações, abrindo novas referências de espaço e tempo com a projeção das grandes corporações que terceirizam ou descentralizam seus serviços ou sua produção para fora dos países de origem. As fronteiras, distâncias e o tempo das operações deixam de existir, como se tudo ocorresse em uma única unidade administrativa, ligada pela rede.<sup>14</sup>

Inexiste discussão sobre a caracterização dialética do processo de globalização, abrangendo diversidades e várias dimensões, considerando o homogêneo e o heterogêneo, envolvendo uma multiplicidade e variedade de micromercados, com contradições dentro do seu contexto, como concentração, desconcentração, liberalismo, intervencionismo, economias locais e nacionais, blocos regionais e economia mundial, instituições políticas subnacionais, nacionais, regionais e internacionais.<sup>15</sup>

A diversidade inerente ao processo de globalização é distribuída em desigualdade entre os participantes, enquanto que as concentrações de poder por parte dos principais atores deste processo aumentam as diferenças sociais dos demais, com sacrifício para os que se encontram no pólo dos vencidos deste jogo globalizante.<sup>16</sup>

---

um pouco maiores (CHESNAIS, 1999. p. 63).

<sup>14</sup> CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução Roneide Venâncio Majer com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

<sup>15</sup> GIDDENS, op. cit. p. 69.

<sup>16</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. *As tensões da modernidade*. Disponível em: <<http://www.antroposmoderno.com/textos/astensoes.shtml>>. Acesso em: 10. Jul. 2003. pp. 3-6.

Os Estados ficam submetidos ao jogo do poder e sua soberania encontra-se enfraquecida pela hegemonia de alguns Estados com maior força econômica, de grandes transnacionais e de organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial. Neste processo, os controlados encontram-se em um novo cenário de dependência.<sup>17</sup> As assimetrias do poder, segundo José Luiz Fiori, não estão apenas entre os Estados, mas, também entre os grandes atores deste processo: as transnacionais e os Estados hegemônicos.<sup>18</sup>

Assim, há que se concluir que o processo de globalização está transformando o contexto mundial e que a tão decantada liberalização dos mercados, dentro de uma perspectiva neoliberal, não teve o condão de melhorar as condições dos países em desenvolvimento. As afirmações de que a globalização reduziu a pobreza em muitos países e melhorou a distribuição das riquezas são bastante questionáveis, já que, principalmente nos países em desenvolvimento, tem-se constatado um quadro avassalador de desemprego e de pobreza.<sup>19</sup>

Na esfera produtiva, os grandes grupos adotaram técnicas de expansão do capital para os países com mão-de-obra barata. A automatização baseada no avanço tecnológico, principalmente da informática, permitiu a introdução de novas técnicas de organização de trabalho nas empresas e, desta forma, foi imposto aos trabalhadores o peso da precariedade dos contratos de emprego, com políticas de flexibilização do direito trabalhista.<sup>20</sup>

Para que se contextualizem as mudanças na atividade bancária dentro do processo de globalização, é necessário o estudo dos principais fatos históricos que possibilitaram a internacionalização do capital e do processo produtivo.

Em relação à globalização, bem como qualquer outro movimento histórico que envolve modificação cultural, política e econômica, não é possível apontar com precisão um marco inicial, até porque as transformações ocorrem em cada parte do mundo em momentos distintos. Entretanto, é possível apontar alguns

---

<sup>17</sup> FIORI, op. cit. p. 110.

<sup>18</sup> CHESNAIS, op. cit. p. 63.

<sup>19</sup> POSTREL, Virgínia. Globalização reduziu a pobreza, segundo estudo. *O Estado de São Paulo*. São Paulo, Caderno de Economia, p. B 7. 19 ago. 2001.

<sup>20</sup> CHESNAIS, op. cit. pp. 23-29.

acontecimentos históricos propulsores da globalização.

Mesmo antes do início da globalização, no período que antecedeu a Primeira Guerra Mundial (1914/1918), o ouro já era o padrão monetário internacional adotado para o sistema financeiro, tacitamente aceito pelas principais nações desenvolvidas. François Chesnais sustenta que o ouro “concentrava as funções de padrão de referência, de meio de pagamento e de instrumento de entesouramento que só se abateu com a Primeira Grande Guerra Mundial, pela grande dívida acumulada pelos Estados beligerantes”.<sup>21</sup>

O padrão ouro não era tão sólido fora dos países industrializados, porque inexistiam fortes instituições para sua consolidação. Os Bancos Centrais foram instituídos em épocas distintas na condução da política econômica. Como exemplo, os EUA, com o intuito de melhorar o seu sistema financeiro, criaram o Federal Reserve System, em 1913, e outros países também criaram mais seis Bancos Centrais na década de 1920.<sup>22</sup>

Neste período pós-guerra e que antecedeu à “quebra” da Bolsa de Valores estadunidense, a economia e a política americana estavam em grande crescimento, mas com a recuperação do setor produtivo europeu, seu grande consumidor, diminuíram as importações americanas e, por isso, a produção norte-americana entrou em declínio. Aliado a isso, muitas empresas americanas, na década de 1920, estavam com suas ações super valorizadas no mercado e, por consequência, grande parte de seu investimento era especulativo e, ainda, na época, as garantias exigidas pelos Bancos Centrais eram ínfimas. Nesta seqüência, a crise foi envolvendo vários setores e se agravando com: empresas inadimplentes, bancos “quebrando”, crescente desemprego, recessão e crise econômica (até que ocorreu a “quebra” da Bolsa de Nova Iorque, em 1929).<sup>23</sup>

A crise americana trouxe reflexos pelo mundo, já que os EUA eram credores dos países europeus e latinos. Em decorrência disso, os EUA passaram a exercer forte pressão no sentido de receber seus pagamentos, o que afetou a economia mundial, com exceção da URSS, que naquele momento desenvolvia uma economia

---

<sup>21</sup> Ibid, pp. 248-253.

<sup>22</sup> Ibid.

fechada sem intercâmbio com recursos externos. Em contrapartida, a URSS sofria outras dificuldades internas, decorrentes do período pós-revolução russa, de 1917, e pós-guerra civil, de 1918 a 1922.<sup>24</sup>

Na seqüência, ocorreu a Segunda Grande Guerra Mundial, que perdurou de 1939 a 1945, período em que se estabeleceu sobre o mundo grande crise econômica.

No período inicial pós-II Guerra, mesmo com inúmeros ajustes, tornou-se impossível a manutenção do padrão-ouro, tendo em vista a recessão econômica, a instabilidade financeira e o aprofundamento da deflação.

Por esse motivo, era necessário criar um novo sistema monetário internacional e, na conferência de *Bretton Woods*<sup>25</sup>, em 1944, foram adotadas inúmeras medidas para o crescimento da economia. Nesta conferência, prevaleceram as idéias do economista inglês John Maynard Keynes e do secretário do Tesouro Americano, Henri White.

Uma das providências é que foi adotado o dólar como a única moeda internacional e, para isso, seria mantida sua conversibilidade em relação ao ouro, denominado dólar-ouro. Para sua efetividade, as taxas cambiais das moedas dos outros países tinham no dólar a referência para o câmbio.

Nesse período, também surgiram o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial (BM) e o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT). De fato, criou-se um novo quadro mundial, de crescimento econômico, com a liderança dos EUA, que contribuíram para a reconstrução dos países europeus afetados pela guerra, com um conjunto de medidas denominado como Plano Marshall.

---

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> As conferências de *Bretton Woods*, definindo o sistema *Bretton Woods* de gerenciamento econômico internacional, estabeleceram, em julho de 1944, as regras para as relações comerciais e financeiras entre os países mais industrializados do mundo. O sistema *Bretton Woods* foi o primeiro exemplo, na história mundial, de uma ordem monetária totalmente negociada, tendo como objetivo governar as relações monetárias entre Nações-Estado independentes. Preparando-se para reconstruir o capitalismo mundial enquanto a Segunda Guerra Mundial ainda grassava, 730 delegados de todas as 44 nações aliadas encontraram-se no *Mount Washington Hotel*, em Bretton Woods, New Hampshire, para a Conferência monetária e financeira das Nações Unidas. Os delegados deliberaram e finalmente assinaram o Acordo de Bretton Woods (*Bretton Woods*

Esse crescimento econômico teve como grande ator o *welfare-state* (Estado de Bem-Estar Social), com um papel de verdadeiro “vetor do progresso”.<sup>26</sup> Neste período, o planejamento na política estatal e na administração era a vertente para conquistar o futuro. Na política, John Maynard Keynes e, na administração, Frederick Taylor e Henry Ford tornaram-se referência em planejamento, com visão futurista em prol da prosperidade.

No auge do *welfare-state* temos como marcos políticos a Guerra Fria e a complexa emancipação dos povos das antigas colônias imperialistas. Este foi um período próspero, denominado por Eric Hobsbawm como “época de ouro”.<sup>27</sup>

Todavia, esse crescimento econômico, que ultrapassou uma década, entra em declínio e o capitalismo começa a sofrer, durante os anos de 1960, uma crise de superacumulação que afunda o *welfare-state*. No campo político, também surge uma crise de legitimidade. O Estado tornou-se inadimplente em suas promessas. Aliado a isso, explodiu a dívida federal americana e, para os parâmetros da época, era gigantesca a emissão de bônus do tesouro americano. As Guerras da Coreia (1950-1953) e do Vietnã (1963-1975) também são fatores prejudiciais à economia. Por conseqüência, em 1973, no governo de Richard Nixon, foi decretado nos EUA o rompimento do sistema ouro-dólar criado em *Bretton Woods*, que, além da rígida política cambial, também estabelecia, entre outras normas, restrição para a circulação da moeda fora das fronteiras dos estados nacionais.

Na ótica de François Chesnais, o divisor de águas na era do capitalismo atual foi o fim do sistema *Bretton Woods*. A instabilidade prevaleceu após 1973, com taxas flutuantes de câmbio e a desvalorização do dólar. O governo americano, para financiar sua dívida pública, endividou-se, passando o montante da dívida de 1,9 trilhões de dólares, em 1970, para quatro trilhões, em 1978, o que contribui para o crescimento dos euromercados. Na realidade, esse foi o pioneiro marco para o

---

*Agreement*) durante as primeiras três semanas de julho de 1944. Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Acordos\\_de\\_Bretton\\_Woods](http://pt.wikipedia.org/wiki/Acordos_de_Bretton_Woods). Acesso em: 16 fev.2009.

<sup>26</sup> ROTH, Andre Noel. O direito em crise: o fim do Estado Moderno? In: FARIA, José Eduardo (org.) *Direito e Globalização Econômica*. Implicações e Perspectivas. São Paulo, Malheiros, 1996.

<sup>27</sup> HOBBSAWN, Eric. *Era dos extremos – O breve século XX*. São Paulo. São Paulo: Cia das Letras, 1995. p. 223ss.

nascimento do poderoso mercado financeiro atual.<sup>28</sup>

A crise do petróleo também trouxe inúmeros reflexos para a economia depois da Segunda Guerra Mundial, e foi provocada pelo embargo dos países membros da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) e Golfo Pérsico de distribuição de petróleo aos EUA e países da Europa. Esta crise foi desencadeada num contexto de déficit de oferta, com o início do processo de nacionalizações e de uma série de conflitos envolvendo os produtores árabes da OPEP, como a Guerra dos Seis Dias (1967), a Guerra do Yom Kipur (1973), a Revolução Islâmica no Irã (1979) e a Guerra Irã-Iraque (a partir de 1980). Os preços do barril de petróleo atingiram valores altíssimos, chegando a aumentar até 400% em cinco meses (17/10/1973 – 18/3/1974)<sup>29</sup>, o que provocou grande recessão nos Estados Unidos e na Europa e desestabilizou a economia ao redor do mundo.

A aceleração do processo de globalização constituiu uma saída para o capitalismo que, a partir dos anos 1970, muda de paradigma. Neste sentido, surge o domínio dos bancos, com o financiamento do investimento do setor produtivo, e a concorrência mundial, com a desconstrução das barreiras alfandegárias.<sup>30</sup> Os Estados alteram o viés político estatal para os novos ditames neoliberais, inspirados nas teorias de Friedrich Hayeck e Milton Friedman. Com essa mudança ideológica, iniciam-se as privatizações das empresas públicas e a redução das proteções sociais, que o *welfare-state* tanto valorizava. A função do Estado se restringe à manutenção da ordem, aliada à representação dos interesses econômicos nacionais no mercado globalizado.

A propagação e o fortalecimento ideológico neoliberal fez desmanchar os anseios socialistas da antiga URSS, que formalmente se dissolveu em 1991, e da Alemanha Oriental, que, com a “queda do muro de Berlim”, em 1989, se unificou em uma só Alemanha, marcando o fim da Guerra Fria.<sup>31</sup>

Além das transformações estatais, as empresas também passaram por

---

<sup>28</sup> O euromercado é um mercado interbancário. É um mercado por atacado, que só trata de somas elevadas que se originou na cidade de Londres (CHESNAIS, op. cit. pp. 251-254).

<sup>29</sup> SARKIS, Nicolas. Cronologia da OPEP. Disponível em: <<http://diplo.uol.com.br/2006-05,A1304>>. Tradução: Leonardo Abreu. *Le Monde Diplomatique Brasil*. Acesso em 27 out 2008.

<sup>30</sup> CHESNAIS, op. cit.

profundas mudanças, com o decréscimo do modelo fordista, que mantinha instituições organizadas e administradas hierarquicamente em grandes estabelecimentos locais, e o crescimento do modelo de rede de empresas toyotistas, com a lógica da descentralização produtiva, da qual trataremos nos itens sobre globalização financeira e reestruturação produtiva, nos quais serão apresentadas e analisadas as mudanças na dinâmica e nas relações de trabalho.

## 1.2. GLOBALIZAÇÃO FINANCEIRA

Os fenômenos financeiros têm assumido abrangência, centralidade, transversalidade e profundidade perante todo o mundo globalizado que, para a sua existência, tornou-se dependente da globalização financeira, situação totalmente irreversível, que inclusive alterou parcialmente o tradicional paradigma de economia produtiva para economia financeira.

O processo de globalização econômica produtiva e financeira é interligado e dependente do avanço tecnológico, isso sem desprezar outros aspectos, inclusive histórico-políticos.

As invenções tecnológicas alteraram as expectativas dos fabricantes pelo mundo, tendo em vista que, com o transporte mais rápido e barato, associado às aberturas comerciais, houve grande estímulo às negociações internacionais, dependentes de um sistema bancário internacionalizado.

A tecnologia revolucionou o mercado de capitais com mais voracidade do que qualquer outro setor da economia, comercializando grande volume de mercadorias e valores, utilizando o sistema interligado em rede, sendo apenas necessário pressionar um simples botão no teclado para que uma transação comercial internacional fosse realizada, com a transferência de vultosos valores para outra parte do mundo.

Historicamente, o fim do sistema *Bretton Woods* e a substituição das taxas fixas para o câmbio flutuante foram os passos iniciais para a globalização financeira. A partir deste momento, foram formados os euromercados, que internacionalizaram a economia de endividamento, em que a expansão do financiamento para os países

---

<sup>31</sup> Ibid.

ocorreu de forma global, sem muito controle, trazendo crescimento do capital rentista.

Esse novo mercado por atacado em expansão, que movimentava grandes quantias financeiras através de empréstimos aos países em desenvolvimento, cresceu de forma irreal, caracterizado por multiplicadores de créditos artificiais. Todavia, simultaneamente ao aumento dos mercados, também cresciam os déficits acumulados pelos EUA.<sup>32</sup>

A internacionalização bancária e o conseqüente Investimento Externo Direto (IED) são pontos chave do processo da globalização financeira, segundo Amaury Patrick Gramaud.<sup>33</sup>

Aos poucos se tentava aumentar os controles sobre as operações financeiras norte-americanas, inclusive por causa da “quebra” da Bolsa de Nova Iorque ocorrida havia algumas décadas. Todavia, essa tentativa fracassou. Em contrapartida a este movimento, crescia o euromercado e proliferavam os centros financeiros denominados *off shore*<sup>34</sup>, regiões onde as operações financeiras, na época com dólar, fugiam do controle das autoridades monetárias, também conhecidos como “paraísos fiscais”. A multiplicação dos créditos aumentou a liquidez financeira internacional e, por conseqüência, gerou novos empréstimos ao Terceiro Mundo.<sup>35</sup>

Os atores principais deste movimento foram os EUA e a Inglaterra, que iniciaram um sistema de finanças liberalizadas e mundializadas, transformando o mercado financeiro e as organizações financeiras que nele atuam (fundos de pensão e fundos mútuos) em concorrentes dos bancos, o que gerou a expansão dos

---

<sup>32</sup> CHESNAIS, op. cit. pp. 254-255.

<sup>33</sup> GREMAUD, Amaury Patrick. Do sistema monetário de Bretton Woods à globalização. Trabalho apresentado pelo Núcleo de Pesquisas em Relações Internacionais, em Curso de Verão, 2001. Dimensões da globalização. Globalização em São Paulo. USP, fev. 2001. (mimeo) p. 16. In: SILVEIRA, Maria Madalena Duarte. *Globalização do Sistema Financeiro e Reestruturação Bancária sob a Ótica do Direito do Trabalho Brasileiro*. [Dissertação de Mestrado – Pós-Graduação em Direito do Trabalho/UNIMEP]. Piracicaba, 2003.

<sup>34</sup> Praça “*off shore*” significa literalmente “longe do litoral”. Para o mercado financeiro, significa praça de aplicações fora do controle dos Bancos Centrais. São os “paraísos fiscais” Hong Kong, Singapura, Bahamas, Ilhas Cayman e outros locais das áreas da libra esterlina e da área do dólar (CHESNAIS, 1999. p. 254).

<sup>35</sup> GREMAUD, op. cit. p. 17.

mercados de obrigações financeiras em rede mundial.<sup>36</sup>

Apesar de muitos pontos em comum, existem diversas opiniões quanto ao exato início da mundialização ou globalização financeira. Maria da Conceição Tavares e Luiz Eduardo Mellin sustentam que o processo de globalização financeira originou-se na ruptura do padrão dólar-ouro (sistema *Bretton Woods*), que também foi o passo prévio que possibilitou a flutuação cambial e a mobilidade do capital financeiro.<sup>37</sup>

Em sentido um pouco diverso, José Carlos de Souza Braga sustenta que a atual globalização financeira decorre da reestruturação do sistema financeiro dos EUA. Sustenta ainda que a Alemanha e o Japão reergueram suas estruturas no pós-guerra, enquanto os EUA reestruturavam, com alterações qualitativas, o seu sistema financeiro, tornando mais flexível a mobilidade do capital financeiro.<sup>38</sup>

Entretanto, a literatura é incontroversa na afirmação de que a financeirização da economia internacional não decorre de um desenvolvimento meramente espontâneo e autônomo do mercado, mas faz parte de um esforço estratégico de restauração da hegemonia mundial dos EUA, posta em xeque na década de 1970.

Na mesma ótica, Luiz Gonzaga Belluzzo coloca as decisões políticas num contexto de maior complexidade. Para ele, “[...] o processo de globalização, sobretudo em sua dimensão financeira – de longe o mais importante – foi o resultado das políticas que buscaram enfrentar a desarticulação do bem sucedido arranjo capitalista do pós-guerra”<sup>39</sup>.

O autor sustenta que as decisões do governo americano acabaram ampliando o espaço do capital monetário internacional e a política de defesa do dólar redundou na expansão do capital financeiro internacional.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> CHESNAIS, op. cit. pp. 257-258.

<sup>37</sup>TAVARES, Maria da Conceição; MELLIN, Luiz Eduardo. A desordem globalizada e a nova dependência. *Revista Ampec*, Brasília, n. 1, p. 10-14, ago. 1997.

<sup>38</sup> BRAGA, José Carlos de Souza. Financeirização Global – o padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luiz (orgs). *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. 6ª Ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 1998. pp. 195-205.

<sup>39</sup> BELLUZZO, Luiz Gonzaga. O dinheiro e a transfiguração da riqueza. In: Tavares, Maria da Conceição; Fiori, José Luiz (orgs.) *Poder e Dinheiro*. Uma economia política da globalização. Petrópolis, RJ: Vozes. p. 186.

<sup>40</sup> Ibid, p. 186.

Para François Chesnais, a consolidação do processo de mundialização financeira ocorreu em decorrência de três elementos, quais sejam: “a desregulamentação ou liberação monetária e financeira, a desintermediação e a abertura dos mercados financeiros nacionais.”<sup>41</sup>

Esses três elementos são interligados, conforme aponta o autor:

[...] o conceito de globalização financeira abrange tanto o desmantelamento das barreiras internas anteriores entre diferentes funções financeiras, e as novas interdependências entre os segmentos do mercado, como a interpenetração dos mercados monetários e financeiros nacionais e a sua integração em mercados mundializados, ou subordinados a estes.<sup>42</sup>

Separadamente, cada elemento é citado por Chesnais. A desregulamentação financeira foi a completa perda de controle dos Bancos Centrais sobre a taxa de juros bancários, inclusive no que se refere ao *Federal Reserve* Americano. A desintermediação financeira consistiu na substituição da atividade intermediadora tradicional das instituições financeiras pela aplicação direta no mercado de capitais, o que possibilitou maior rentabilidade dos investidores, considerando a diminuição de seus custos.

Para Bertrand e Noyelle, “a desintermediação é o processo pelo qual os usuários de serviços financeiros satisfazem suas necessidades por fora das instituições e redes tradicionais”.<sup>43</sup> As corretoras tiveram papel significativo nesta mudança, já que possibilitaram aos seus clientes que pretendessem investir no mercado especulativo a compra de papéis da dívida pública, situação que até hoje perdura.

A abertura dos mercados financeiros nacionais se refere à abertura das barreiras internas e também àquelas que separam os mercados nacionais dos mercados externos. A abertura das barreiras internas se refere à unificação das diferentes especializações bancárias ou financeiras, possibilitando que a mesma instituição financeira faça a venda de vários produtos (empréstimo de curto prazo,

---

<sup>41</sup> CHESNAIS, op. cit. p. 261.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> BERTRAND, Oliver; NOYELLE, Thierry. *Ressources humaines et stratégies des entreprises: changement technique des banques et des assurances*, Paris, OCDE, 1988 apud CHESNAIS, op. cit. p. 262.

longo prazo, poupança e aplicações). A abertura perante os mercados externos foi a liberalização do fluxo do capital e do câmbio, bem como a abertura do mercado de créditos (securitização) aos operadores estrangeiros e a abertura da Bolsa às empresas estrangeiras, facilitando a circulação do capital, excluindo-se os limites territoriais de cada país.<sup>44</sup>

Todo esse contexto de mundialização financeira atrelada ao avanço da tecnologia da informação possibilitou a mudança da dinâmica econômica e do crescimento da economia mundial de forma globalizada, não apenas produtiva, mas com significativos avanços da economia rentista.

Todavia, a interligação mundial financeira traz momentos de instabilidade, pois os acontecimentos de um mercado repercutem em outros mercados em tempo real. Seguindo esta mesma idéia, para que cada economia nacional não sofra em demasia os reflexos das instabilidades mundiais, os Estados, agora, aumentam suas reservas e, ainda, como verdadeiros representantes do empresariado nacional, vão em busca de novos parceiros e de consumidores por todo o mundo, já que, neste novo contexto, o capital não tem mais pátria.

Em conseqüência, desde então, o mercado financeiro tornou-se instituição privilegiada para regular a acumulação de capital, determinando, inclusive, os critérios de liquidez às empresas produtivas, exigindo-as a se submeterem às suas metas de rentabilidade, evidenciando o que Chesnais denominou como “dominância financeira”. Chesnais recorre à teoria do valor de Marx para demonstrar os fundamentos desse novo paradigma financeiro de dominação do capital:

O termo “regime de acumulação” (...) exprime a possibilidade teórica da existência de configurações político-econômicas nas quais a importância assumida pela forma  $D \dots D'$ , e pela formação de importantes camadas sociais que dependem de retiradas financeiras sobre o valor, incide pesadamente sobre a forma  $D-M \dots P \dots M'-D'$  e, portanto, tais configurações constituiriam precisamente um obstáculo ao crescimento.<sup>45</sup>

Chesnais cita duas formas de reprodução do capital: uma longa e uma encurtada. A primeira é utilizada pelo processo de produção de mercadorias em que o dinheiro primeiramente investido se desdobra na forma de mais dinheiro, com a

---

<sup>44</sup> CHESNAIS, op. cit. p. 264.

<sup>45</sup> CHESNAIS, François. *Uma nova fase do capitalismo?* São Paulo: Cemarx. 2003. p. 47.

comercialização desta mercadoria. Já na segunda, a expansão do dinheiro ocorre sem a mediação da produção. O trajeto mais extenso desenvolve-se na esfera produtiva e se realiza na esfera da circulação da mercadoria. O mais ágil é um fenômeno intrínseco ao espaço da circulação, por isso, de acordo com Marx, ele conduz os *sujeitos do capital* à ilusão de que é possível valorizar o seu capital sem submeter-se ao processo de produção e, portanto, prescindir do trabalho para sua realização e, ainda, conquistar o resultado de forma muito mais breve:

Exatamente porque a figura monetária do valor é sua forma autônoma, palpável, de manifestação, a forma de circulação D ... D' (...) O processo de produção aparece apenas como elo inevitável, como mal necessário, tendo em vista fazer dinheiro. Todas as nações de produção capitalistas são, por isso, periodicamente assaltadas pela vertigem de querer fazer dinheiro sem a mediação do processo de produção.<sup>46</sup>

É nesta idéia que Chesnais busca o alicerce para demonstrar a atual predominância do “circuito encurtado” sobre o “longo” no processo de expansão do capital, caracterizando a existência de um novo regime de regulação, agora de domínio financeiro, mas não auto-suficiente, já que ele nasce da produção do valor, para em seguida se deslocar para o espaço financeiro.

De acordo com as suas idéias, o capital tem atualmente preferido a velocidade do “circuito abreviado”, em detrimento do extenso trajeto do “alongado”. Neste sentido, o capital rentista também tem se afirmado como um modelo de referência ao capital produtivo, obrigando-o a se espelhar em seus critérios de liquidez e rentabilidade.

Nessa nova lógica, nota-se o poder cada vez maior dos investidores institucionais. O objetivo de suas operações é gerar ganhos elevados para os acionistas, resultando numa arbitragem permanente entre distribuição de dividendos e reinvestimentos na empresa. Pode-se, assim, falar de “financeirização da empresa” na medida em que sua organização interna é redefinida com o objetivo de atender às restrições impostas pelo mercado financeiro.<sup>47</sup>

Na avaliação de Chesnais, a financeirização da economia trouxe como

---

<sup>46</sup> MARX, Karl apud CHESNAIS (op. cit., p. 46).

<sup>47</sup> MOREIRA, Carlos Américo Leite. O financiamento especulativo dos grandes grupos econômicos na origem da crise do regime de acumulação de dominância financeira. In: *Revista de Políticas Públicas* /Universidade Federal do Maranhão, São Luis: EDUFMA. 2005.

conseqüência a intensificação da centralização do capital, por intermédio de um processo nacional e internacional que resulta de fusões e aquisições orquestradas pelos investidores financeiros e seus conselheiros.<sup>48</sup>

A centralização do capital permite aos grupos industriais aumentar suas participações no mercado mundial, mesmo em conjunturas de baixo crescimento. Neste sentido, os grandes grupos promovem fusões e aquisições, formando-se verdadeiros oligopólios e, por conseqüência lógica, agregam atividades antes realizadas em cada uma das unidades particulares. Com isso, também desativam parcelas significativas de capitais fixos ainda em uso e, em decorrência, reduzem custos e eliminam uma parte do trabalho produtivo. Simultaneamente, incorporam novas tecnologias ao processo de produção, tornando-o cada vez mais mecanizado e menos dependente das atividades diretamente desempenhadas pelos trabalhadores.

Nesta visão econômica rentista, torna-se possível entender como um diretor financeiro de uma multinacional é muito mais importante e valorizado corporativamente que um diretor de produção ou até mesmo comercial.

Em consonância com a globalização financeira, é importante analisar a reestruturação produtiva, com a mudança do tradicional modelo fordista para o toyotista e suas repercussões na atividade bancária.

### **1.3. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO SISTEMA BANCÁRIO**

A atual fase do capitalismo é marcada pela estreita inter-relação entre as atividades produtivas e as financeiras, sendo as primeiras criadoras de valores, enquanto que as segundas se valorizam por sua auto-multiplicação.

No final da década de 1970 e no início da década de 1980, em decorrência da globalização econômica, constatou-se um aumento significativo das aplicações financeiras dos grandes grupos, que até então apenas produziam e administravam a comercialização de seus produtos.<sup>49</sup>

Neste sentido, a globalização econômica é um processo de desenvolvimento

---

<sup>48</sup> CHESNAIS, op. cit.

<sup>49</sup> CHESNAIS (1999).

no capitalismo mundial, com ênfase de crescimento no capital financeiro. Tal fato foi consolidado nas décadas de 1980 e 1990, com a ofensiva do capital na reestruturação dos meios produtivos.<sup>50</sup>

A globalização se desenvolve em um regime flexível de acumulação e, associada a ele, em uma reestruturação produtiva complexa, cujo “momento predominante” e caráter organizacional caracterizam-se por um “novo modelo produtivo”, o toyotismo, em substituição ao fordismo.<sup>51</sup> Feitas essas considerações, é necessário abordar separadamente o surgimento e o funcionamento de cada forma produtiva e sua repercussão social e no Direito do Trabalho.

O taylorismo e o fordismo são formas de produção semelhantes, todavia, o primeiro foi desenvolvido, sob o ponto de vista teórico, pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, que propunha uma intensificação da divisão do trabalho, fracionando as etapas do processo produtivo, de forma repetitiva, no intuito de ganhar mais agilidade e aperfeiçoamento na função. Também se distinguia o trabalho intelectual do manual, fazendo um controle sobre o tempo despendido em cada tarefa num constante esforço de racionalização do processo produtivo. Ou seja, produzir maior quantidade no menor tempo possível.

No entanto, Taylor não foi além de sua própria teoria, já que não implementou suas idéias. Ele acreditava também que uma organização "eficiente" por si só levaria à melhoria na produção, desprezando as variáveis de estímulo do trabalhador e como tornar aceitável a jornada de trabalho, entre outras questões.<sup>52</sup>

O sistema fordista, para muitos, somente retrata a implementação das teorias tayloristas, já que ambos são similares, e o segundo não foi efetivamente implementado no sistema produtivo.

Independente das semelhanças entre os dois sistemas, Henry Ford, em 1913, implanta na Ford Motor Company as esteiras rolantes – sistema mecânico com base no movimento contínuo de circulação de peças. Por conseqüência, o trabalhador torna-se estático para pegar as ferramentas e peças, já que estas,

---

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1998.

<sup>52</sup> KATZ, Claudio. Evolução e crise do processo de trabalho. In: KATZ, Claudio. et al. *Novas*

agora, vêm em sua direção. Os movimentos desnecessários dos trabalhadores são subtraídos do sistema produtivo. Inexiste qualquer desgaste de raciocínio, tendo em vista a repetição dos movimentos. O trabalhador torna-se continuação da própria máquina, sem necessitar de uma grande qualificação, até porque os movimentos dos trabalhadores eram mais simplistas.<sup>53</sup>

Basicamente, o sistema fordista consistia em organizar a linha de montagem de cada fábrica para produzir mais, em uma única grande unidade produtiva, controlando melhor o tempo, as fontes de matérias-primas e de energia, os transportes e a formação da mão-de-obra. Como princípios basilares, o sistema fordista adotou:

- 1) Princípio de Intensificação: Diminuir o tempo de duração da produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima, com a rápida colocação do produto no mercado;
- 2) Princípio de Economia: Reduzir ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação;
- 3) Princípio de Produtividade: Aumentar a capacidade de produção do trabalhador no mesmo período (produtividade) por meio da divisão das atribuições e da linha de montagem. O operário ganha mais e o empresário tem maior produção.

Em verdade, o grande diferencial de Ford para Taylor, além da implementação do sistema, foi a inserção das esteiras rolantes, possibilitando o processo em linha de montagem. Neste sentido, o modelo fordista foi, portanto, caracterizado pela racionalização da produção com a intensificação do trabalho, o que gerou o aumento da produtividade.<sup>54</sup>

Braga, citando Benjamin Coriat<sup>55</sup>, sustenta que:

---

*tecnologias: críticas da atual reestruturação produtiva.* São Paulo: Xamã Editora. 1995. p. 11-44.

<sup>53</sup> FISCHER, Rosa Maria. Pondo os pontos nos is - sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, Maria Teresa Leme; FISCHER, Rosa Maria. (orgs.) *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Editora Atlas. 1992. p. 19-50.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> BRAGA, Ruy Gomes Neto. *Luta de Classes, Reestruturação Produtiva e Hegemonia*. In: KATZ, Claudio et al. *Novas Tecnologias: Críticas da atual reestruturação produtiva*. São Paulo: Xamã Editora. 1995. p. 86.

a noção de linha de montagem fordista poderia ser definida como uma técnica especificamente capitalista de extorsão do sobretrabalho, traduzida em um poderoso instrumento da maior extração possível de mais-valia em um dado momento da relação de forças entre capitalistas e trabalhadores. Para o próprio Ford, por exemplo, as tarefas de manutenção deveriam ser assumidas, sempre que possível, pelo maquinismo, fixando desse modo o operário em seu posto de trabalho. Também nesse espírito, a cadência do trabalho seria regulada de forma mecânica, exteriormente aos operários e impondo-se a eles.

O fordismo é a grande referência a partir da qual a indústria e o processo do trabalho se consolidaram no século XX,

cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos: através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreende-se o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século<sup>56</sup>.

Apesar do maior desgaste do trabalhador por causa do sobretrabalho, é indiscutível a majoração da produção e dos resultados. A forma de produção fordista aflora o sentimento de classe do trabalhador, até porque a produção é centralizada em uma unidade, na qual a maioria dos operários encontra-se em condições idênticas e com ganhos idênticos. Em decorrência dessas premissas, cresce a organização e a mobilização dos trabalhadores, por meio de suas entidades de classe, na luta por melhorias salariais compatíveis com o aumento da produtividade. Neste sentido, os sindicatos foram os responsáveis pela política salarial determinada pelo fordismo e pelas regulamentações empreendidas nas relações trabalhistas e principalmente nas negociações coletivas, tornando-se legítimos representantes dos trabalhadores.

Os trabalhadores se beneficiavam de vilas operárias, clubes, escolas e até previdência específica de cada empresa ou categoria profissional. Todavia, essas benesses, indiretamente, controlavam a vida dos trabalhadores fora do ambiente de

---

<sup>56</sup> ANTUNES (2006), p. 25.

trabalho, mas, em contrapartida, aguçavam o sentimento de classe do trabalhador.<sup>57</sup>

Entretanto, apesar de sua grande hegemonia no século XX, o sistema fordista recebe os impactos da globalização capitalista e entra em declínio, encerrando seu ciclo de existência e sendo substituído pelo sistema toyotista (a montadora japonesa Toyota foi empresa pioneira neste modelo de produção), que também é conhecido como “modelo japonês” ou “ohnismo” (Taiichi Ohno foi o engenheiro que deu origem ao modelo).<sup>58</sup>

Esse declínio surgiu da desaceleração da produtividade, nos anos de 1970, determinado pela desaceleração do consumo. Os salários continuavam com aumentos reais, resultado das lutas sindicais, o que levou ao aumento dos custos do capital fixo, refletindo-se nos preços de venda e na perda do poder de demanda e impondo situações recessivas. Em contrapartida, como resposta à crise de acumulação então vigente, iniciou-se a reestruturação produtiva, sob o advento do neoliberalismo, com a transferência sistemática de capitais ao mercado financeiro e, ancorado na revolução tecnológica, implementando os modelos de produção idealizados no “modelo japonês”.<sup>59</sup>

Assim, gradualmente o modelo fordista transformou-se no sistema toyotista de produção flexível. O sistema fordista era marcado pela cadeia de produção hierarquizada, fixa<sup>60</sup>, o que muito difere do sistema toyotista de produção flexível, com empresas enxutas e distribuídas de maneira horizontal, modelo este que possibilitava a mudança do cenário de crise de acumulação. Se, no fordismo, os trabalhadores estão inseridos numa instituição, nas redes toyotistas, fazem parte de

---

<sup>57</sup> HARVEY, D. *A condição pós moderna*. São Paulo: Ed. Loyola. 1993.

<sup>58</sup> ANTUNES, op. cit.

<sup>59</sup> Ibid. pp. 23-46.

<sup>60</sup> “Fordismo é aqui compreendido, de acordo com a Escola de Regulamentação, principalmente na de Boyer e Lipeetz, como um padrão de acumulação capitalista, sustentando na produção em massa – tendo como maiores símbolos a indústria automobilística, o consumo de massa, o pleno emprego e o Estado de bem-estar social. Em outra concepção, a organização fordista do processo de trabalho transcende ao chão da fábrica, constituindo-se um modo de vida marcado pela racionalidade, através da capacidade do comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e reprodução da força do trabalho que viabilizem, através da racionalização, um novo tempo humano conforme o novo tipo de trabalho e de produção.” DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: *Boitempo*, 2001. p. 48. (Cap. 4, item 4.2)

uma organização.<sup>61</sup>

Diferentemente das empresas administradas na lógica do fordismo, as empresas toyotistas não se prendem ao local e às grandes unidades produtivas. As empresas, nesta ótica, contratam um mínimo de trabalhadores, mas todos polivalentes e, se necessário, contratam serviços terceirizados para suprir a demanda de atividades especializadas ou para eventual aumento da demanda produtiva. O sistema toyotista aproveita-se, principalmente, da diversidade das condições de trabalho existentes em cada empresa local, normalmente terceirizada, que faz parte da organização em rede.<sup>62</sup> O sistema produtivo toyotista traz conseqüências às relações de trabalho, pois enxuga a massa de trabalhadores dos padrões fordistas, que exerciam suas atividades em grandes unidades produtivas, para dividir o seu corpo e enfraquecer as organizações de classe.<sup>63</sup> Sob o aspecto jurídico, a mudança do fordismo para o toyotismo resulta na flexibilização das relações individuais e coletivas de trabalho.<sup>64</sup>

O novo sistema de produção flexível busca um novo padrão de produtividade e qualidade, conforme aponta Ricardo Antunes:

Para a adequação da produção lógica do mercado, ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial buscando-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), qualidade total, são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante em várias partes do capitalismo globalizado.<sup>65</sup>

Os ganhos de produtividade são indiscutíveis no novo sistema toyotista. As novas metodologias de trabalho implantada nas empresas, o *just-in-time* e o *kanban*, “modelo de produção na quantidade certa, no momento certo para o atendimento da demanda determinada”, geram a redução de estoques, o tempo de trabalho é

---

<sup>61</sup> CORIAT, Benjamim. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: REVAN/UFRJ, 1994, p. 29 ss.

<sup>62</sup> CHESNAIS, op. cit. pp. 104-105.

<sup>63</sup> Ricardo Antunes vê a emergência de uma nova “classe que vive do trabalho”. ANTUNES, Ricardo. *O caracol e a sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2005. pp. 213 ss.

<sup>64</sup> RUDIGER, Dorothee Susanne. *O Direito do Trabalho Brasileiro no Contexto da Globalização*. Comunicações, Piracicaba, 2001. Volume 5, n. 2. pp. 165-170.

<sup>65</sup> ANTUNES, op. cit.

variável e planejado por tarefas múltiplas e flexíveis, denominado por Benjamin Coriat como “tempos compartilhados”.<sup>66</sup>

Esse controle dos métodos *kanban* e *just-in-time* não é tão simplista como perfunctoriamente se apresenta, pois o primeiro depende de um sistema de informações dos vários estágios da produção e de estoques e envolve a qualidade total, o envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção e obtenção de maior produtividade, a redução de custos e aumento da qualidade durante os momentos da produção e o trabalho em equipe com trabalhadores polivalentes desempenhando múltiplas funções, com critérios de avaliação para promoções.<sup>67</sup> Quanto ao método *just-in-time*, o seu funcionamento é estendido e interligado à rede de fornecedores e de empresas subcontratadas, a fim de garantir o fornecimento satisfatório dos produtos e serviços. Há relações de parcerias grandes e pequenas com subcontratação de microempresas instáveis e precárias.<sup>68</sup>

Cria-se desta forma um novo paradigma capitalista, qual seja, o consumo gera a produção.

Além da mudança paradigmática de sistema produtivo, também ocorreram transformações no plano da concorrência, surgindo a financeirização e a oligopolização das empresas. Claro que o avanço tecnológico foi um ingrediente indispensável para esse novo sistema concorrencial e produtivo, possibilitando a interligação da sociedade em rede de forma globalizada.<sup>69</sup>

No mesmo sentido, este novo modelo produtivo e o crescimento econômico dependeram de investimentos e, para isso, as instituições financeiras tornaram-se ainda mais importantes no funcionamento econômico. Para isso, o sistema financeiro mundial sofreu intensos ajustes com a globalização financeira. Assim, o movimento de mundialização da economia e o processo de financeirização do capital têm nos bancos a expressão mais visível.<sup>70</sup>

Essa mudança mundial de reestruturação produtiva e de financeirização do

---

<sup>66</sup> Ibid. pp. 67-71.

<sup>67</sup> DRUCK, op. cit. pp. 83-85.

<sup>68</sup> CORIAT, op. cit. pp. 115-139.

<sup>69</sup> CHESNAIS, op. cit.

capital trouxe aos bancos um grande crescimento e muito lucro, pois, além do aumento das aplicações financeiras que são administradas pelos bancos, o novo modelo produtivo toyotista depende do sistema bancário para suas transações comerciais internacionais e, ainda, as empresas dependem de financiamento das instituições financeiras para se adaptarem às novas tecnologias.

Para Manuel Castells, as tecnologias da informação e da comunicação possibilitam o crescimento de uma economia mundial global que envolve os mais significativos elementos e processos econômicos. O autor também sustenta que a mais importante transformação dentro da globalização foi o gerenciamento da produção e a distribuição do próprio processo produtivo. Neste sentido, os setores de bens e serviços são organizados em procedimentos globais em rede.<sup>71</sup>

Na atuação em rede, a divisão da economia em setores perdeu sua essência, uma vez que a maioria das atividades passa a se concentrar nos serviços prestados a outras empresas.<sup>72</sup> Então, as empresas privilegiadas no mercado são estrategicamente as controladoras da rede pois, mesmo não participando no capital social dessas outras empresas, detêm o poder de estipular as cláusulas contratuais que regem suas relações.<sup>73</sup>

Nessa organização, que é munida de instrumentos avançados de informática, a produção e o trabalho não fogem do controle do contratante, que, para alguns sindicalistas, estudiosos e juristas, deveria ser denominado como empregador. As empresas criam entre si alianças estratégicas, com o intuito de minimizar o risco da atividade empresarial, repartindo-o com as empresas da rede, inclusive as despesas decorrentes da contratação, qualificação, manutenção e demissão de trabalhadores.<sup>74</sup> Essa forma de produção e de realização do trabalho desmantela a força dos sindicatos, já que, em um pequeno intervalo de tempo, já não consegue mais mobilizar seus representados ou até mesmo localizá-los.

Karl Marx já dizia: ao capital interessa separar o trabalho do trabalhador,

---

<sup>70</sup> Ibid, pp. 104-105.

<sup>71</sup> CASTELLS (1999). p. 114.

<sup>72</sup> Ibid, p. 251.

<sup>73</sup> Ibid, p. 184.

<sup>74</sup> CHESNAIS, op. cit.

pois o trabalho deve se tornar mercadoria.<sup>75</sup>

Neste contexto de avanço tecnológico, as invenções alteraram as expectativas dos fabricantes no mundo, tendo em vista que o transporte mais rápido e barato, associado às aberturas comerciais, estimulava as empresas na compra e venda internacional, possibilitando a produção *Just-in-time* e o *sistema kanban*. Também se constata, em decorrência da proximidade das empresas via sistema, um crescimento de oligopólios, uma intensificação das fusões e incorporações, com a produção descentralizada, através de empresas subcontratadas e terceirizadas, no intuito de flexibilizar a produção de acordo com a demanda, contribuindo para a precarização do trabalho.<sup>76</sup>

É claro que esses novos referenciais do sistema *just-in-time*, controle de qualidade total (CCQ) e reengenharia produtiva são estratégias que facilitam a adequação das empresas à nova configuração internacional competitiva, exigindo mudanças não só técnicas, mas também de valores e comportamentais. Essas mudanças têm repercussão direta para os trabalhadores, pois são reduzidos os níveis hierárquicos, extinguindo-se e criando-se novas funções, exigindo uma polivalência e multifuncionalidade do trabalhador, bem como o trabalho em grupo, mão-de-obra com maior capacitação e em eterna aprendizagem, diferenciando-se da antiga lógica de trabalho imutável.

No trabalho bancário, as mudanças são drásticas, já que foram abolidas algumas funções, como é caso do tesoureiro, chefe de serviço, entre outras, e surgiram novas carreiras de polivalentes gerentes, que mais parecem vendedores, do que administradores de finanças, com inúmeras metas a ser cumpridas e resultados a ser superados. Além disso, muitas tarefas foram terceirizadas para outras empresas, como é o caso das agências de serviços lotéricos: a compensação de cheques e os trabalhos de retaguarda bancária e dos bankfones além da terceirização de trabalhadores que auxiliam nos caixas eletrônicos. Não bastando, muitas tarefas antes realizadas pelos bancários, com o avanço tecnológico, são realizadas pelos próprios clientes com o uso da internet e do caixa eletrônico.

---

<sup>75</sup> Marx, Karl apud CHESNAIS (2003).

<sup>76</sup> ANTUNES, op. cit.

No mesmo sentido, essa mobilidade do capital, com a flexibilização produtiva, resulta na criação ou extinção de milhares de postos de trabalho em curtíssimo intervalo de tempo, o que gera conseqüências na legislação social dos países onde as grandes empresas se instalam ou desinstalam, fazendo com que o Estado, antes forte e imponente, torne-se refém do capital.

A globalização e a mudança do modelo produtivo são processos inacabados, em consolidação permanente, mas totalmente irreversíveis. Apesar dos benefícios da modernidade, em verdade, este processo é acompanhado do aumento da exploração e da exclusão social.

#### **1.4. AS CONSEQÜÊNCIAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NAS RELAÇÕES E NO DIREITO DO TRABALHO**

A conjugação da globalização com a reestruturação produtiva do capital, aliado à sociedade e ao trabalho realizado em rede trouxe conseqüências diretas ao mundo e ao Direito do Trabalho.

Os contratos de trabalho, aos olhos do capital, deveriam se adequar às variações do mercado, que oscila de acordo com a demanda. Por conseqüência, para que o risco da atividade econômica seja minimizado, o empresariado defende a oscilação do custo da força de trabalho em harmonia com a volatilidade de sua demanda.

No novo cenário mundial, as empresas trazem uma nova referência do ponto de vista de unidade jurídica, física e social. Para isso, as relações de trabalho decorrem de contratações individualizadas e com quadro flutuante de mão-de-obra.

As principais conseqüências da globalização capitalista foram o crescimento do “desemprego estrutural”<sup>77</sup> e a desregulamentação e a flexibilização da legislação

---

<sup>77</sup> “O que é desemprego estrutural ou tecnológico? É o desemprego gerado pela eliminação de postos de trabalho, de forma definitiva, dos métodos de produção. Ele é causado essencialmente pela ‘reengenharia’ ou ‘reestruturação’ produtiva das empresas e eventualmente, de órgãos públicos. Ele é muito diferente do desemprego ‘conjuntural’ onde a falta de emprego é causada por um conjunto de fatores negativos e prejudiciais aos negócios. O desemprego conjuntural pode ser combatido por medidas macro-econômicas e políticas de desenvolvimento, por exemplo, o desemprego estrutural não.” MONTECLARO, Lauro. *Desemprego Estrutural e Desemprego Disfarçado*. Disponível em: <<http://www.midiaindependente.org/pt/blue/2004/06/282636.shtml>>. Acesso em 17 fev.2008.

trabalhista, gerando a precarização das condições de trabalho.<sup>78</sup>

As empresas almejam reduzir custos, subcontratar os serviços, reordenar as faixas salariais, de forma a alterar os custos fixos em custos variáveis, passando a adotar planos salariais variáveis indexados aos resultados.<sup>79</sup>

O capital conquistou algumas vantagens, inclusive legislativas, que possibilitaram a criação de contratos de trabalho mais flexíveis, com estratégias como a compensação da jornada de trabalho, o banco de horas, a redução de salário através de norma coletiva, o contrato temporário, com prazo determinado, tudo isso sem sequer falar nas terceirizações do trabalho.

Surgem ainda os trabalhadores marginalizados aos princípios protetores do Direito do Trabalho, como é o caso dos denominados cooperados, autônomos, parceiros, associados, estagiários e *freelance*.

Apesar de haver resistência por parte da classe trabalhadora, é vitoriosa a flexibilização das relações de trabalho determinadas pela globalização, pois propiciou o rápido ajustamento do custo laboral às mudanças decorrentes das flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quaisquer outras alterações a requerer imediata adequação da norma jurídica.<sup>80</sup> Todavia, esse ajustamento precariza as condições de quem vende sua força laboral.

No mesmo sentido, Chesnais sustenta que a nova forma toyotista de trabalho tem levado ao crescimento da integração transnacional, em que ocorre a especialização das subsidiárias responsáveis por parte da produção final, com inúmeras fusões, aquisições, incorporações na esfera internacional, causando com isto a flexibilidade na política fiscal e trabalhista pelos governos, que disputam o capital externo.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> BELTRAN, Ari Possidônio. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

<sup>79</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Questões atuais de Direito do Trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 61 p. 14-33, jan. 1997.

<sup>80</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Competência da Justiça do Trabalho e Ação Civil Pública relativa ao meio ambiente. In: Franco Filho, Georgenor de Souza (Coord.). *Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 371-375.

<sup>81</sup> CHESNAIS, op. cit.

O trabalho estável torna-se escasso, tendo em vista que o capital não mais necessita dessa forma de contratação. Em contrapartida, crescem de forma contumaz diversas formas de trabalho terceirizado, sob variadas nomenclaturas.<sup>82</sup> A força de trabalho, agora, sofre a intensificação do sobretrabalho em tempo, com tarefas mais complexas, multifuncionais, com uma exploração intensa e sofisticada. Tudo isso aliado ao aumento de desemprego não apenas estrutural, mas também conjuntural.

Apesar do paradoxal discurso capitalista neoliberal, de que a flexibilização do contrato de trabalho gera o aumento de emprego, os números demonstram justamente o contrário, tendo em vista que o desemprego tornou-se um problema dos avançados países capitalistas a partir dos anos de 1970. Nos últimos 20 anos, a taxa de desemprego aberto<sup>83</sup> subiu mais de 18 vezes na Alemanha; mais de 22 vezes na Espanha; mais de quatro vezes na França e no Reino Unido e praticamente dobrou na Itália.<sup>84</sup>

A OIT, em estudo realizado sobre a qualidade do emprego e os desgastes do trabalhador, classifica a situação atual do desemprego e a perspectiva futura como “sombrias”.<sup>85</sup> Vale notar que o desemprego atual mundial é bem diferente do de décadas anteriores, com jovens não inseridos no mercado de trabalho e desempregados históricos, sem qualquer perspectiva de contratação. Aliado a isso, muitos trabalhadores são inseridos no mercado de trabalho de forma precária, sem qualquer garantia ou indenização em caso de rescisão contratual.

A reestruturação produtiva, por certo, majorou o desemprego e, ainda, criou formas atípicas de trabalho, precárias e desprotegidas. A imensidão de trabalhadores precários que almejam o trabalho típico traz uma competitividade entre os trabalhadores agora pseudo privilegiados.

Manuel Castells avalia de forma mais ponderada a relação do emprego com

---

<sup>82</sup> ANTUNES, (2006).

<sup>83</sup> O desemprego aberto refere-se ao desemprego propriamente dito, no qual há procura de trabalho sem nenhum tipo de ocupação e é medido em % da PEA (População Economicamente Ativa) total. Fonte OCDE (1997).

<sup>84</sup> PAMPLONA, João Batista. *Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal. 2001, p. 49.

<sup>85</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:

a ordem econômica globalizada, sustentando que “[...] não há uma relação estrutural sistemática entre a difusão das tecnologias da informação e a evolução dos níveis de emprego na economia como um todo.”<sup>86</sup> O autor aduz que a tecnologia da informação, por si, não causa desemprego, mesmo que o tempo de trabalho por pessoa seja reduzido, com a geração de jornada flexível.<sup>87</sup>

Apesar de muitas controvérsias sobre a globalização majorar ou reduzir o emprego, a literatura é unânime ao afirmar que a globalização, por si, não interfere unicamente no nível de emprego de uma região específica, já que, além deste fator, existem inúmeras variáveis que influenciam na relação de emprego, como é o caso do crescimento econômico regional, parcerias internacionais, forma de abertura comercial, protecionismos econômicos, forma de administração política, investimento público, nível de instrução, políticas sociais, tecnologia regional, entre outros.

Assim, é possível concluir que os novos métodos de trabalho e a tecnologia alteraram a qualificação do trabalhador e o nível de dedicação no trabalho. As formas de contratação foram ampliadas e o tempo em que o trabalhador está fisicamente dentro da empresa foi reduzido. Todavia, a distribuição deste trabalho em nível mundial não ocorreu de maneira homogênea, beneficiando os países com mão-de-obra de melhor qualificação.

Dorothee Susane Rüdiger elenca os efeitos da globalização e do toyotismo no Direito do Trabalho, apontando como responsáveis principalmente as novas formas de trabalho, que desvirtuam os contratos típicos, em que havia uma relação de emprego subordinada, para uma relação de trabalho anômala, com diversas denominações, na qual há predominância da incerteza. A autora sustenta a existência de: crescentes figuras atípicas do contrato de trabalho; comercialização das relações de trabalho, através da contratação de trabalhadores autônomos, com controle sobre os serviços contratados; possibilidade legal de criação de dois regimes de trabalho, contrato por prazo determinado e indeterminado, com coexistência única e direitos diferentes; trabalho em domicílio com características de

---

<<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2007/37>>. Acesso em 10 out.2007.

<sup>86</sup> CASTELLS, op. cit. p. 284.

<sup>87</sup> Ibid. pp. 273-284.

subcontratação; maiores possibilidades oferecidas pela lei e pela jurisprudência na implantação de relações triangulares de trabalho, como é o caso dos contratos temporários, subempreitada, trabalho avulso, cooperativas de trabalho, bem como a terceirização da atividade meio; tendência de aplicação do direito coletivo negociado como fonte das normas do Direito do Trabalho, em detrimento das previsões estatais; manutenção da diversidade de regras para o Direito do Trabalho na globalização; venda do trabalho abaixo do seu real valor, com economia de mão-de-obra tendo em vista a flexibilidade dos capitais das transnacionais que se aproveitam dos países com desnível de padrão social e de proteção legislativa.<sup>88</sup>

A globalização, devido ao fim das contratações em massa e à utilização da contratação individualizada e personalizada, trouxe também a dispersão dos trabalhadores, inclusive territorial. Além disso, as empresas têm uma base territorial mutável, alterando sua localização de acordo com a perspectiva de lucro. Tais fatos enfraqueceram também os sindicatos, principalmente no seu poder de mobilização e em sua força de negociação. Por conseqüência, o número de filiados mundialmente foi reduzido, não apenas em sua quantidade, o que é mais significativo, mas também em percentual. Neste sentido, Rodrigues apresenta a evolução nas taxas de sindicalização mundial em percentuais, que demonstra a queda das sindicalizações principalmente a partir da década de 1980.<sup>89</sup>

#### **Quadro 1. Taxas de sindicalização ponderadas em percentual (1970-1998)**

	1970	1975	1980	1985	1998
Grupo de países	35	37	35	30	28
Europa	38	43	44	40	38
América do Norte	30	30	26	19	18
Outros países (fora da OECD)	37	38	35	33	30
Todos os países (média não ponderada)	44	47	48	45	43

**Fonte:** Rodrigues (1999)<sup>90</sup>

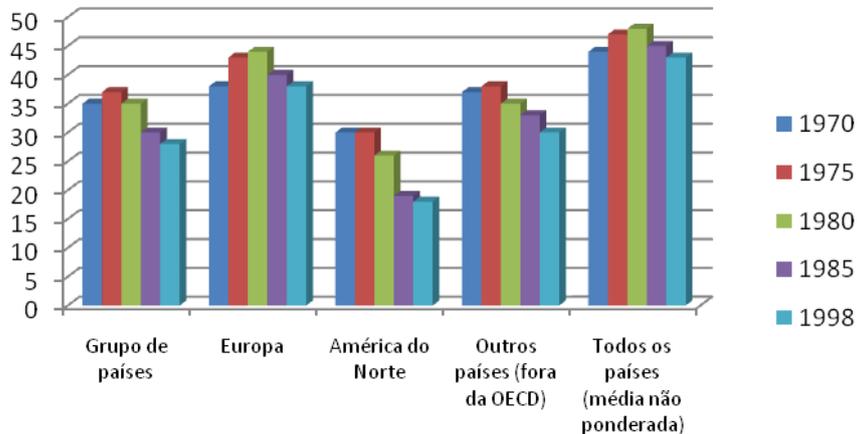
<sup>88</sup> RÜDIGER, Dorothee Susanne. Globalização Econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores. In: RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Tendências do Direito do Trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999.

<sup>89</sup> RODRIGUES, Alcinei Cardoso. *O emprego Bancário no Brasil e a Dinâmica Setorial (1990-1997)*. [Dissertação de Mestrado – IE/PUC/SP]. São Paulo, 1999.

<sup>90</sup> As médias incluem estimativas para países dos quais, com relação a alguns anos, não se tem

Para facilitar a visualização da evolução, apresentamos também um Gráfico:

**Gráfico 1. Taxas de sindicalização ponderadas em percentual (1970-1998)**



Fonte: Adaptado de Rodrigues (1999)

Seguindo a mesma tendência, no Brasil, verificou-se, em dados do DIEESE, apresentados por Pessanha e Morel<sup>91</sup>, que o movimento grevista perdeu força inclusive quanto à quantidade de grevistas.

**Quadro 2. Número de greves, grevistas e média de trabalhadores por greve no Brasil (1992/1997)**

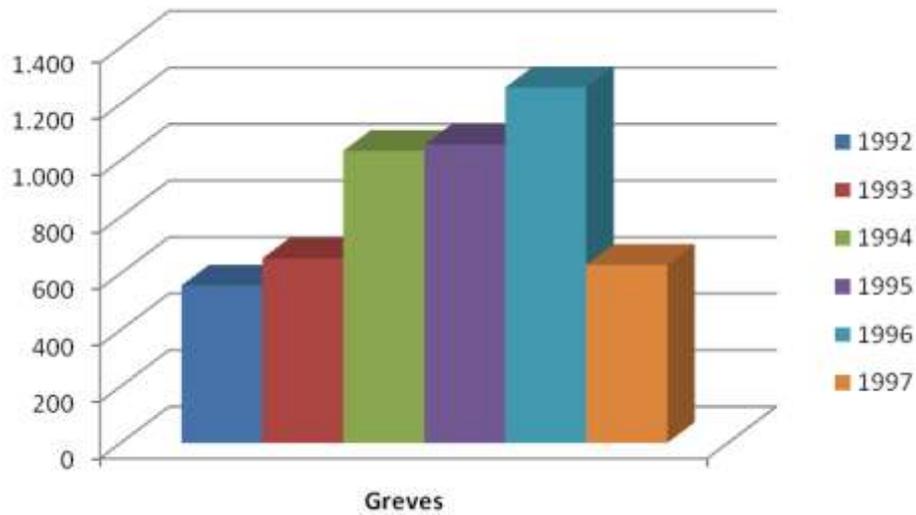
Anos	Greves	Grevistas	Média de Grevistas por Greve
1992	557	2.562.385	4.600
1993	653	3.595.770	5.507
1994	1.034	2.755.619	2.665
1995	1.056	2.277.894	2.157
1996	1.258	2.534.960	2.015
1997	630	808.925	1.284

Fonte: DIEESE (1998) apud PESANHA e MOREL (2000)

informação.

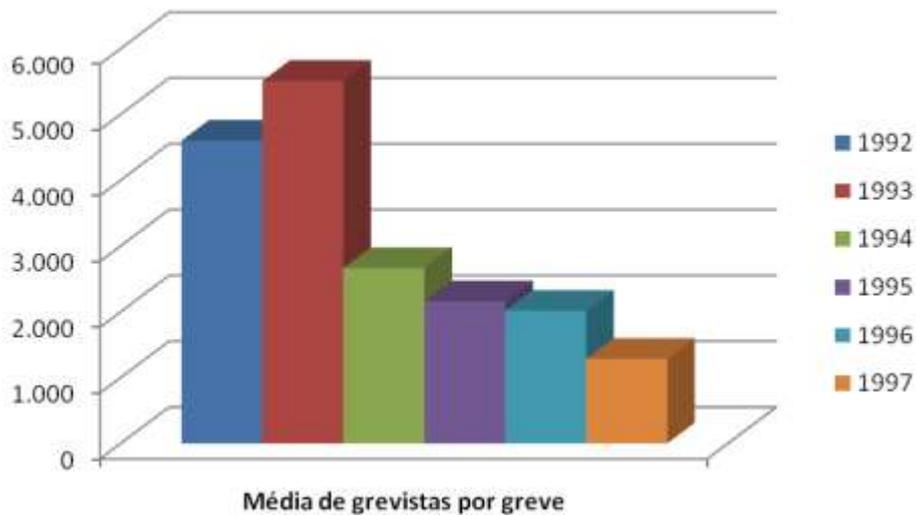
<sup>91</sup> PESSANHA, Eline e MOREL, Regina. As transformações nas relações de trabalho. Rio de Janeiro, *Jornal do Brasil*, Caderno Idéias Brasil 500 anos - de Cabral a Cardoso, 20 de maio de 2000, p. 4.

**Gráfico 2. Número de greves no Brasil (1992/1997)**

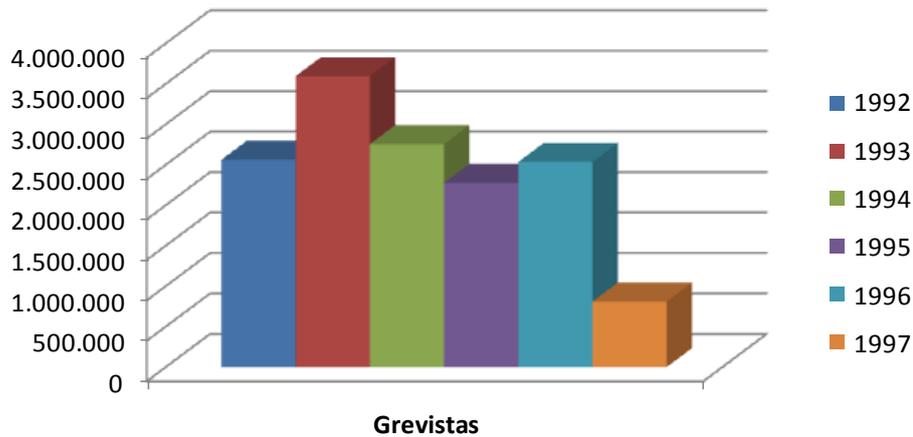


**Fonte:** Adaptado de DIEESE (1998) apud PESANHA e MOREL (2000)

**Gráfico 3. Número de grevistas no Brasil (1992/1997)**



**Fonte:** Adaptado de DIEESE (1998) apud PESANHA e MOREL (2000)

**Gráfico 4. Média de trabalhadores por greve no Brasil (1992/1997)**

**Fonte:** Adaptado de DIEESE (1998) apud PESANHA e MOREL (2000)

Especificamente sobre a categoria bancária, Ludmila Antunes<sup>92</sup> sustenta que, “atualmente, as práticas sindicais são meramente reativas, com participação menos intensa dos trabalhadores, debilitados e de ação restrita, fruto da crítica contextualizada que se abateu sobre o movimento sindical bancário com traços concretos de destruição das mediações coletivas das relações de trabalho.”

Nise Jinkinngs afirma que, na década de 1990, a luta sindical bancária viveu um “forte refluxo”, decorrente da ofensiva do Estado e do capital, quando cresceu a dificuldade de mobilização e articulação ampla dos trabalhadores bancários durante as campanhas salariais anuais. A autora acrescenta que o resultado das reivindicações bancárias nesse período foi aquém do pretendido, inclusive quanto aos reajustes, que apenas repuseram parte da inflação.<sup>93</sup>

Sob a mesma ótica, Jinkinngs analisa que as condições econômicas e políticas favoráveis ao capital e o papel desempenhado pelo poder estatal na desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho foram adicionais de

<sup>92</sup> ANTUNES, Ludmila Rodrigues. *Reestruturação produtiva e sistema bancário brasileiro nos anos 90*. Tese de doutorado – Instituto de Economia/UNICAMP. Campinas, 2001. p. 242.

<sup>93</sup> JINKINGS, N. *Trabalho e Resistência na “Fonte Misteriosa”*. Os Bancários em Face da Reestruturação Produtiva Capitalista [Tese de Doutorado em Ciências Sociais – IFCH/UNICAMP].

enfraquecimento das lutas dos trabalhadores.<sup>94</sup>

O Estado contribuiu para o enfraquecimento sindical, já que se tornou refém das políticas neoliberais e amarrado pela força do capital, não mais interferindo nas relações laborais em prol do trabalhador. Assim, as normas legislativas trabalhistas tornam-se inoperantes, já que as contratações precárias ganham aparente legalidade.

Surge, então, uma nova dinâmica de trabalho, em que os trabalhadores tornam-se multifuncionais atuando em novos métodos de gestão empresarial, determinados pelas máquinas, com controle rígido, em que colega controla colega, prevalecem baixos salários e são crescentes as terceirizações e, por conseqüência, o medo do desemprego assola os trabalhadores.

Tornou-se, ainda, um discurso corriqueiro nas gestões empresariais que a precarização das relações de trabalho majora o crescimento econômico e os lucros.

Na categoria bancária, torna-se evidente que as novas práticas gerenciais trazem efeitos maléficos ao trabalhador no aspecto físico e principalmente mental, pois a atividade bancária é executada sob forte pressão, representada pelo grande volume de trabalho em ritmo acelerado, com metas de captação e de vendas de produtos pré-estabelecidas e ditadas de forma unilateral, com prazos exíguos. Ao mesmo tempo, as novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade entre os trabalhadores. De forma concomitante, diminuiu-se o quadro de pessoal. Essas exigências do ambiente laboral vêm gerando múltiplos sentimentos e sensações, tais como: medo, incertezas, ansiedade, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber realizá-la, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficiência técnica, da excelência, da criatividade e da autonomia geram tensão e incertezas.

A reestruturação dos bancos no Brasil – que faz parte da própria reestruturação do capitalismo –, principalmente na década de 1990, foi marcada por três fenômenos sociais: intenso desemprego, terceirização e precarização do

---

Campinas, 2000b. p. 318.

<sup>94</sup> Ibid.

trabalho e intensificação do trabalho.<sup>95</sup>

Talvez mais do que qualquer outra categoria profissional, a bancária é a que melhor parece demonstrar o reflexo da globalização e da reestruturação produtiva no desgaste humano no trabalho e no Direito do Trabalho. Intimamente ligada à introdução de novas tecnologias no país, a atividade bancária foi uma das pioneiras em precarizar as relações de trabalho. Neste sentido, torna-se importante abordar a atividade bancária no contexto da globalização.

---

<sup>95</sup> SEGNINI, Liliana. *Reestruturação nos Bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho*. Relatório Final. Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas à Educação, Centro de Estudos de Educação e Sociedade. Campinas: UNICAMP, 1998.

## **2. ATIVIDADE BANCÁRIA NA GLOBALIZAÇÃO**

### **2.1. A TRANSVERSALIDADE DOS BANCOS NAS ATIVIDADES ECONÔMICAS**

A globalização financeira fortaleceu os bancos e trouxe uma dependência da sociedade globalizada ao sistema financeiro. Essa dependência é decorrente da transversalidade dos bancos em todos os ramos da sociedade, interferindo nas relações econômicas e políticas da população e do Estado.

O termo transversalidade é muito utilizado na educação e diz respeito a analisar e a compreender a totalidade e não apenas o específico. A atividade bancária também pode ser analisada desta forma, já que invade todos os ramos da sociedade, interferindo no dia-a-dia das pessoas físicas, das pessoas jurídicas, além de influenciar na administração do Estado e no crescimento econômico do país.

Para as pessoas físicas é quase impossível viver em sociedade sem utilizar uma conta bancária ou um cartão de crédito e, por conseqüência, torna-se obrigatório o pagamento de diversas taxas bancárias. Mesmo para os mais resistentes, o esforço é em vão, pois o empregador, quando da contratação, exige que seja realizada a abertura da conta bancária para o pagamento salarial; muitas empresas apenas vendem seus produtos ou serviços de forma promocional ou parcelada com utilização do débito automático ou cheques pré-datados e, na compra através da internet, exige-se a utilização do cartão de crédito ou pagamento por meio de boleto bancário.

Após a vinculação ao sistema bancário, a instituição financeira ainda estimula o gasto, com a utilização de cheque especial, pagamento mínimo do cartão com acréscimo de juros, oferece empréstimos e financiamento de veículos, associando o ideal de felicidade ao consumo em seu material publicitário. Não bastando, o correntista ainda executa as tarefas bancárias, utilizando os caixas eletrônicos e a internet, ou seja, é quase uma escravidão ao sistema bancário. Em uma análise mais realista da vida cotidiana, para a grande maioria das pessoas físicas é uma grande vitória se vincular apenas a uma única conta bancária, fato cada vez mais raro na sociedade.

As pessoas jurídicas, para a manutenção de seus negócios, seguem ainda

mais dependentes dos bancos. Isso porque, além de todas as situações idênticas ou semelhantes às das pessoas físicas, a pessoa jurídica precisa vender seus produtos ou serviços e, para isso, precisa do consumidor e de fornecedores. O consumidor, em decorrência de sua dependência bancária, na maioria das vezes realiza seus gastos com o cartão de crédito e, por conseqüência, o comerciante precisa vincular-se a todas operadoras de cartões de crédito, que trabalham em parceria com os bancos e cobram taxas significativas de utilização do equipamento e sobre o valor do produto. Além disso, essas operadoras são reconhecidas pela maior parte da jurisprudência como integrantes do sistema financeiro nacional, possibilitando a cobrança de juros acima de um por cento ao mês. Na cobrança de seus produtos ou serviços, as empresas enviam boletos bancários, que são onerosos. Também precisam de capital de giro, o que torna rotina o financiamento, principalmente para compra de maquinários, veículos ou até mesmo para cumprir seus compromissos tributários, trabalhistas e com fornecedores. Para que a empresa seja competitiva, ela sempre precisa inovar sua tecnologia e se antecipar aos concorrentes e, para isso, o empréstimo bancário torna-se imprescindível.

A atividade bancária perante o Estado também é de demasiada relevância, não apenas em sua rotina administrativa, mas no desenvolvimento do país, já que a forma de concessão do crédito para a população influencia no crescimento da economia. A facilitação do crédito e, por conseqüência, da circulação de dinheiro, gera o aumento do consumo, que traz mais produção, girando num círculo de prosperidade financeira, mas com risco de inflação. Todavia, a escassez de crédito com taxas elevadas de juros restringe o consumo e o investimento, mas controla a inflação. Assim, a concessão do crédito é um instrumento de política macroeconômica do Estado. Além da quantidade de crédito, é necessário regular sua qualidade e aplicação, no intuito de equilibrar a economia. É por este motivo que também existem bancos públicos federais, como é o caso do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, que amparam os setores estratégicos que necessitam de incentivos.

Desta forma, é nítida a transversalidade dos bancos perante a vida de toda a sociedade e na administração do Estado.

## 2.2. INFLUÊNCIAS NEOLIBERAIS E A REESTRUTURAÇÃO BANCÁRIA

A globalização financeira, além de fortalecer as instituições financeiras, trouxe muitos discursos neoliberais, que foram ganhando espaço no Brasil. Esses novos ideais do empresariado financeiro refletem na própria administração e soberania do Estado.

O Estado tem como principal atributo a soberania para ditar as regras dentro de seu país. No entanto, a globalização financeira trouxe mudanças radicais a este antigo paradigma. O Estado nacional e sua soberania são conceitos interligados com processos econômicos, sociais, políticos e culturais que se complementam.

A soberania diz respeito a um poder de mando incontestável, independente, supremo, inalienável e, acima de tudo, exclusivo, numa determinada sociedade política. Todavia, o que se vê hoje é sua vinculação às questões econômicas globais. Em decorrência da conexão entre o Estado nacional e os processos econômicos e sociais no mundo globalizado, impõem-se à soberania muitas restrições.<sup>96</sup>

Por consequência, os grandes grupos produtivos e financeiros mundiais estabelecem as regras nacionais da política econômica. O Estado não perde sua soberania do ponto de vista político, mas acaba refém desses grupos, sob pena de enfraquecer a sua economia.<sup>97</sup>

O capital e as vantagens que traz à economia de um país transcendem os limites e os controles do Estado, que agora é verdadeiro vendedor e negociador dos produtos de seu país. O capital financeiro mundial sempre propagou o discurso neoliberal aos Estados nacionais, como forma de crescimento de seus negócios.

A globalização financeira, a economia de forma rentista e as políticas neoliberais fortaleceram as instituições financeiras mundialmente. No entanto, esse fortalecimento não decorreu apenas de fatores internacionais, mas de muitos fatores políticos e econômicos nacionais.

Especificamente no Brasil, a FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos,

---

<sup>96</sup> FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. 1ª Ed. 2ª tir. São Paulo: Malheiros, 2000. pp. 16-26.

<sup>97</sup> FIORI, José Luiz. Globalização, Hegemonia e Império. In: FIORI, José Luiz; TAVARES, Maria Conceição (orgs). *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. 6ª ed. Petrópolis, RJ:

entidade de classe representativa dos banqueiros, sempre reivindicou que o Estado não interferisse no processo econômico.

Veja-se como exemplo o discurso de Robert Konder Bornhausen, que já foi presidente da Diretoria Executiva do Unibanco:

O Brasil somente alcançará o grau de desenvolvimento que todos desejamos se seguir os caminhos liberais na economia e na política. [...] Na concepção liberal, o Estado não deve intervir no processo econômico, salvo quando interessar à segurança nacional ou quando não for viável o envolvimento de capitais privados, mas sempre em caráter de complementaridade.<sup>98</sup>

Além das recomendações do setor bancário nacional, o Estado também se encontra sob o receituário neoliberal do Banco Mundial, que sempre apoiou as privatizações, redução do gasto público, liberdade do fluxo de capitais, enxugamento dos bancos públicos, mudanças legislativas – principalmente na flexibilização das normas trabalhistas –, redução de gastos e de benefícios na previdência social, redução de tributos, entre outros.<sup>99</sup>

Na década de 90, foram implementadas e mais facilmente verificadas as políticas neoliberais no Brasil, principalmente nos mandatos dos presidentes Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso.

No período do Plano Real, além da estabilização da hiperinflação e de inúmeras privatizações, foi consolidada a participação do capital estrangeiro no país, fundamentalmente com a absorção de capitais externos. No entanto, com a estabilização da inflação, mudou-se a dinâmica de trabalho dos bancos, que lucravam na dependência da inflação e precisaram se reestruturar. Esse é o entendimento de Adriana Wilner:

Com o fim da hiperinflação e a estabilização financeira, com o plano real em 1994, os bancos perderam a sua fonte de lucros fáceis advindos das *spreads* das grandes taxas de *overnight*, com essa nova realidade, diante do quadro que se apresentava, os grandes conglomerados faziam ajustes, com a criação de novos produtos e serviços, com o fechamento de agências

---

Vozes, 1998. p. 88.

<sup>98</sup> BORNHAUSEN, Robert Konder apud MINELLA, Ary Cesar. *O discurso empresarial no Brasil: com a palavra os senhores banqueiros*. Disponível em: <<http://www.cfhufo.br/~minella/banqueiro.htm>> p.6. Acesso em 28 set. 2007.

<sup>99</sup> JINKINGS, op. cit., pp. 57-58.

improdutivas.<sup>100</sup>

A consequência lógica dessa reestruturação foram as demissões, tendo em vista que os rendimentos decorrentes da inflação foram abolidos, já que, agora, os bancos voltaram à sua verdadeira finalidade, ou seja, conceder empréstimos e fazer aplicações dentro do limite razoável, com a redução dos “spreads”<sup>101</sup>.

Existem dados do Banco Central segundo os quais, da década de 1980 até o ano de 1993, o lucro dos bancos em média era de nove bilhões de dólares anuais, mas, no ano de 1995, após a criação do Plano Real, esses lucros caíram para 499 milhões de dólares.<sup>102</sup> Por outro lado, existem levantamentos do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, que demonstram que, apesar da queda de rentabilidade das receitas inflacionárias, a rentabilidade do setor bancário privado em 1994 manteve-se próxima à do ano de 1993, fato este que é justificado pelo aumento da produtividade do setor e pela redução de custos, já que nesse intervalo aumentaram as demissões e foi reduzido o quadro de pessoal.<sup>103</sup>

Neste período inicial do Plano Real, apesar das dificuldades de reestruturação dos bancos nacionais, os bancos internacionais visualizaram na estabilização econômica uma grande fonte de lucros decorrente da intermediação financeira, realizada por investimentos estrangeiros, e montaram uma base sólida de suas atividades no país. A cartilha neoliberal do Banco Mundial e do FMI era parte integrante das regras de conduta governamental brasileira, que tinha seu mercado aberto para a competição internacional; as privatizações avançaram, o câmbio foi liberalizado e os investimentos no mercado de capitais ficaram livres das barreiras que antes afastavam os estrangeiros.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> WILNER, Adriana. *A adrenalina corre solta nos bancos*. Revista Exame. Abril Cultural, Ed. 568, ano 26, n. 21, p. 68-70, 12 out. 1994.

<sup>101</sup> Spread bancário é definido como a diferença entre as taxas de juros de aplicação (empréstimos) e de captação. BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Relatório de Inflação – Junho 2006*. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/htms/relinf/port/2006/06/ri200606b2p.pdf>>. Acesso em 10 nov.2008.

<sup>102</sup> JINKINGS, op. cit., p. 68.

<sup>103</sup> DIEESE (1995c) *Produtividade do trabalho no setor bancário*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpjun98.html>>. Acesso em: 15 jul.2008.

<sup>104</sup> FUCS, José. *O Brasil entra no mapa*. Revista Exame, São Paulo, ed. 554, ano 26, n. 7, p. 52-58, 30 mar. 94.

A lucratividade trazida pelos juros brasileiros era atrativa para os investidores internacionais, seguradoras, fundo de pensão, empresas brasileiras e até mesmo para a pessoa física e, nesta oportunidade, os bancos estrangeiros se instalaram e lucraram com os investimentos decorrentes da aplicação financeira. Esses bancos estrangeiros ainda não tiveram o custo das demissões dos antigos bancos instalados no Brasil, tendo em vista que chegaram após a reestruturação bancária decorrente do fim da inflação e, ainda, com uma estrutura enxuta e preenchida com pessoal especializado.<sup>105</sup>

Em 1995, o governo federal, para manter o equilíbrio dos bancos brasileiros, criou medidas de socorro e de subsídios para ajudar a fusão e incorporação de grandes bancos públicos e privados que estivessem com problemas, através do PROER<sup>106</sup>, com linhas de crédito, benefícios fiscais e incentivos e disponibilizando recursos para a fusão ou incorporação de instituições financeiras insolventes.

Essa intervenção do Estado reergueu o setor bancário nacional. No entanto, todo esse gasto público, via de regra, foi utilizado posteriormente para vender os bancos nacionais aos bancos estrangeiros de forma mais atrativa. Nesse sentido, o capital estrangeiro dominou o mercado nacional com muitas aquisições e fusões. No ano de 1997, os bancos estaduais também tiveram ajuda financeira, com a criação do PROES<sup>107</sup>, que possibilitava a utilização de recursos do governo federal, para reduzir o passivo destas instituições, que, depois de saneadas, foram privatizadas com imenso prejuízo aos cofres públicos, que desembolsaram no saneamento quantia muitas vezes superior ao valor da venda.<sup>108</sup> A privatização do BANESPA – Banco do Estado de São Paulo é o maior exemplo, pois custou aos cofres públicos 67,4 bilhões de reais e foi vendido para o Banco Santander por 7,05 bilhões em

---

<sup>105</sup> Ibid, pp. 52-58.

<sup>106</sup> Medida Provisória nº 1.179 e Resolução nº 2.208, ambas de 3 de novembro de 1995. Implantaram o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER).

<sup>107</sup> Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária, baixado pela Medida Provisória nº 1.514, de 7 de agosto de 1996 e sucedâneas. Este programa visa ao financiamento dos Estados brasileiros para saneamento das dívidas das empresas públicas estaduais.

<sup>108</sup> PUGA, Fernando Pimentel. *Sistema Financeiro Brasileiro: reestruturação recente. Comparações internacionais e vulnerabilidade à crise mundial.* Disponível em <[http://bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90\\_12.pdf](http://bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90_12.pdf)>. pp. 411-465. Acesso em 10 ago. 2007.

2000.<sup>109</sup>

Ainda em relação ao BANESPA, após sua intervenção pelo Banco Central, em dezembro de 1994, observou-se o início de um processo de reestruturação que redundou como medida preparatória para sua privatização. Para tanto, foi implantada uma série de medidas, muitas das quais resultaram na redução de direitos anteriormente conquistados por seus bancários, como ações pedagógicas instituídas, primeiro durante a intervenção, pela equipe nomeada pelo Banco Central, para viabilizar a privatização já planejada. Essas medidas foram recomendadas na prescrição do Banco Mundial:

É comum a ocorrência de reduções em massa do setor público e da sua reestruturação durante as grandes transformações. [...] Em alguns casos, os governos devem dispensar os trabalhadores excedentes antes da privatização, para conferir aos novos proprietários a maior flexibilidade possível na reestruturação da empresa.<sup>110</sup>

Sueli Caldas afirma que esse desperdício do dinheiro público é resultado das fracas administrações, com a ingerência dos governos que usaram os bancos públicos para a emissão de recursos para os Estados e Municípios, despreocupando-se com o equilíbrio financeiro.<sup>111</sup>

Com essas inúmeras privatizações, fusões e incorporações dos bancos, o setor passou a ter características oligopolísticas, o que faz com que dois ou três dos maiores bancos sejam capazes de impor forte liderança na constituição dos preços dos serviços, ao mesmo tempo em que evitam que estes preços sejam influenciados por pressões concorrenciais, já que se encerram as instituições menores.

Apesar da mudança econômica nacional, que influenciou significativamente na reestruturação bancária, não se pode desprezar as mudanças com a incorporação de novas tecnologias, que transferiram tarefas tipicamente de trabalhadores bancários para o próprio cliente, como é o caso da utilização dos caixas eletrônicos, internet e tele-atendimento.

---

<sup>109</sup> GRADILONE, Cláudio. Aposta de Risco. *Revista Exame*, São Paulo, Ed. 728, ano 34, n. 24, pp. 120-129, 29 nov. 2000.

<sup>110</sup> WASHINGTON, D. C. apud SEGNINI, Líliliana Rolfsen Petrilli. Relatório do Banco Mundial, 1995. *O trabalhador e o processo de integração mundial*. 2001, p. 138.

<sup>111</sup> CALDAS, Sueli. Champanhe pelo BANESPA. *Jornal O Estado de São Paulo*, São Paulo, 26 nov. 2000. Caderno de Economia, f. B2.

### 2.3. A INTERNACIONALIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Conforme discutido anteriormente, no contexto pós Plano Real, a queda da inflação, a reestruturação do sistema bancário brasileiro, o aumento das demissões e o crescimento das privatizações, com a conseqüente internacionalização dos bancos, alteraram o formato do sistema bancário nacional.

Além da mudança econômica nacional, também foi responsável pela reestruturação bancária a incorporação de novas tecnologias, que reduziram as tarefas dos trabalhadores bancários. Essa trouxe um movimento de concentração no setor, resultando em menor concorrência entre as instituições do ramo.

Verificando os balanços de 2003 disponibilizados pelo Banco Central, excluindo a CEF e o BNDES desta estatística, mas incluindo o Banco do Brasil, pode-se notar que os ativos dos dez maiores bancos brasileiros correspondem a 75% dos ativos do setor bancário e que os quatro maiores bancos brasileiros detinham 53% (Banco do Brasil, Bradesco, Itaú e Unibanco) dos ativos totais do setor.<sup>112</sup> Vale esclarecer que os bancos públicos, diferentemente dos bancos privados, oferecem crédito para as pessoas de baixa renda e mantêm agências em áreas rurais ou em cidades de pouca circulação de capital, que não são lucrativas aos bancos e, por isso, perdem em lucratividade em comparação aos bancos privados, mas ajudam no desenvolvimento do país e na inclusão social.

Ainda quanto à lucratividade, a concentração bancária segue o mesmo ritmo, até porque recentemente o Banco Unibanco foi comprado pelo Banco Itaú S/A (2008) e o Banco Real S/A, que era de patrimônio do internacional Banco ABN, foi comprado pelo internacional Banco Santander (2008).

O setor nas últimas décadas passou a ter características oligopolísticas, já que poucos bancos, com a liderança do mercado, impõem o preço dos serviços, ao mesmo tempo em que evitam que estes preços sejam afetados por pressões concorrenciais de instituições menores, como visto anteriormente.

Esse processo de concentração bancária também foi otimizado com o acordo

---

<sup>112</sup> BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em: 23 jan. 2006.

da Basileia<sup>113</sup> e com o PROER, que forneceu uma linha de crédito de financiamento em ótimas condições pelo Banco Central e facilitou a transferência do controle acionário das instituições em dificuldades financeiras.

Neste contexto, foi crescente a “invasão” dos bancos internacionais, que se sentiam atraídos pela estabilização econômica, pela submissão nacional às políticas neoliberais, pela utilização do câmbio flutuante e pelo grande investimento estrangeiro no país, tudo isso aliado aos bons rendimentos decorrentes das taxas de juros.

Podemos notar com facilidade a evolução dos bancos estrangeiros no Brasil nos dados da tabela abaixo:

**Tabela 1. Participação estrangeira no sistema bancário brasileiro (1994-2001)**

	Bancos Comerciais	Bancos Múltiplos	Total	% do Sistema Brasileiro
31.12.1994	0	20	20	8,2%
31.12.1998	1	43	44	21,9%
31.12.1999	2	53	55	28,5%
31.12.2000	3	56	59	30,9%
31.12.2001	4	57	61	33,7%

Fonte: Banco Central (2005)

Este crescimento significativo da participação estrangeira no sistema levou a uma busca generalizada por aumento dos níveis de produtividade, havendo inclusive forte queda no número de empregos no mesmo período. Simultaneamente, os grupos nacionais passaram a olhar o setor de forma mais estratégica, visto o potencial e o tamanho dos novos concorrentes.

---

<sup>113</sup> Em agosto de 1994, em consonância com o Acordo de Basileia, o Banco Central editou a Resolução 2.099, estabelecendo limites mínimos de capital para a constituição de um banco, além de limites adicionais que variavam de acordo com o grau de risco dos ativos. Foi definido um limite de R\$ 7 milhões de capital realizado e patrimônio líquido, para os bancos comerciais; de R\$ 6 milhões, para os de investimento e de desenvolvimento e sociedades de crédito imobiliário; e de R\$ 3 milhões, para as financeiras. No caso dos bancos múltiplos, o somatório dos valores correspondentes das carteiras foi reduzido em 20%. Para as instituições estrangeiras, o limite mínimo de capital seria 100% superior ao fixado para as instituições nacionais (exigência abolida em novembro de 1995). Além disso, as instituições financeiras deveriam manter um nível mínimo de patrimônio líquido ajustado correspondente a 8% dos ativos ponderados pelo risco. PUGA, Fernando Pimentel. *Sistema Financeiro Brasileiro: Reestruturação recente. Comparações internacionais e vulnerabilidade à crise mundial*. Disponível em: <[http://www.bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90\\_12.pdf](http://www.bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90_12.pdf)>. p. 417. Acesso em: 10 ago. 2007.

Não há dúvida de que a “invasão” dos bancos estrangeiros foi um dos vetores do processo de concentração bancária. Em 1994, os 20 maiores grupos bancários do país detinham 76% dos ativos totais do sistema. Em 2000, eles passaram para 88%. E de forma similar ao movimento de consolidação internacional, observou-se diminuição no número de instituições operando no país, conforme dados abaixo:

**Tabela 2. Evolução de bancos comerciais, múltiplos e Caixas Econômicas no Brasil em dezembro de cada ano (1993-2002)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Múltiplos</b>	206	210	205	191	179	173	168	163	153	140
<b>Comerciais</b>	35	34	35	38	36	28	25	28	28	24
<b>Caixas</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
<b>Total</b>	243	246	242	231	217	203	194	192	182	165

Fonte: Banco Central (2005)

No mesmo sentido, em 1994 existiam 18.199 agências bancárias no Brasil e, em 1999, esse número foi reduzido para 16.158 agências.<sup>114</sup> No que se refere à concentração sob o aspecto de lucratividade, em 2000, os 50 maiores bancos já eram responsáveis por 94% do total de ativos e 89% do patrimônio líquido do sistema bancário nacional.<sup>115</sup>

O Quadro abaixo traz alguns dados deste período.

**Quadro 3. Fusões, incorporações e crescimento de bancos estrangeiros no Brasil na década de 1990**

<b>Controlador Nacional</b>	<b>Controlado</b>
Itaú	Banerj, Bemge, BFB
Unibanco	Nacional, Bandeirantes
Bandeirantes	Banorte
Excel	Econômico
Bozano, Simonsen	Meridional
Bradesco	Credireal, BCN

<sup>114</sup> FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. Balanço Social dos Bancos 1999. São Paulo, 2000.

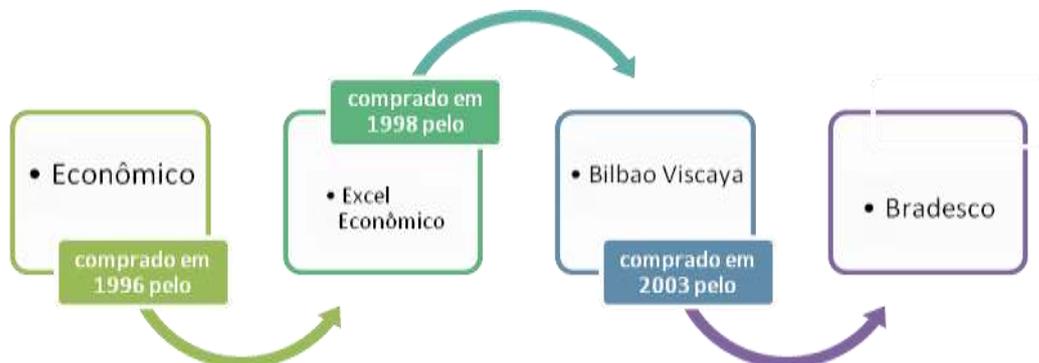
<sup>115</sup> BANCO CENTRAL DO BRASIL. Balancetes de março de 2000.

Controlador Estrangeiro	Controlado
Santander	Geral do Comércio, Noroeste, Bozano Simonsen (Meridional) e Banespa
Sudameris	América do Sul
ABN-AMRO	Real, Bandepe
HSBC	Bamerindus
Interatlântico	Boavista
Bilbao Viscaya	Excel, Econômico
CSFB	Garantia

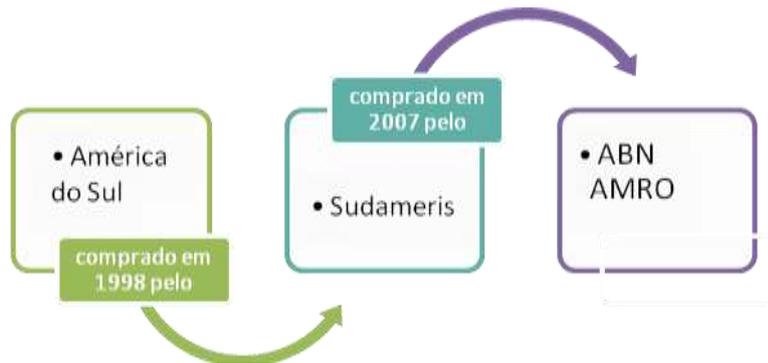
**Fonte:** RODRIGUES, A. Emprego Bancário no Brasil e a Dinâmica Setorial, SP: PUC, março 1999. In: ANTUNES, Ludmila Rodrigues. *Reestruturação Produtiva e sistema bancário: movimento sindical bancário brasileiro nos anos 90*. Tese de Doutorado em 2001. Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas

Os dados demonstram facilmente a concentração e a internacionalização dos bancos no Brasil. Posteriormente, ainda ocorreu a compra do Banco Bilbao Viscaya pelo Banco Bradesco, em 2003. O Banco Sudameris foi comprado pelo Banco ABN AMRO em 2007. O Banco Bandeirantes foi comprado pelo Banco de Portugal, que mais tarde o vendeu ao Banco Unibanco, em 2000. Na seqüência, o Banco Unibanco se fundiu ao Banco Itaú, em 2008. Neste mesmo ano, o Banco Real, que era de patrimônio do Banco ABN, passa a ser controlado pelo Banco Santander. Para facilitar a visualização dos dados, seguem abaixo figuras representando estes processos:

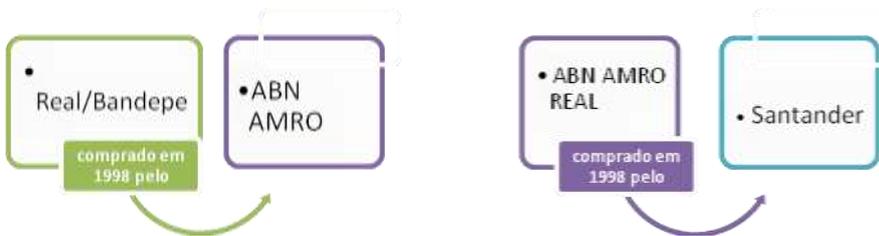
**Figura 1. Compras e fusões: Banco Econômico**



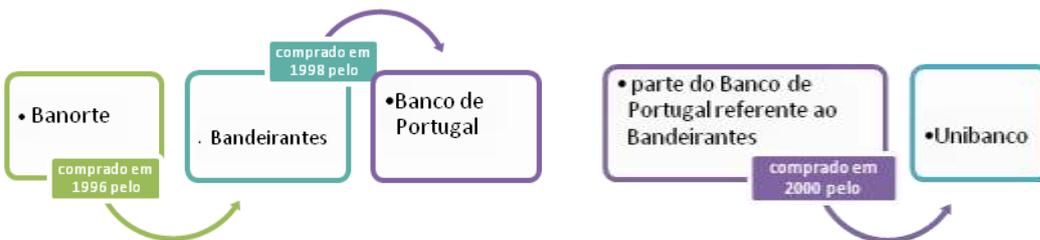
**Figura 2. Compras e fusões: Banco América do Sul**



**Figura 3. Compras e fusões: Banco Real/Bandepe**



**Figura 4. Compras e fusões: Banco Banorte**



Assim, o aumento expressivo da participação estrangeira no sistema financeiro nacional é simultâneo a um movimento de concentração e centralização de capital no setor, situação que perdura até a atualidade. No Brasil, além dos bancos públicos, que são poucos, restam como grandes nacionais unicamente os bancos Itaú e Bradesco.

As privatizações seguem na mesma linha, principalmente no que se refere aos bancos públicos estaduais que sofreram problemas de gestão. Segue quadro com algumas privatizações de bancos estaduais:

**Quadro 4. Privatizações de bancos estaduais (1997-2000)**

Estado	Instituição	Comprador
Bahia	Baneb	Bradesco (1999)
Minas Gerais	Credireal e Bemge	Bradesco (97) e Itaú (98)
Paraná	Banestado	Itaú (2000)
Pernambuco	Bandepe	ABN Real (1998)
Rio de Janeiro	Banerj	Itaú (1997)
São Paulo	Banespa	Santander (2000)

Fonte: CNB-CUT (1998:18) elaborado pelo DIEESE – Linha bancários

Entre 1993 e 1998, a seqüência de privatizações trouxe uma queda média de 7,2% nos ativos de participação dos bancos públicos nos ativos totais administrados pelos bancos que atuam no Brasil:

**Quadro 5. Participação das instituições nos ativos dos bancos, caixas e cooperativas (em %)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Banco do Brasil	22,93	18,28	13,91	12,52	14,52	18,41
Caixa Econômica Federal	14,51	14,98	16,40	16,47	16,57	17,98
Outros bancos públicos	13,41	18,17	21,90	21,92	19,06	10,79
Bancos com controle estrangeiro	8,35	7,16	8,39	9,79	12,82	14,15
Demais bancos privados	40,67	41,21	39,16	39,00	36,76	38,15
Cooperativas de crédito	0,13	0,20	0,24	0,30	0,37	0,52

Fonte: Banco Central do Brasil – **Elaboração:** DIEESE – subseção. CNB/CUT (2000)

Desta forma, restam interligados e simultâneos a concentração, a fusão, a privatização e o crescimento dos bancos estrangeiros no Brasil.

## 2.4. LUCRO DOS BANCOS

O Plano Real (1994) acabou com a superinflação e a consequência para o setor bancário foi a perda de sua lucratividade com o término dos rendimentos inflacionários. Isso fez com que os bancos se reestruturassem e, nesta nova dinâmica, de imediato também surgiram inúmeros custos decorrentes das rescisões contratuais.

Na seqüência, após o período de reestruturação, os bancos privados têm

aumentado sua lucratividade nestes últimos anos no Brasil. O grau de rentabilidade, calculado pela proporção do lucro líquido sobre o patrimônio líquido, auferiu a capacidade que a instituição tem de, administrando seus ativos e passivos, gerar renda para os seus acionistas, ou seja, a taxa de retorno para os proprietários de seu capital.

#### Quadro 6. Percentual de rentabilidade de bancos (1994-2003)\*

Ano	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Rentabilidade</b>	14,36	11,87	12,32	8,54	16,26	23,0	19,2	19,2	27,0	14,7

\* Os bancos selecionados até 1999 são América do Sul, Bandeirantes, BCN, Boavista, Bradesco, HSBC, Bamerindus, Itaú, Mercantil de São Paulo, Noroeste e Unibanco; a partir de 2000, Bradesco, Unibanco, Itaú, Safra, HSBC, Bank Boston, Citibank e ABN AMRO.

**Fonte:** Elaborado pelo autor sobre dados de PAULA, Luiz Fernando Rodrigues de; ALVES JÚNIOR, Antônio José; MARQUES, Maria Beatriz Leme. *Ajuste patrimonial e padrão de rentabilidade dos bancos privados no Brasil durante o Plano Real*. ESTUDOS ECONÔMICOS, São Paulo, V. 31, n. 2, p. 285-319, abr./jun. 2001. BACEN/COSIF.

Os dados apresentados demonstram que os principais bancos privados em funcionamento no Brasil, nacionais e estrangeiros, apresentaram uma alta taxa de rentabilidade patrimonial, acima de 11% no período entre 1994 e 1999, com exceção do ano de 1997. Já, no interstício de 2000 a 2003, a rentabilidade média foi de 20%.

Na tabela abaixo, elaborada pelo DIEESE<sup>116</sup>, é possível verificar a evolução do lucro de cada banco:

#### Tabela 3. Evolução do lucro dos onze maiores bancos brasileiros (1994-2001)

Bancos	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Variação 1994 a 2001
Banco do Brasil	108.379	-4.253.334	-7.525.817	573.819	869.893	843.050	974.211	1.081.952	998%
Caixa	213.432	221.315	275.287	405.930	386.986	394.524	372.287	-4.687.332	
Bradesco	445.712	540.119	824.493	830.512	1.012.420	1.104.806	1.740.165	2.170.130	487%
Itau	320.167	373.691	593.452	720.474	1.300.993	1.955.567	1.830.336	2.872.224	897%
Unibanco	120.386	154.580	285.062	430.843	454.137	590.683	739.153	971.941	807%
Bancapa	-342.133	-44.226	1.273.584	2.037.258	158.432	21.393	-2.085.777	1.089.198	
ABN - Amro Real <sup>3</sup>	71.108	77.251	91.127	105.543	109.639	294.204	257.434	370.461	521%
Santander <sup>4</sup>	93.813	128.222	58.369	-54.339	60.716	43.442	95.721	-64.005	
Safra	110.442	116.322	176.157	155.839	142.148	197.479	311.411	397.660	360%
Nossa Caixa	64.224	42.503	57.551	161.201	115.407	120.889	190.604	304.951	475%
HSBC Bank Brasil <sup>5</sup>	111.336	99.661	-256.013	34.913	114.735	240.373	205.246	80.531	72%
<b>Total</b>	<b>1.316.866</b>	<b>-2.543.898</b>	<b>-4.146.748</b>	<b>5.401.993</b>	<b>4.725.506</b>	<b>5.806.410</b>	<b>4.630.791</b>	<b>4.587.711</b>	
<b>Total I</b>	<b>1.337.188</b>	<b>1.532.349</b>	<b>1.830.198</b>	<b>2.384.986</b>	<b>3.310.195</b>	<b>4.547.443</b>	<b>5.370.070</b>	<b>7.103.895</b>	<b>531%</b>
<b>Variação Total I</b>		<b>14,6%</b>	<b>19,4%</b>	<b>30,3%</b>	<b>38,8%</b>	<b>37,4%</b>	<b>18,1%</b>	<b>32,3%</b>	

Fonte: BCB / Austin / Balanços Anuais de Bancos. Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

<sup>116</sup> DIEESE, 4ª Conferência Regional do Ramo Financeiro: Reivindicações Econômicas (Campanha 2002-3). Texto 09/2002.

Notas:

Total 1 = Total exclusive BB, CEF e Banespa

<sup>2</sup> Dados do banco múltiplo, não inclusas demais instituições financeiras

<sup>3</sup> Para o período de 1994 a 1998, os valores são referentes exclusivamente ao Banco Real

<sup>4</sup> Para o período de 1994 a 1999, foram considerados os Bancos Santander Brasil e Santander Noroeste. Para todo o período, não estão inclusos Bozano e Meridional

<sup>5</sup> Para o período de 1994 a 1996, os valores são referentes ao Banco Bamerindus

Desta forma, fica claro que os bancos no Brasil vêm apresentando um desempenho cada vez mais satisfatório, desde o início da reestruturação do setor.

Mesmo no atual período de crise mundial desencadeada pela crise imobiliária norte americana, os bancos em sede nacional continuam recebendo ajuda do governo brasileiro, através de inúmeras medidas, como a flexibilização na regulamentação dos depósitos compulsórios<sup>117</sup> e a redução da alíquota do compulsório adicional sobre depósitos à vista e a prazo de 8% para 5%. Também foi liberado pelo Banco Central o equivalente a R\$ 56,0 bilhões em depósitos compulsórios<sup>118</sup> e, ainda, foram editadas duas medidas provisórias (MP 442/2008 e MP 443/2008) que possibilitam que o Banco Central compre carteiras de crédito dos bancos, entre outras medidas protetivas ao setor financeiro. De sua parte, os bancos, contribuindo com a crise, não alteraram os juros altos e reduziram o prazo de pagamento do setor produtivo, o que é um contra-senso em relação às políticas nacionais favoráveis aos bancos.

## 2.5. FORÇA DOS BANCOS PERANTE OS PODERES DO ESTADO

Os bancos cresceram nas últimas décadas no que se refere a sua lucratividade, transversalidade perante a sociedade e economia e também quanto a sua interferência nos negócios do Estado, tendo grande influência inclusive nas políticas econômicas e na forma de administração a ser adotada no país.

As instituições financeiras têm como atividade preponderante administrar e emprestar dinheiro, financiando as relações comerciais de terceiros. Como anteriormente já explicado, no atual contexto globalizado, a atividade bancária é imprescindível para o funcionamento e crescimento da economia e, por isso, as

---

<sup>117</sup> Depósito Compulsório: trata-se de um instrumento de política monetária que visa controlar a liquidez da economia e, por conseguinte, a inflação. Por seu intermédio, o Banco Central determina que um percentual de depósitos à vista e de depósitos a prazo seja obrigatoriamente recolhido aos cofres do governo. DIEESE. O Brasil e a crise internacional. 2008.

<sup>118</sup> Portal da revista Época. Disponível em <<http://revistaepoca.globo.com/>>. Acesso em 12 nov.2008.

instituições financeiras interligam-se com todos os ramos da economia de forma transversal.

Desta forma, os bancos financiam a compra de veículos, imóveis, computadores, máquinas e também fazem empréstimos para pessoa jurídica e física. Em decorrência de sua importância para a economia, a legislação, na maioria das vezes criada por medidas provisórias ou resoluções do Banco Central, traz inúmeras previsões para regular a relação das instituições financeiras com os seus clientes, direta ou indiretamente e perante toda a sociedade.

O que se observa é que os bancos têm grande força não apenas perante o Poder Executivo, mas também no Poder Legislativo e Judiciário, aproveitando-se de leis mais vantajosas aos seus interesses e de interpretações jurídicas que lhe beneficiam.

Seguem alguns exemplos legislativos previstos às instituições financeiras, que consideramos controversos e que demonstram a força das instituições financeiras:

- 1) Decreto n. 22.626, de 1933, e art. 192, § 3º da CF, que tratam da Lei de Usura;
- 2) Lei n. 9.514, de 1997, com as alterações da Lei n. 10931, de 2004, que regula a alienação fiduciária de imóveis;
- 3) Lei n. 4.728, de 1965, com as alterações da Lei n. 10.391, de 2002, que regula a alienação fiduciária de bens móveis;
- 4) Lei n. 6.099, de 1974, com as alterações da Lei n. 7.132, de 1983, que regula os contratos de *leasing*;
- 5) Lei n. 10.820, de 2003, antiga MP 130, de 2003, dispõe sobre o crédito consignado descontado em folha de pagamento.

É cabível apontar as discussões e benefícios previstos nos dispositivos legais citados:

#### **A) Lei de usura**

Durante décadas, muito foi discutido sobre a aplicabilidade da Lei de Usura, prevista no Decreto 22.626, de 1933, às Instituições do Sistema Financeiro. Esta legislação prevê, em seu art. 1º, a limitação da taxa de juros no percentual de 6% ao

ano.

O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária de 15 de dezembro de 1976, pacificou a discussão e aprovou a Súmula n. 596, sustentando que a Lei de Usura não se aplica às Instituições que integram o Sistema Financeiro Nacional, nos seguintes termos:

STF Súmula nº 596 - 15/12/1976 - *DJ de 3/1/1977, p. 7; DJ de 4/1/1977, p. 39; DJ de 5/1/1977, p. 63.*

Juros nos Contratos – Aplicabilidade em taxas e outros encargos em operações por instituições públicas ou privadas que integram o sistema financeiro nacional

As disposições do Decreto 22.626 de 1933 não se aplicam às taxas de juros e aos outros encargos cobrados nas operações realizadas por instituições públicas ou privadas, que integram o sistema financeiro nacional.

Frise-se que a interpretação desta Súmula é extensiva às empresas administradoras de cartões de crédito, já que estas, para a maior parte da jurisprudência, integram o sistema financeiro nacional.

Todavia, um pouco mais de uma década depois da aprovação da Súmula, em 1988, o art. 192, § 3º da CF fez previsão contrária ao seu teor, limitando os juros no percentual de 12% ao ano. Note-se que o dispositivo constitucional está inserido no Título VII (Da Ordem Econômica e Financeira) e no Capítulo IV (Do Sistema Financeiro Nacional). Segue transcrição do dispositivo constitucional:

Art. 192 da CF - O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País e a servir aos interesses da coletividade, será regulado em lei complementar, que disporá, inclusive, sobre:

(...)

§ 3º - As taxas de juros reais, nelas incluídas comissões e quaisquer outras remunerações direta ou indiretamente referidas à concessão de crédito, não poderão ser superiores a doze por cento ao ano; a cobrança acima deste limite será conceituada como crime de usura, punido, em todas as modalidades, nos termos que a lei determinar.

Com a promulgação da CF, principalmente no que se refere ao disposto no seu § 3º do art. 192, a discussão nos Tribunais voltou com muito mais vigor. No entanto, a referida Súmula do STF não foi alterada e, ainda, provavelmente trazendo contentamento aos banqueiros e às operadas de cartões de créditos, a Emenda n. 40/2003 da CF alterou o *caput* do art. 193 e revogou integralmente o seu § 3º.

A seqüência legislativa e a correspondente interpretação judicial trouxeram

muito lucro às Instituições que integram o Sistema Financeiro Nacional. Não bastando, as normas do Banco Central também validam a inaplicabilidade da Lei de Usura.

### **B) Vantagens processuais**

As instituições financeiras fundamentadas na legislação pátria financiam bens imóveis e móveis por diversas nomenclaturas jurídicas (contrato de alienação fiduciária, financiamento com garantia hipotecária, contrato de *leasing* ou arrendamento mercantil), mas com procedimentos executórios, no caso de inadimplência, similares. Ou seja, independente da nomenclatura processual, no caso de impontualidade no pagamento às instituições financeiras, elas são amparadas legalmente pela reintegração de posse, busca e apreensão de veículos, venda extrajudicial sem a discussão judicial. Tudo isso, sem prévio processo de conhecimento, presumindo-se a veracidade e exatidão do crédito bancário.

Ora, quando as instituições financeiras lesam seus clientes ou terceiros, podem sofrer demanda judicial, com oportunidade de defesa e discussão da matéria em inúmeras instâncias processuais, na maioria das vezes chegando ao STF, para em seguida iniciar a fase de liquidação de sentença, e, posteriormente, a execução processual. Todavia, quando as instituições financeiras estão no pólo ativo da ação, a legislação processual já faculta ajuizar a ação na fase de execução, inclusive com contrição de bens.

Note-se que é muito difícil imaginar um processo em que uma instituição financeira seja autora e que dependa de um processo de conhecimento, já que as principais demandas bancárias decorrem de medidas processuais denominadas: busca e apreensão de veículos, reintegração de posse e expropriação de imóvel extrajudicial, dentre outras; todas essas com rito processual célere.

Por que as reclamações trabalhistas contra instituições financeiras não iniciam na fase de execução? Isso é uma desproporção jurídica. Os bancos cobram juros de quase 10% ao mês no exercício de suas atividades e pagam juros simples de 1% perante o Poder Judiciário. Além disso, quando estão processualmente no pólo ativo, a legislação permite a expropriação de bens da parte adversa em algumas semanas ou meses e, quando litigam no pólo passivo, tem que se aguardar incansável processo de conhecimento, com inúmeras cartas precatórias, embargos

de declaração, tribunais de segunda instância e de terceira instância, para, em seguida, iniciar a liquidação de sentença.

A título exemplificativo, tomemos a Lei 9.514, de 1997, que regula a alienação fiduciária de imóveis e prevê, no caso de inadimplência, o leilão extrajudicial do imóvel (art. 27) e a reintegração de posse do bem (art. 30), ou seja, o banco, sem precisar de demanda judicial, vende o imóvel do comprador inadimplente!

Veja-se que a preocupação dominante do legislador é de garantir o investidor e facilitar o chamado fluxo de retorno do capital investido. Em momento algum transparece qualquer inquietação quanto aos problemas e dificuldades que o sistema poderá criar para o financiado. Desta forma, a legislação em análise prevê a tomada e a alienação do bem pelo credor por via extrajudicial (arts. 26 e 27), impõe ao juiz a concessão liminar da “reintegração na posse” do fiduciante (art. 30), libera a estipulação (naturalmente, vale a vontade da financeira, mediante contrato de adesão), com critérios e condições de reajuste (art. 36) e assim por diante.

Esta lei ofende, ainda, a impenhorabilidade do bem de família, prevista no ordenamento jurídico e, por conseqüência, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o fim social do contrato.

Também é interessante mencionar que o *caput* do art. 1071 do Código de Processo Civil, que está inserido no Capítulo XIII (Das vendas a crédito com reserva de domínio), prevê que o vendedor poderá requerer liminarmente e sem audiência do comprador a apreensão e depósito da coisa vendida.

Além disso, o seu parágrafo 4º esclarece que mesmo sendo contestada a ação, é mantida reintegração liminar, situação que ofende inclusive o devido processo legal e o contraditório e a ampla defesa, já que o suposto devedor se defende após sua execução.

### **C) Crédito consignado descontado em folha de pagamento**

O crédito consignado, previsto na Lei 10.820, de 2003, facilitou ainda mais o funcionamento das instituições financeiras, que, para executar seus créditos, não mais dependem do Poder Judiciário. Note-se que mesmo com os privilégios processuais garantidos por esta Lei, os bancos e financeiras nem ao menos precisam agora de demandas judiciais de rito processual célere, tendo em vista que

extrajudicialmente executam seus créditos na folha de pagamento dos empregadores do financiado.

Ora, a legislação elaborada tem nítido intuito de amparar as instituições financeiras, que economizam seu custo judicial e, ainda, executam seus créditos penhorando mensalmente o salário do financiado.

Note-se que aqui não se está desprezando as vantagens do empréstimo consignado com taxas menores de juros. Entretanto, o que se discute é a quem interessa uma legislação com este teor e por que foi criada através de Medida Provisória.

Em pesquisa realizada pelo Banco Central, junto ao Ministério da Previdência, 49,89% dos segurados do INSS que ganham até um salário mínimo por mês estão devendo aos bancos. Se forem levados em conta aqueles que recebem até três salários mínimos, o índice chega a 76%.<sup>119</sup>

Aliás, em contradição ao empiricamente comprovado, um dos itens da exposição de motivos que acompanhou o texto da Medida Provisória 130/2003, que foi convertida na Lei 10.820/2003, diz:

12 - entendemos que o alcance social da previdência em questão, bem assim os esperados impactos positivos sobre a economia e a sociedade, atesta o preenchimento dos requisitos de relevância e urgência previstos no art. 62 da Constituição para a edição de medida provisória.

A decorrência fática do empréstimo consignado em folha de pagamento é o assédio das financeiras aos trabalhadores, aposentados e pensionistas com o oferecimento do “dinheiro fácil”.

É fato que a estratégia para atrair clientes obtém sucesso, pois o público alvo, geralmente pouco instruído, não percebe os compromissos que está assumindo. E o negócio não é de pouco vulto, já que o total de recursos envolvidos na modalidade de empréstimo consignado alcançou, em outubro de 2005, cerca de R\$ 31 bilhões.<sup>120</sup>

Considerando a formação cultural de nossa população, o empréstimo

---

<sup>119</sup> *Correio Braziliense*. Seção de Economia. Circulação do dia 07 dez.2005. Distrito Federal.

<sup>120</sup> *Ibid.*

consignado trouxe conseqüências graves para os tomadores dos referidos empréstimos. O Governo Federal, ao propor a medida, teve o objetivo econômico de elevar o consumo e ativar a economia, concorrendo, assim, para o crescimento do PIB, ainda que comprometendo o singelo orçamento dos mais pobres e necessitados, que deveriam merecer maior cuidado dos governantes, o que de fato não ocorreu.

No mesmo sentido, o Jornal O Estado de S. Paulo, do dia 29 de novembro de 2005, publicou matéria denominada “Um caso de polícia”, que aborda a fraude à qual muitas vezes é submetido o trabalhador, bombardeado por propaganda maciça e por telefonemas de operadores de *telemarketing*<sup>121</sup> que falam em nome de várias instituições bancárias oferecendo facilidades de crédito.

Em 2005, registrou-se que o nível de inadimplência cresceu anormalmente após o início da vigência do chamado crédito consignado. Nos primeiros nove meses de 2005, o aumento foi de mais de 60%.<sup>122</sup> Esse tipo de crédito é oferecido de forma a “atender” principalmente os segurados da Previdência Social, mas, na realidade, importa em descontos obrigatórios que fazem com que não haja outro caminho para o tomador do empréstimo senão o seu pleno cumprimento, com juros e todos os adicionais devidos, de acordo com a legislação e as normas do Banco Central. Acresce-se que os juros, no Brasil, ainda se encontram também extremamente elevados. Todavia, os demais débitos não consignados em folha de pagamento pelo trabalhador deixam de ser adimplidos por este.

Por estes motivos, a legislação do empréstimo consignado privilegia as instituições financeiras. Além deste fato, parece ousadia do Estado justificar a aprovação da lei sob o falso argumento de inclusão social dos desfavorecidos que não possuem crédito. Em verdade, esta lei ofende a impenhorabilidade salarial e cria

---

<sup>121</sup> Telemarketing, termo inglês criado por Nadji Tehrani em 1982, designa a promoção de vendas e serviços via telefone. Atualmente, o termo foge deste escopo, ao abranger também a telecobrança (cobrança via telefone), atendimento ao consumidor e o suporte técnico. Pode-se dizer que o telemarketing é um "atendimento telefônico comercial ou não padronizado" que segue certos roteiros (*scripts*) de atendimento. WIKIPÉDIA. Desenvolvido pela Wikipedia Foundation. Apresenta conteúdo enciclopédico. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Telemarketing&oldid=13530943>>. Acesso em 03 fev.2009.

<sup>122</sup> SERASA. Estudos de inadimplência. Inadimplência de consumidores volta a registrar alta, revela estudo da SERASA. Notícia de 24/11/2005. Disponível em: [http://www.serasa.com.br/empresa/noticias/2005/noticia\\_0253.htm](http://www.serasa.com.br/empresa/noticias/2005/noticia_0253.htm). Acesso em 20 out. 2007.

de forma disfarçada mecanismos de burlar a Constituição Federal.

Em igual sentido, fazendo um paralelo com a atual crise financeira mundial, os bancos com sede nacional dificilmente sofrerão problemas de liquidez neste contexto legislativo, já que, além do expressivo *spread* bancário, estas previsões formam blindagens jurídicas às instituições financeiras, o que não ocorre com os demais ramos econômicos.

Esses privilégios legislativos, aliados à importância do setor bancário para a economia, com seqüenciais lucros e forte presença perante o Estado, em nada contribuíram para as condições de trabalho dos bancários. Isso porque, em total contradição, o setor bancário precariza as condições de trabalho, conforme veremos com mais profundidade.

### 3. TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO

#### 3.1. TERCEIRIZAÇÃO: CONSIDERAÇÕES GERAIS

A reestruturação produtiva tem como uma das principais conseqüências a terceirização, não apenas na atividade bancária, mas em todos os ramos econômicos. A terceirização serve como forma de dividir o processo produtivo entre a empresa que o promove e as outras, que fornecem parte dos componentes ou dos serviços necessários à obtenção do produto final e à sua colocação no mercado, e reflete diretamente no mundo do trabalho e no Direito do Trabalho, com conseqüências administrativas, econômicas e jurídicas.

Para Jorge Luiz Souto Maior<sup>123</sup>: “A terceirização é uma técnica administrativa, efeito do modelo de produção pós-fordista, que requer o *enxugamento* da empresa, transferindo parte dos seus serviços para outras organizações.”

Já Luiz Carlos Amorim Robortela conceitua terceirização como “[...] uma estratégia econômica que proporciona qualidade, agilidade, simplicidade e competitividade,” construindo um processo de atividades derivadas da empresa e de apoio a terceiros, que, em parceria, prestam serviços ou produzem bens ao tomador destes serviços ou ao contratante.<sup>124</sup>

Amauri Mascaro Nascimento define como “[...] um processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado em uma só instituição”.<sup>125</sup>

Atualmente, em decorrência da terceirização, a produção externa de uma empresa assumiu proporções muito mais elevadas, transferindo o emprego para a empresa prestadora, sobretudo no setor de serviços.

---

<sup>123</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. As implicações da terceirização no processo do trabalho, *Jornal Trabalhista* 16-770/10.

<sup>124</sup> ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 236.

<sup>125</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Subcontratação ou terceirização*. Repertório de Informações Objetivas (IOB) de Jurisprudência trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 23, p. 413-417, dez. 1993.

Na atividade empresarial, buscando agilizar a execução de suas tarefas e destacar-se no mercado, as empresas que antes concentravam todo o seu processo produtivo recorrem à terceirização e tornam-se enxutas, pequenas e desconcentradas, ficando, por conseqüência, mais especializadas naquilo que fazem e centralizadas no resultado de sua atividade-fim.

Todavia, esse movimento de transferência da mão-de-obra para a empresa prestadora de serviços gera a pulverização da ação dos sindicatos no sistema e os trabalhadores passam a vincular-se às outras categorias profissionais, já que seu enquadramento é definido pela atividade predominante do empregador. Ora, se existem muitas terceirizadas de ramos distintos trabalhando para a mesma empresa tomadora, é certo o enfraquecimento sindical da categoria profissional da empresa principal. A conseqüência é a desarticulação da massa de trabalhadores e a diminuição do poder de negociação sindical.

Para os trabalhadores, a terceirização resulta na precarização de suas condições de trabalho, principalmente quanto à mudança da norma coletiva a ser aplicada.

O DIEESE afirma que o processo de terceirização trouxe danos ao trabalhador no que se refere aos benefícios sociais e aos salários. Em 72,5% dos casos pesquisados, os benefícios sociais dos trabalhadores das terceiras contratadas são inferiores em comparação aos previstos para a empresa contratante.<sup>126</sup> Na mesma direção, o DIEESE aponta uma redução salarial das empresas terceirizadas em 67,5% em comparação com as empresas tomadoras de serviços.<sup>127</sup>

Além dos problemas expostos pela pesquisa do DIEESE, o crescimento do emprego nas empresas terceirizadas não guarda a mesma proporção da diminuição dos postos de trabalho da empresa contratante.<sup>128</sup>

Os Quadros abaixo facilitam a visualização dos prejuízos trazidos pela

---

<sup>126</sup> DIEESE/ESTUDOS SETORIAIS – Terceirização e reestruturação produtiva no setor bancário no Brasil. Jul./1994.

<sup>127</sup> Ibid, p. 15-16.

<sup>128</sup> SILVA, Caio Pereira da. *A terceirização responsável: modernidade e modernismo*. São Paulo: LTr, 1997. pp. 40-42.

terceirização aos trabalhadores:

**Quadro 7. Situação das empresas pós-terceirização, em percentual**

Consequências	Percentual
Redução do quadro de empregados	40%
Redução de custos em geral	29%
Aumento da produtividade	21%
Mudança na estrutura organizacional	24%

Fonte: Silva (1997)

**Quadro 8. Empregados que migraram para as empresas terceirizadas, em percentual**

Consequências	Percentual
Redução de salários	67,5%
Perda de benefícios sociais	72,5%
Maiores jornadas	33%

Fonte: DIEESE (1994)

Desta forma, a terceirização trouxe inúmeras vantagens ao capital, mas precarizou o direito e as condições do trabalhador.

### 3.2. PROCESSO E FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

A toyotização bancária, na década de 1980, e a reestruturação bancária decorrente do fim da inflação, na década de 1990, foram os principais fatores para o crescimento das terceirizações na atividade bancária.

O processo de reestruturação bancária deve ser compreendido como uma das características formadoras do processo de reestruturação do próprio capitalismo, mais amplo e complexo do que ocorre no âmbito dos espaços produtivos.

O processo simultâneo de toyotização, inserção de novas tecnologias e de reestruturação bancária trouxe a redução dos trabalhos em funções administrativas que exigem mão-de-obra menos qualificada. Por consequência, os postos de trabalhos bancários foram, aos poucos, somente preenchidos ou mantidos pelos bancários mais qualificados, versáteis, polivalentes, que se adaptaram às novas tecnologias e às novas formas de gestão do trabalho.

Como exemplo, em pesquisa realizada pela FEBRABAN, é possível verificar

nitidamente a evolução de escolaridade no setor bancário:

**Quadro 9. Distribuição dos bancários por escolaridade em porcentagem**

	1994	2000
Fundamental Completo	15	5,17
Médio Completo	56,4	54,83
Superior Completo	28,0	38,29
Mestrado/Doutorado	0,6	1,71

Fonte: FEBRABAN<sup>129</sup>

A conseqüência dessa reestruturação bancária foi marcada por três fenômenos sociais:<sup>130</sup>

**Intenso Desemprego:** como conseqüência de práticas de gestão relativas. A flexibilização funcional do trabalho, a redução dos níveis hierárquicos e política tecnológica direcionam-se para a diminuição de postos de trabalho e o aumento da produtividade;

**Terceirização e precarização do trabalho:** utilizadas como estratégia de redução de custos e elevação da produtividade expressa por jornadas de trabalho mais longas, salários relativamente inferiores e maior intensificação do trabalho, quando comparadas às condições regularmente contratadas no banco;

**Intensificação do trabalho:** em decorrência da fusão dos postos de trabalho e redução dos níveis hierárquicos que visam à maximização dos resultados.

Neste caminho, os bancos terceirizaram aquelas que são consideradas atividades-meio, como: segurança, limpeza, compensação de cheque, tesouraria, transporte de valores, ajudantes de fila e de caixa eletrônico, tele atendimento e correspondentes bancários.

Todo esse processo de terceirização bancária iniciou-se, de forma tímida, com os Decretos 1.212 e 1.216, de 1960, que permitiam aos bancos contratar empresas de segurança terceirizadas. Posteriormente, a Lei 7.102, de 1983, revogou os decretos e disciplinou a terceirização dos serviços de vigilância bancária e de transporte de valores.

<sup>129</sup> FEBRABAN apud AGÊNCIA ESTADO. Escolaridade em alta. Cadernos Setoriais de Finanças. Citado por SILVEIRA, Maria Madalena Duarte da. *Globalização do Sistema Financeiro e Reestruturação Bancária sob a ótica do Direito do Trabalho Brasileiro*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho, 2003). UNIMEP, Piracicaba.

<sup>130</sup> SEGNINI, op. cit., pp. 478-791.

Essa legislação foi o marco inicial para a terceirização bancária, bem como para a distinção da atividade-fim para a atividade-meio.

Na seqüência dos Decretos, surgiu a Lei da Reforma Bancária, Lei 4.595, de 31 de dezembro de 1964, que, no artigo 17, aponta quem são as instituições financeiras:

**Art. 17.** Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.

**Parágrafo único.** Para os efeitos desta lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam qualquer das atividades referidas neste artigo, de forma permanente ou eventual.

Esta lei não deixou dúvidas de que estão incluídos como instituições financeiras os bancos comerciais, os de investimento, de desenvolvimento, as Caixas Econômicas, as sociedades de crédito imobiliário e as associações de poupança e empréstimo, entre outras. Também são consideradas instituições financeiras as auxiliares que se propõem a colocar investidores e poupadores em contato, facilitando o acesso para as instituições principais.

Em 1968, após congresso realizado pelos bancos, foi constituído o Serasa – Serviços de Assessoria S/A<sup>131</sup>, com o intuito de centralizar os serviços de informação e efetuar uma triagem de clientes. Apesar de esta empresa ter sido criada pelos bancos e para proveito dos bancos, e de esses serviços terem sido realizados por bancários até sua criação, os trabalhadores do Serasa não são reconhecidos como bancários.

Também foram terceirizados os serviços de compensação e digitação de cheques e o de processamento de dados, o que acarretou na dispensa de muitos bancários. A maioria dos bancos terceirizou estes serviços, mas o judiciário, em um primeiro momento, através da Súmula 239 aprovada pelo TST, reconheceu que este serviço correspondia à atividade-fim dos bancos e, por conseqüência, enquadrou estes trabalhadores como bancários.

---

<sup>131</sup> SERASA. Disponível em:

<[http://www.serasa.com.br/empresa/serasa/serasa\\_historico.htm](http://www.serasa.com.br/empresa/serasa/serasa_historico.htm)>. Acesso em 15 fev. 2009.

Uma das mais significativas e abrangentes terceirizações ocorreu no Banco do Brasil, em 1994, quando terceirizou o setor de informática e de processamento de dados, envolvendo 54 centros de processamento de dados, com 27.000 trabalhadores e um processamento mensal de trezentos milhões de documentos.<sup>132</sup>

Em decorrência de inúmeros debates e pressão dos sindicatos, foi firmada com os bancos carta-compromisso, para que as tarefas específicas de compensação de cheques e outros papéis fossem reconhecidas como atividade bancária para efeito de benefícios dos trabalhadores.<sup>133</sup>

Em 1990, a ASBACE – Associação Brasileira de Bancos Comerciais foi criada, em tese, para representar as demandas das instituições financeiras estaduais junto ao Banco Central, aos empresários e ao governo em geral. No entanto, passou a intermediar os serviços de compensação e microfilmagem e contratou empresas para executar tais serviços, constituindo desta forma um processo de quarteirização de serviços, na medida em que passou a utilizar o fornecimento de máquina e mão-de-obra das empresas quarteirizadas. Esse novo movimento de terceirizar a atividade terceirizada dificultou a fiscalização e a pressão dos sindicatos, bem como o enquadramento destes trabalhadores como bancários, mesmo perante as cortes trabalhistas.<sup>134</sup>

A empresa PROBAN – Processamento Bancário de Minas Gerais, que foi criada pelo Estado de Minas Gerais, é outro exemplo de terceirização de serviço bancário. Todavia, para esses trabalhadores não foi reconhecida a aplicabilidade da Súmula 239 do TST, sob o fundamento de inexistência de grupo econômico. Em decorrência das sucessivas demandas sobre a mesma matéria, ainda foram criadas as Orientações Jurisprudenciais n. 64 e 126 pelo TST, que impõem algumas exceções à regra da súmula em questão. Posteriormente, essas Orientações

---

<sup>132</sup> FARIA, Aparecido. Terceirização um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloisa S.; RAMALHO, José Ricardo. (Orgs.). *Diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec-CediNets, 1994. pp. 41-62.

<sup>133</sup> RODRIGUES, Alcinei Cardoso. *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990/1997)*. 1999. 217 p. Dissertação (Mestrado em Economia) Faculdade de Economia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

<sup>134</sup> DIEESE. *Terceirização e reestruturação produtiva no setor bancário do Brasil*. Estudos setoriais n. 2, jul. 1994, p. 17-18. São Paulo, 1994.

Jurisprudenciais foram incorporadas à Súmula 239 alterando a sua redação.<sup>135</sup>

O serviço de tesouraria, que se constitui das atividades relativas ao saque ao Banco Central ou ao Banco do Brasil; à coleta de cheques para os bancos e sua preparação à compensação, bem como à contagem de notas e sua organização e amarração, preparando e facilitando a tarefa dos trabalhadores bancários, também seguiu o caminho das terceirizações.<sup>136</sup>

O atendimento dos clientes na agência, na década de 1990, quase que totalmente realizado pelos caixas, escriturários e atendentes, aos poucos foi deslocado para o auto e o tele-atendimento, implantado em todos os bancos, inclusive com horário mais elástico de atendimento. Apesar do acesso aos dados sigilosos dos clientes, os serviços de tele-atendimento são realizados por empresas de prestação de serviços e, por conseqüência, estes trabalhadores não são reconhecidos como trabalhadores bancários. Seguindo a lógica capitalista, com o serviço de tele-atendimento, os bancos minimizaram os gastos com a força de trabalho e com unidades de custo reduzido, não tão bem localizadas como as agências bancárias e com menor preocupação de segurança.

Os caixas eletrônicos e os quiosques bancários com terminais de auto-atendimento também empregam trabalhadores terceirizados para manutenção e abastecimento de numerário. Via de regra, nenhum desses trabalhadores é bancário. A FEBRABAN informou, em 2002, que os caixas eletrônicos externos às agências bancárias geram um custo de 780 milhões por ano e que ultrapassam 14 mil unidades<sup>137</sup>. Fernando Torres afirma que a maioria dos bancos, ao final de 2001, efetuou parcerias com a empresa TECBAN – Tecnologia Bancária, para a execução

---

<sup>135</sup> Súmula 239 do TST – Bancário. Empregado de Empresa de Bancário. Empregado de Empresa de Processamento de Dados (incorporadas às Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998).

<sup>136</sup> RODRIGUES, op. cit. p. 85.

<sup>137</sup> TORRES, Fernando. Bancos terceirizam seus quiosques. *Diário do Comércio e Indústria*. São Paulo, 26 nov. 2002, p. Mercado BI, Disponível em: <<http://www.banco24horas.com.br/n261102.html>>. Acesso em: 05 dez. 2002.

dos serviços nesta área.<sup>138</sup>

Além destes serviços que foram terceirizados, alguns bancos desvirtuaram os verdadeiros fins previstos na Lei de Estágio (Lei 11.788/2008, de 25-09-2008), Lei do Temporário (Lei 6.014/74) e Lei das Cooperativas (Lei 5.764/1971 e art. 442 da CLT), fraudando nitidamente a legislação trabalhista.

Outra tarefa bancária que foi terceirizada e aparentemente com maior reflexo para os trabalhadores bancários é a executada por correspondentes bancários. A Resolução do Banco Central n. 2640/1999, posteriormente revogada pela 2.707/2000, mas com teor semelhante, deslocou a própria atividade bancária (atividade-fim) para terceiros. Estas Resoluções do BACEN prevêm igualmente em seu artigo 1º:

**Art. 1º** Facultar aos bancos múltiplos com carteira comercial, aos bancos comerciais e à Caixa Econômica Federal a contratação de empresas para o desempenho das funções de correspondente, com vistas à prestação dos seguintes serviços:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança;

II - recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança, bem como a aplicações e resgates em fundos de investimento;

III - recebimentos e pagamentos decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo contratante na forma da regulamentação em vigor;

IV - execução ativa ou passiva de ordens de pagamento em nome do contratante;

V - recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos;

VI - análise de crédito e cadastro;

VII - execução de cobrança de títulos;

VIII - outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas;

IX - outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil.

Ou seja, os bancos podem realizar tarefas nitidamente bancárias de forma terceirizada e externamente às suas unidades, sem utilização de trabalhadores bancários, através de convênios com outras empresas.

Para facilitar o entendimento, os exemplos de mais fácil visualização são as

---

<sup>138</sup> Ibid. p. 3.

relações de terceirização e exteriorização entre: casas lotéricas e Caixa Econômica Federal; supermercados e Banco do Brasil e Bradesco e Empresa de Correios e Telégrafos. Claro que os casos citados são apenas exemplificativos e não exaustivos, já que existem muitos supermercados que prestam serviços para uma enormidade de bancos; o pagamento de contas nas lotéricas é conveniado a todo sistema financeiro; além das lojas que concedem crédito através de instituições financeiras.

Ora, a questão crucial no que se refere à licitude de uma terceirização é a correspondência da atividade terceirizada à atividade-meio da contratante. No entanto, para os correspondentes bancários, constata-se justamente o contrário, pois se trata de atividades-fim dos bancos. Outro aspecto de análise da terceirização lícita é a especialidade do serviço contratado, prevista na Lei 4.595/64, mas novamente se verifica a situação inversa, já que os correios, as lotéricas e os supermercados não são especialistas em executar as atividades-fim dos bancos.

Assim, os correspondentes bancários nada mais são que os próprios bancos, utilizando mão-de-obra não bancária na execução de suas tarefas. Para os bancos é uma excelente forma de expansão de seus serviços a baixo custo, mas os trabalhadores vinculados a esta atividade não têm os mesmos benefícios e garantias dos trabalhadores bancários.

Deste modo, as terceirizações no setor bancário extrapolam as tradicionais terceirizações de outras atividades econômicas e, ainda, na maior parte das vezes, conseguem amparo da legislação e da Jurisprudência, mesmo com o teor das Súmulas 239 e 331 do TST.

### **3.3. ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO**

No Poder Judiciário, quando seus tribunais julgam um grande número de processos na mesma matéria e no mesmo sentido, podem ser criadas súmulas, através de Resolução Administrativa, que são utilizadas como parâmetro para os demais julgamentos. As mais importantes súmulas trabalhistas são aquelas criadas pela corte máxima trabalhista, qual seja, o Tribunal Superior do Trabalho. Também têm quase a mesma valoração as Orientações Jurisprudenciais, que são criadas da mesma forma e decorrentes dos mesmos fatores, mas a única peculiaridade é que antes de se criar uma súmula, normalmente, aprova-se a Orientação

Jurisprudencial, para mais adiante, quando o objeto em discussão estiver totalmente sedimentado, transformar-se em súmula.

No que se refere à terceirização, primeiramente foi aprovada através da Resolução Administrativa n. 4/1986, a Súmula 256 do TST, abaixo transcrita, que proibia a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o contratante, com exceção dos trabalhos temporários e dos serviços de vigilância, previstos nas Leis n. 6.019/1974 e 7.102/1983.

**Súmula Nº 256 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Histórico:

Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994.  
Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986.

O crescimento da toyotização trouxe como conseqüência o aumento das terceirizações. Isto repercutiu no entendimento do TST, que inclusive flexibilizou o antigo teor da Súmula 256, revista e substituída pela Súmula 331, criada em 1993 e reformada em 2000, com alteração do inciso IV, em 2003, abaixo transcrita:

**SÚMULA 331 DO TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Histórico:

Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Vejamos uma análise desta súmula, que detalhou e abrangeu uma enorme quantidade de situações recorrentes trabalhistas:

- 1) O inciso I em nada alterou parte do previsto na Súmula 256;
- 2) O inciso II esclareceu que mesmo fraudulenta a terceirização, esta não gerará vínculo de emprego com a administração pública, já que depende de aprovação em concurso público nos termos do art. 37 da CF;
- 3) O inciso III manteve parte do que previa a Súmula 256, mas estendeu a inexistência de vínculo de emprego à contratação de serviços de conservação e limpeza e também aos serviços especializados ligados à atividade-meio do contratante, desde que inexistam a pessoalidade e a subordinação direta, ou seja, inicia-se um novo parâmetro para os julgamentos, permitindo avaliar cumulativamente a especialização do serviço prestado, qual é atividade-fim da tomadora de serviços e também verificar no dia-a-dia de trabalho eventual subordinação ou pessoalidade com o contratante;
- 4) O inciso IV trouxe a condenação subsidiária da contratante, inclusive da administração pública, que responderá pelos débitos não pagos pela prestadora de serviços, caso insolvente, mas desde que participante do pólo passivo da demanda.

A principal inovação jurisprudencial foi a condenação subsidiária e a discussão do que atividade-meio e o que é atividade-fim de uma empresa tomadora de serviços, já que este é um dos principais pontos para enquadrar uma terceirização como lícita ou ilícita.

Para auxiliar esta distinção, Maurício Godilho Delgado sustenta que:

[...] a atividade-meio é aquela cuja função e tarefas empresariais e laborais não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu pertencimento no contexto empresarial e econômico mais amplo [...] atividades-fins são aquelas que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo, inclusive para a definição de seu pertencimento no contexto empresarial e econômico mais amplo.<sup>139</sup>

---

<sup>139</sup> DELGADO, Maurício Godilho. O Direito do Trabalho no Universo Jurídico Contemporâneo. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 5-18, fev. 1992.

Já Sergio Pinto Martins entende que a atividade-fim é a atividade central e direta, prevista no objeto social, ou seja, é aquela atividade em que a empresa concentra sua especialidade. Para o autor, atividade-meio é aquela em que a empresa não desempenha seu objeto central e essencial, como uma atividade complementar, de apoio. A título de exemplo desta atividade, podem ser considerados os serviços de limpeza ou vigilância, ressalvando-se a hipótese em que a empresa tenha como atividade-fim a limpeza e a vigilância, situação que impossibilita a terceirização desses serviços.<sup>140</sup>

Apesar da clareza doutrinária, no caso concreto, as cortes trabalhistas se dividem ao avaliar o que é atividade-meio e atividade-fim no setor bancário, já que são inúmeras, crescentes e inovadoras as terceirizações neste ramo.

Além da Súmula 331 do TST, que trata genericamente de todas as terceirizações, bancárias ou não, o TST, através da Resolução Administrativa n. 15/85, sumulou a terceirização bancária com a utilização das empresas de processamento de dados, conforme Súmula 239, que reconheceu a condição de bancário aos trabalhadores em empresa de processamento de dados, mas desde que pertencentes ao mesmo grupo econômico da contratante.<sup>141</sup>

Esta súmula foi polêmica, já que era genérica e nivelava todas as empresas de processamento de dados do mesmo grupo econômico, sem análise do caso em concreto. No entanto, para os bancos, tornava-se fácil burlar o teor da súmula, pois era apenas necessário contratar empresa terceirizada não pertencente ao mesmo grupo econômico.

Em seguida, surgiram as Orientações Jurisprudenciais (OJ) 64 e 126 da Seção de Dissídios Individuais I do TST, que foram inseridas respectivamente em 1994 e 1998, e tornaram-se exceções à Súmula 239 do TST, já que não eram reconhecidos como bancários os trabalhadores da PROBAM e os trabalhadores de empresas de processamento de dados que prestavam serviços também para

---

<sup>140</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2001. pp. 122-123.

<sup>141</sup> SÚMULA 239 DO TST - "É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico".

empresas não bancárias:

**OJ 64 da SDI-1 do TST. PROBAM. ENUNCIADO Nº 239. INAPLICÁVEL. NÃO SÃO BANCÁRIOS SEUS EMPREGADOS**

Histórico: Redação original - Inserida em 13.09.1994

**OJ 126 da SDI-1 do TST. EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. INAPLICÁVEL**

É inaplicável o Enunciado nº 239 quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

Histórico: Redação original - Inserida em 20.04.1998.

Posteriormente, mais especificamente em 2005, estas OJs foram canceladas em decorrência da nova redação conferida à Súmula 239, que as incorporou, conforme transcrição:

**SÚMULA Nº 239 do TST. BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

(primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1-inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998).

Também existem outras súmulas do TST nas quais se discute o reconhecimento de trabalhadores de outras categorias profissionais como bancários. No entanto, com exceção dos empregados de financeiras, a jurisprudência segue no sentido de igualar os benefícios dos bancários aos dos demais trabalhadores terceirizados ou vinculados a outras categorias profissionais, portanto restringindo-os, conforme súmulas abaixo transcritas:

**Súmula Nº 257 do TST. VIGILANTE** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

Histórico:

Redação original - Res. 5/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986

**Súmula Nº 117 do TST. BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Histórico:

Redação original - RA 140/1980, DJ 18.12.1980

**Súmula Nº 55 do TST. FINANCEIRAS** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

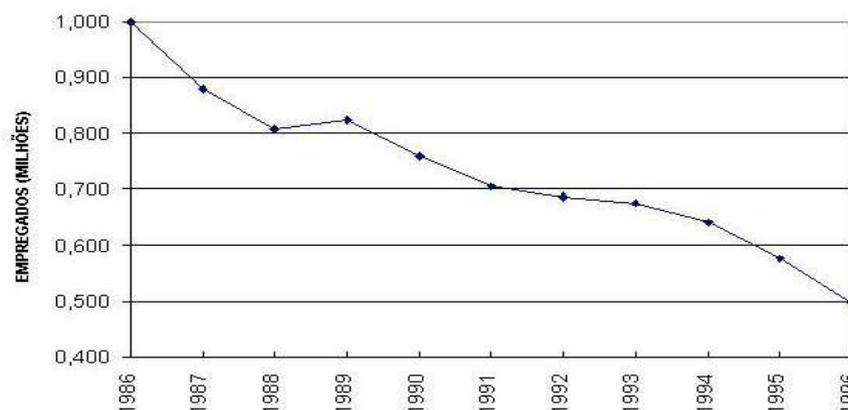
Histórico: Redação original - RA 105/1974, DJ 24.10.1974

Desta forma, a terceirização rotineiramente está em pauta nas cortes trabalhistas, mas o que se verifica é uma crescente aceitação da licitude das terceirizações, mesmo nos casos mais duvidosos e estranhos, numa verdadeira flexibilização do entendimento do judiciário, que, na maioria das vezes, considera justa e suficiente a simplista condenação subsidiária das empresas tomadoras de serviços.

### 3.4. POSTOS DE TRABALHO BANCÁRIO

As mudanças do setor bancário, já abordadas nos tópicos anteriores, repercutiram diretamente na redução dos benefícios e do emprego dos bancários. A toyotização bancária e a reestruturação dos bancos, com o fim da superinflação, refletiram no emprego do setor. O Gráfico abaixo, com dados da FEBRABAN, elaborado por Liliana Segnini, demonstra que, em dez anos, o emprego no setor financeiro foi reduzido pela metade, no qual existiam um milhão de bancários em 1986, reduzidos a 500 mil até o ano de 1996. Nessa década, o único ano em que não ocorreu redução do emprego foi 1988, momento de intenso lucro bancário decorrente de hiperinflação, período de interstício entre o Plano Bresser (junho de 1987) e o Plano de Verão (janeiro de 1989).

**Gráfico 5. Evolução do emprego nos setor financeiro (1986-1996)**



Fonte: Febraban - Coordenadoria de Comunicação Social, Fevereiro 1996  
Apud: SEGNINI; 1998

Seguindo semelhante evolução da redução dos postos de trabalho bancários, mesmo após os primeiros anos do Plano Real, período de reestruturação bancária, a redução do nível de emprego persistiu no setor bancário, nos moldes dos dados abaixo:

**Quadro 10. Estoque estimado de empregos no setor financeiro – pós-real (1994 – 2001)**

ANO	ESTOQUE	VARIAÇÃO ABSOLUTA	VARIAÇÃO RELATIVA
1994	624.756	-	-
1995	558.691	- 66.065	- 10,57%
1996	497.107	- 61.582	- 11,02%
1997	463.324	- 33.785	- 6,79%
1998	426.442	- 36.882	- 7,96
1999	406.315	- 20.127	- 4,73%
2000	400.425	- 5.890	-1,45%
2001	400.802	+ 377	+ 0,09%

Fonte: DIEESE e FEBRABAN<sup>142</sup>.

O quadro demonstra a redução do estoque de empregos no setor financeiro entre 1994 e 2001, com uma média de diminuição de emprego no importe 5,3% ao ano; uma queda de 223.954 empregos neste período de oito anos, o que corresponde a 35,84% de redução.

O problema do desemprego torna-se mais evidente quando é verificado, em apuração do IBGE, que no mesmo período ocorreu o crescimento da população brasileira: de 146.825.475 pessoas, em 1991; passando para 157.070.163 em 1996 e chegando a 183.987.291 pessoas em 2007.<sup>143</sup>

Também é interessante comparar a evolução dos postos de trabalho bancário com a pouca oscilação do número de agências e postos de serviços, conforme Quadro elaborado por Ludmila Rodrigues Antunes<sup>144</sup>:

<sup>142</sup> RODRIGUES, op. cit., f. 73 e FEBRABAN (2001), op. cit. p. 3

<sup>143</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/mapa\\_site/mapa\\_site.php#populacao](http://www.ibge.gov.br/home/mapa_site/mapa_site.php#populacao)>. Acesso em: 15 fev.2009.

<sup>144</sup> ANTUNES, Ludmila Rodrigues. *Reestruturação produtiva e sistema bancário brasileiro nos anos 90*. Tese de Doutorado – Instituto de Economia/UNICAMP. Campinas, 2001. p. 45.

**Quadro 11. Rede de atendimento e estoque de emprego nos bancos (1990-1999)**

	31/12/90	31/12/94	31/12/98	31/12/99
Agências	16.715	17.434	16.060	16.165
Postos de Atendimento Bancário	8.985	14.488	7.211	7.260
Total de pontos de atendimento	25.700	31.922	23.271	23.425
Estoque estimado de Empregados	724.526	608.537	420.218	408.209
Empregados por agência	43,3	34,9	26,2	25,3
Empregados por ponto de atendimento	28,2	19,1	18,1	17,4

Fonte: Banco Central e Ministério do Trabalho/CAGED.  
Elaboração: DIEESE – Subseção CNB/CUT (1999).

Ou seja, no mesmo período em que houve a redução do emprego no setor bancário, não houve modificação do número de agências e postos bancários, o que demonstra a intensificação do trabalho.

Em igual sentido, o DIEESE<sup>145</sup> elabora Quadro com a evolução do emprego no setor financeiro no Brasil, mês a mês, durante cada ano, o que possibilita analisar a sazonalidade durante o mesmo ano corrente:

**Quadro 12. Número estimado de empregados no setor financeiro\* no Brasil (1989 – 1996)**

Meses	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<b>Janeiro</b>	811.892	825558	748.949	696.874	681.614	670.117	632.761	568.786
<b>Fevereiro</b>	813.076	825081	745.564	694.839	680.638	668.917	629.251	564.152
<b>Março</b>	811.542	826244	739.578	694.800	678.962	666.743	623.749	559.765
<b>Abril</b>	810.958	821843	734.806	693.684	678.085	664.452	622.060	555.232
<b>Mai</b>	811.930	810419	732.026	692.588	676.779	661.906	616.847	547.715
<b>Junho</b>	813.501	794897	731.925	691.266	676.052	659.291	611.751	532.003
<b>Julho</b>	816.143	778699	723.279	689.244	676.549	657.233	592.280	528.182
<b>Agosto</b>	814.206	771331	717.914	687.827	677.884	653.272	588.927	526.093
<b>Setembro</b>	815.249	768287	714.089	687.843	677.574	651.022	585.350	521.939
<b>Outubro</b>	818.580	763105	708.751	686.376	676.369	646.236	581.758	518.714
<b>Novembro</b>	822.688	758466	703.729	684.171	673.438	641.302	577.436	513.861
<b>Dezembro</b>	824.316	753636	700.217	682.304	671.740	637.647	571.582	497.108

\* - Bancos comerciais, de investimento etc.

**Fonte:** Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (Lei 4.923/65). Elaboração: DIEESE-SEEB/Rio.

<sup>145</sup> DIEESE: reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos. *Boletim DIEESE*, n. 196, julho 1997.

O mesmo movimento de desemprego ocorreu no Banco Banespa S/A, principalmente no período de intervenção federal, preparatório para sua privatização e pós-privatização:

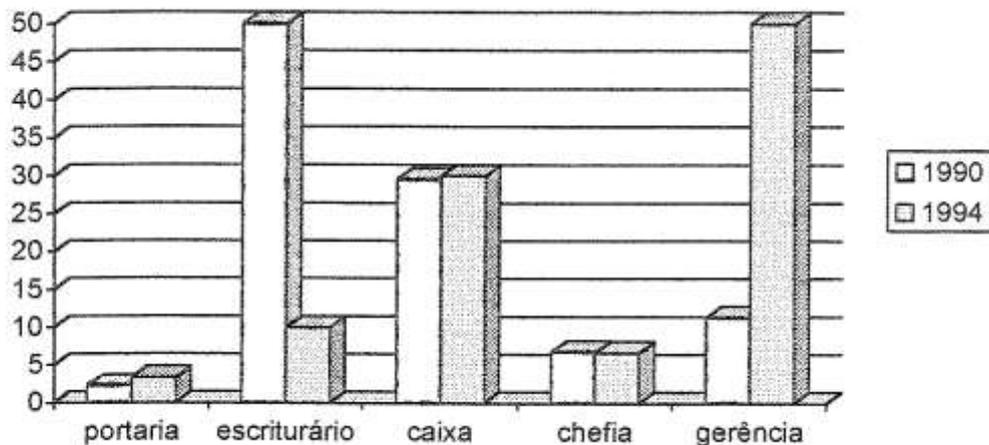
**Quadro 13. Número de empregados no Banespa (1994 a 2002)**

ANO	EMPREGADOS	REDUÇÃO DE EMPREGADOS	PERCENTUAL DE REDUÇÃO
1994	33.877	-	-
1995	29.485	- 4.392	-12,96
1996	26.839	- 2.646	- 8,97
1997	22.518	- 4.321	- 16,10
1998	21.099	- 1.419	- 6,30
1999	20.098	- 1.001	- 4,74
2000	19.482	- 616	- 3,06
2001	13.831	- 5.651	- 29,00
2002	13.816	- 15	- 0,10

**Fonte:** SOUZA, Evandro Luiz Nogueira de. Dados sobre o Banespa [mensagem pessoal]. Mensagem da Assessoria de Imprensa do Grupo Santander Banespa recebida em 30 de dezembro de 2003. Elaborado pelo autor.

O quadro demonstra que a redução do emprego não apenas ocorreu após a privatização, mas também durante o processo de preparação à privatização, para que o banco se tornasse mais atrativo e viável comercialmente aos investidores.

Além da evolução do desemprego bancário, as funções existentes também foram alteradas, sendo que as gerenciais, com maior nível de instrução, cresceram em proporção às funções de caixa e escriturário, bem como à função de chefe de serviço, já que no sistema de produção toyotista é desnecessária a figura do chefe intermediário, pois o sistema exige o resultado de forma muito mais rígida e intolerante que um suposto capataz. Seguem um Gráfico e um Quadro que ilustram o que foi dito:

**Gráfico 6. Distribuição de funcionários por função (1990 – 1994)**

Fonte: Boletim DIEESE nº 169, abril/95.

**Quadro 14. Mudanças nos principais postos de trabalho (em %) (1979-1993)**

Ocupações	1979 <sup>(1)</sup>	1988 <sup>(2)</sup>	1993 <sup>(2)</sup>
Gerências	7,00	7,00	17,00
Chefias intermediárias	19,00	10,00	6,00
Caixas	12,00	12,00	15,00
Escriturários	58,00	34,00	27,00

<sup>(1)</sup> Dados relativos ao Estado de São Paulo. <sup>(2)</sup> Dados referentes à Grande São Paulo.

Fonte: DIEESE. Elaboração: DIEESE - SEEB/Rio.

Desta forma, nas últimas décadas, é crescente a redução dos postos de trabalho bancário. Aliado a isso, o perfil do trabalhador bancário foi alterado, com mais elevado nível de instrução e com crescimento do emprego nas funções gerenciais, já que as demais estão em extinção. O principal motivo da redução das funções com menor nível de instrução são as terceirizações, que assumiram parte destas tarefas e o avanço tecnológico que transferiu aos clientes tarefas bancárias, com a utilização dos caixas eletrônicos e internet.

A evolução do nível de instrução dos bancários é comprovada com os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais): ao final de 2006, 77,84% dos bancários apresentam ao menos curso superior incompleto<sup>146</sup>.

<sup>146</sup> DIEESE. *Estudos e Pesquisas*. Perfil dos trabalhadores no setor bancário segundo RAIS 2006.

**Tabela 4. Bancários segundo as faixas de escolaridade**

FAIXA DE ESCOLARIDADE	TRABALHADORES	PORCENTAGEM
Até 1º grau	3.559	0,84%
2º grau incompleto	6.965	1,65%
2º grau completo	83.060	19,67%
Superior incompleto	79.210	18,76%
Superior completo	248.279	58,80%
Pós-Graduação ( <i>Stricto Sensu</i> )	1.146	0,27%
<b>TOTAL</b>	<b>422.219</b>	<b>100%</b>

Fonte: MTE. RAIS 2006. **Elaboração:** DIEESE – Rede Bancários.

A redução dos postos de trabalho bancário, aliada à exigência de maior qualificação do trabalhador, gera, por consequência, o aumento da competitividade entre os trabalhadores e o medo do desemprego, além de dificultar a mobilização sindical na conquista ou manutenção de benefícios legais e convencionais à categoria, conforme veremos a seguir.

## 4. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E NORMAS COLETIVAS RELATIVAS AOS BANCÁRIOS

### 4.1. BANCÁRIOS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Os empregados bancários são regidos pela CLT, inclusive os concursados em bancos públicos. Não existe bancário de banco público regido pelas regras estatutárias da administração pública, já que estes bancos concorrem com as demais instituições financeiras da iniciativa privada e, por isso, legalmente são constituídos como sociedade de economia mista ou empresa pública, inexistindo bancos públicos constituídos como fundação ou autarquia.

Na CLT, existem algumas previsões específicas para os trabalhadores bancários, principalmente no que se refere à jornada de trabalho e à rescisão contratual por justa causa.

Quanto à jornada de trabalho do bancário, a regra geral (*caput* do art. 224 da CLT) prevê a jornada de seis horas diárias. Entretanto, na prática, a regra geral transformou-se em exceção, já que o percentual dos trabalhadores com jornada de oito horas diárias é bem superior, considerados estes como exercentes de cargo de confiança (§ 2º do art. 224 da CLT).

Além dos bancários enquadrados pelo banco no § 2º do art. 224 da CLT, existem outros também enquadrados no art. 62 da CLT, que é um artigo que não se restringe à categoria bancária, mas trata dos trabalhadores que exercem atividade externa ou que exercem cargos de gestão, considerados como tais os diretores e chefes de departamento ou filial.

Retornando especificamente para a regra geral da jornada bancária, realmente é um benefício legal a jornada de seis horas. Todavia, infelizmente, o percentual dos trabalhadores com esta benesse é inferior a 50% de toda a categoria.<sup>147</sup> Também é importante frisar que as vantagens desta jornada são estendidas aos empregados de portaria e limpeza, entretanto, não se tem mais notícias de empregados do banco nessas funções, já que estes serviços foram

---

<sup>147</sup> JINKINGS, N. *Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. Campinas: Ed. da Unicamp; São Paulo: Imprensa Oficial 2002.

totalmente terceirizados, conforme vimos.

Desta forma, a terceirização e a mudança da denominação da função exercida são formas de reduzir a quantidade de trabalhadores com jornada de seis horas diárias, benefício legal que em muito incomoda as instituições financeiras.

Com relação à justa causa bancária, além das previsões do art. 482 da CLT, aplicadas para todos os empregados regidos pela CLT, independente da categoria profissional; para os bancários também é aplicada a rescisão contratual por justa causa, nos termos do art. 508 da CLT, quando o bancário falta reiteradamente com o pagamento de dívidas exigíveis.

Essa previsão de justa causa específica para os empregados bancários traz a presunção de que o bancário que não é bom pagador ou não administra bem suas finanças não pode manusear o dinheiro dos outros, o que mistura conceitos de honestidade com o de economia doméstica.

Infelizmente este artigo perdura por mais de 65 anos na CLT, o que o torna ainda aplicável nas cortes trabalhistas, trazendo uma assunção de falta de idoneidade para os bancários que não administram bem suas finanças. Ora, se o legislador duvida da idoneidade deste bancário, a previsão legal traz uma punição de caráter civil (demissão por justa causa) em decorrência de um suposto e futuro crime penal, que não ocorreu. Neste sentido, o art. 508 da CLT ofende o art. 5º da CF, incisos LIV, LV, LVII, já que o bancário é punido com uma demissão por justa causa, em decorrência da possibilidade de praticar um ilícito penal, sem nada ter feito contra o banco ou contra os clientes do banco. Isso é uma inversão do Princípio da Presunção de Inocência.

Note-se que não se leva em conta a diferença do contexto em que foi criado o art. 508 da CLT, quando o consumismo era incomparável com a atualidade, em que o mercado propagandista incentiva o consumo, aliando conceitos de felicidade com a compra de bens muitas vezes supérfluos. A título de exemplo, o Banco Santander, fazendo propaganda de seu cartão de crédito, apresenta como slogan “o valor das idéias”.

Desta forma, considerando a formação educacional consumista no Brasil e a oferta de crédito, salvo melhor juízo, esta previsão legal é totalmente inconstitucional. Entretanto, as cortes trabalhistas sustentam sua constitucionalidade

e conseqüente aplicabilidade do art. 508 da CLT, como é o caso do Recurso de Revista n. 127300/1994, julgado pelo TST, de relatoria do Ministro Vantuil Abdala, na qual foi reconhecida a constitucionalidade do art. 508 da CLT e aplicada a justa causa ao trabalhador bancário.<sup>148</sup>

Assim, o trabalhador bancário luta para manutenção de sua jornada de seis horas, cada vez mais escassa, e sofre com a punição por justa causa em caso de inadimplência contumaz.

#### **4.2. NORMAS COLETIVAS BANCÁRIAS**

Primeiramente, é importante informar que as convenções coletivas de trabalho têm período de vigência máxima de dois anos, nos termos do art. 614, § 3º da CLT. As convenções coletivas dos bancários costumeiramente são firmadas anualmente e cada sindicato, dentro de sua base territorial, tem competência para pactuar a sua norma coletiva com o sindicato patronal. Todavia, as diversas normas coletivas firmadas da categoria bancária são muito semelhantes e normalmente são pactuadas em blocos com inúmeros sindicatos. Como exemplo, em 2007, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB) de Campinas e Região pactua em conjunto no mesmo instrumento normativo com outros 20 a 30 sindicatos de empregados, de acordo com o ano, dos Estados de São Paulo, Mato Grosso do Sul e Paraná.

Considerando a semelhança das convenções coletivas firmadas, trazemos abaixo os principais benefícios previstos na norma coletiva pactuada pelo SEEB Campinas e outros sindicatos de empregados com a Federação Nacional dos Bancos e com o Sindicato dos Bancos no Estado de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

Os principais benefícios dessa norma coletiva bancária, resumidamente, consistem em:

- 1) salário de ingresso superior ao salário mínimo nacional;
- 2) salário após 90 dias de trabalho superior ao salário previsto na cláusula

---

<sup>148</sup> Tribunal: TST. Acórdão Num: 724. Decisão: 06 03 1996. Proc: RR Num: 127300. Ano: 1994. Região: 09. UF: PR. Recurso de Revista Órgão Julgador - Segunda Turma. Turma: 02 Fonte DJ Data: 31 05 1996. Pg: 19069. Recorrente: Banco Bamerindus do Brasil S/A. Recorrido: (...). Ministro Relator: Ministro Vantuil Abdala.

do salário de ingresso;

3) adiantamento da primeira parcela do 13º salário limitado ao dia 30 de maio de 2008;

4) Adicional de Tempo de Serviço para os empregados contratados anteriormente a 22 de novembro de 2000 e que não renunciaram ao benefício em troca de indenização de R\$ 1.100,00;

5) hora noturna com adicional de 35% acima do valor da hora normal;

6) gratificação de função para os enquadrados no § 2º do art. 224 da CLT (bancário com cargo de confiança e jornada de oito horas) em valor nunca inferior a 55% do cargo efetivo;

7) gratificação de caixa;

8) gratificação para compensador de cheques;

9) auxílio refeição e auxílio alimentação;

10) auxílio creche ou auxílio babá para os pais que tenham filhos até 83 meses de idade e que comprovem as despesas;

11) auxílio funeral;

12) ajuda financeira para deslocamento noturno;

13) vale transporte com desconto do empregado limitado a 4% do salário base;

14) ausências legais em quantidade de dias superior ao previsto no art. 473 da CLT;

15) estabilidade provisória de emprego em decorrência de: gestação por 60 dias após o término da licença maternidade; doença por 60 dias após a alta médica, desde que tenha se afastado do trabalho por mais de seis meses; pré-aposentadoria; paternidade no período de 60 dias após o nascimento do filho;

16) assistência médica gratuita, após a rescisão contratual sem justa causa, durante alguns meses de acordo com o tempo de duração do contrato de trabalho;

17) abono único ao bancário no ato da assinatura da convenção coletiva de trabalho;

18) participação no lucro e resultados;

19) em caso de concessão de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, complemento salarial por 24 meses do valor salarial a menor pago pelo INSS.

Não se pode desprezar a quantidade de benefícios não amparados pela CLT que a categoria bancária conquistou em suas convenções coletivas de trabalho.

No entanto, todos os benefícios citados foram conquistados há décadas, sendo que nestes últimos dez anos apenas são anualmente repetidos nas convenções coletivas, sem qualquer ampliação. No mesmo período, os bancos são

recordistas de lucro e, simultaneamente, reduzem a quantidade de postos de trabalhos bancários e majoram as terceirizações do setor.

Vejamos estudo comparativo entre os benefícios a que os antigos trabalhadores do Banespa tinham direito por seu Acordo Coletivo de Trabalho anterior à privatização e o que foi estabelecido na Convenção Coletiva (1994/1995), ao qual passaram a se vincular:

**Quadro 15. Análise comparativa de cláusulas salariais e sociais: Convenção Coletiva da Categoria x Acordo coletivo – Banespa (1994-1995)<sup>149</sup>**

	BANESPA	FEBRABAN
Piso salarial portaria/contínuo/servente	R\$ 260,88	R\$ 207,30
Piso salarial escriturário	R\$ 445,70	R\$ 301,54
Piso salarial caixa	R\$ 636,20	R\$ 387,21
Adicional hora noturna	40%	35%
Quinquênio	5%	SEM PREVISÃO
Adicional por tempo de serviço	R\$ 10,00 por ano	R\$ 5,19 por ano
Gratificação de caixa	R\$ 190,50	R\$ 85,67
Gratificação de compensador de cheque	R\$ 76,19	R\$ 29,68
Gratificação de digitação	R\$ 114,29	SEM PREVISÃO
Gratificação de conferente	R\$ 76,19	SEM PREVISÃO
Ajuda-refeição	R\$ 6,19 / DIA	R\$ 5,00 / DIA
Auxílio-cesta alimentação	R\$ 80,00 / MÊS	R\$ 80,00 / MÊS
Ajuda-deslocamento noturno	R\$ 34,56 / MÊS	R\$ 18,68 / MÊS
Auxílio-creche e babá	R\$ 71,83 / MÊS	R\$ 60,00 / MÊS
Auxílio-funeral	R\$ 200,20	R\$ 177,60
Indenização por morte ou invalidez decorrente de assalto ou acidente de trabalho	R\$ 73.893,59	R\$ 26.555,97

Carvalho Neto demonstra em estudo que, nos anos seguintes ao Plano

<sup>149</sup> BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO S/A, **Acordo Coletivo de Trabalho 1994/1995**. São Paulo. 30 de Novembro de 1994. Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. **Convenção Coletiva De Trabalho – 1994/1995**. São Paulo.

Real, os reajustes da categoria bancária não conquistaram ganhos reais ao salário.

#### Quadro 16. Análise das cláusulas econômicas após o Plano Real

O quadro abaixo informa sobre a negociação da remuneração após o Plano Real.

Ano	FENABAN	BB	CEF
94/95	Aumento real de 0,87%	Perda de 1,14%	Perda de 0,75% a 1,12%
95/96	Aumento real de 3,57%; PLR: 72% do salário, mais R\$200,00; bancos com programa de PLR podem compensar valores pagos.	Perda de 0,41%	Perda de 3,75% - Abono de R\$550,00 para todos.
96/97	Perda de 1,93%; PLR: idem acima, de 60% do salário, mais R\$270,00.	Reajuste de 0,00%; Perda de 12,49%; abono de R\$3.000,00 para todos.	Reajuste de 0,00%; perda de 12,49%; 1ª parcela do abono de R\$5.500,00 para todos.
97/98	Aumento real de 0,67%; PLR idem acima, de 80% do salário, mais R\$300,00.	Reajuste de 0,00%; Perda de 4,12%; abono: R\$ 3.000,00 para todos exceto apoio - R\$1.800,00.	Reajuste de 0,00%; Perda de 4,12%; 2ª parcela do abono de R\$5.500,00 para todos.

Fonte: CARVALHO NETO, 1999:173 - a partir de convenções e acordos coletivos entre a FENABAN, CEF e o BB e vários sindicatos e federações de bancários de todo Brasil.

O DIEESE<sup>150</sup>, analisando comparativamente os índices de inflação com os reajustes da categoria, apresenta as perdas financeiras na recomposição da inflação dos trabalhadores bancários, tanto nos bancos públicos, como nos bancos privados:

#### Quadro 17. Inflação e reajustes salariais nos bancos públicos- Campanhas Nacionais dos Bancários (1994-2001)

Período	ICV/DIEESE <sup>(1)</sup>	INPC/IBGE	Reajustes Salariais		
			Banco do Brasil (BB)	Caixa Econômica Federal (CEF)	Banco do Nordeste (BN)
01 de Jul/ 94 a 31 de Ago/94	30,00%	9,74%	13,69%	13,71%	13,69%
01 de Set/94 a 31 de Ago/95	28,16%	25,80%	25,00%	20,94%	21,00%
01 de Set/95 a 31 de Ago/96	15,75%	14,28%	0,00%	0,00%	0,00%
01 de Set/96 a 31 de Ago/97	6,71%	4,30%	0,00%	0,00%	0,00%
01 de Set/97 a 31 de Ago/98	1,13%	3,88%	0,00%	1,00% <sup>(2)</sup>	0,00%
01 de Set/98 a 31 de Ago/99	5,79%	5,25%	0,00%	0,00%	0,00%
01 de Set/99 a 31 de Ago/00	9,21%	6,96%	1,70% <sup>(2)</sup>	0,00%	0,00%
01 de Set/00 a 31 de Ago/01	8,30%	7,31%	2,00% <sup>(2)</sup>	0,00%	4,00%

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

(1) Foi utilizada a série nova do ICV/DIEESE.

(2) Este reajuste incidiu apenas sobre o salário-padrão o vencimento padrão.

Dezembro de 1994.

<sup>150</sup> DIEESE, 4ª Conferência Regionais do Ramo Financeiro: Reivindicações Econômicas (Campanha 2002-3). Texto 09/2002.

**Quadro 18. Inflação e reajustes salariais (FENABAN) – Campanhas Nacionais dos Bancários (1994-2001)**

Período	Reajuste Salarial	ICV - DIEESE	INPC – IBGE
01 de jul/94 a 31 de ago/94	16,00%	30,00%	9,74%
01 de set/94 a 31 de ago/95	30,00 %	28,16 %	25,80 %
01 de set/95 a 31 de ago/96	10,80 %	15,75 %	14,28 %
01 de set/96 a 31 de ago/97	5,00 %	6,71 %	4,30 %
01 de set/97 a 31 de ago/98	1,20 %	1,13 %	3,88 %
01 de set/98 a 31 de ago/99	5,50 %	5,79 %	5,25 %
01 de set/99 a 31 de ago/2000	7,20 %	9,21 %	6,96 %
01 de set/00 a 31 de ago/01	5,50 %	8,30 %	7,31 %

**Elaboração: DIEESE – Linha Bancários.**

Os dados dos quadros acima demonstram perdas salariais com a não recomposição inflacionária. No entanto, com relação às cláusulas sociais, constata-se vantagens adquiridas através das convenções coletivas de trabalho, mas fica clara a estagnação dos benefícios, já que inexistem conquistas na última década, período de maior lucratividade das instituições financeiras. No mesmo sentido, são de fácil visualização as previsões normativas vantajosas aos empregados dos bancos públicos em relação aos bancos privados. No entanto, os benefícios previstos aos bancários são bem superiores aos dos trabalhadores das empresas terceirizadas, que, na maior parte das vezes, se vinculam a sindicatos de pouco amparo normativo. Desta forma, fica mais fácil entender a voraz luta das instituições financeiras para as privatizações e terceirizações no setor bancário.

Apesar da pouca alteração nas previsões legislativas e normativas dos bancários, a remuneração da categoria ganhou novas nomenclaturas instituídas pelos bancos, na maior parte das vezes variáveis, que individualizaram a relação empregador/empregado, tema do próximo item.

### 4.3. FORMAS DA REMUNERAÇÃO BANCÁRIA

#### 4.3.1. CARGO COMISSIONADO / GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O empregado bancário pode receber gratificação de função pela tarefa realizada (ex: caixa bancário) enquadrado no *caput* do art. 224 da CLT e, também, em decorrência do exercício do cargo de confiança bancária (ex: gerente que exerce função de chefia), caso em que é aplicável o § 2º do art. 224 da CLT.

O principal diferencial destas duas situações é a jornada legal de seis horas para o comissionado que não exerce cargo de confiança e de oito horas para o comissionado que efetivamente exerce cargo de confiança.

A gratificação de função decorrente da função comissionada, sem necessariamente ser de confiança bancária (§ 2 do art. 224 da CLT), como é o caso da função de caixa, tem previsão na Norma Coletiva da Categoria, com valor mínimo específico e responsabilidade gratificada. Ressalta-se que a discussão sobre o caixa exercer ou não cargo de confiança está superada, pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que, através de sua Súmula n. 102, VI<sup>151</sup>, esclareceu que sua jornada legal é de seis horas.

---

<sup>151</sup> **SÚMULA Nº 102. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA.** (incorporadas as Súmulas nºs 166, 204 e 232 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 15, 222 e 288 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005.

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - RA 121/2003, DJ 21.11.2003);

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982);

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 - DJ 11.08.2003);

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985);

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 - Inserida em 20.06.2001);

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980);

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava

A gratificação de função, pelo exercício do cargo de confiança, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT e da Súmula 102 do TST, decorre cumulativamente do pagamento da gratificação de função não inferior a um terço de seu salário e, também, do efetivo exercício das funções de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes.

Note-se que, apesar da exigência do percentual da gratificação de função previsto na CLT (1/3 do salário), a norma coletiva é mais favorável: prevê o pagamento da gratificação no percentual mínimo de 55% sobre o salário base. Ora, existindo o conflito de normas no Direito do Trabalho, sem qualquer discussão, considerando o Princípio da Norma Mais Favorável, prevalece o contido na norma coletiva.

Ocorre que, apesar da benesse na melhora remuneratória do trabalhador com o pagamento de uma gratificação de função em mais de 55% de seu salário, esta não se incorpora ao salário, ou seja, pode ser excluída de sua remuneração, por ato unilateral do empregador, desde que o pagamento desta gratificação não ultrapasse uma década, exceção à regra estabelecida pela Súmula n. 372 do TST<sup>152</sup>.

Note-se que muito antes dos dez anos exigidos pela Súmula, tal valor já faz parte do orçamento e das despesas do trabalhador e, por isso, eventual supressão, sem sombra de dúvida, causará sérias dificuldades e transtornos financeiros ao bancário, até porque, o piso salarial para o pessoal de escritório, previsto na norma coletiva de 2003, aplicada para a cidade de Campinas, por exemplo, corresponde ao valor de R\$ 638,52, importância esta que se aproxima de dois salários mínimos para a época, logo, a gratificação complementa de forma significativa da remuneração.

Neste sentido, a luta diária do bancário para a manutenção da gratificação

---

horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 - inserida em 14.03.1994).

<sup>152</sup> **SÚMULA 372 DO TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 - Inserida em 25.11.1996);

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 - DJ 11.08.2003).

de função, que depende de seus resultados e cumprimento de suas metas, torna-se um estorvo psicológico ao trabalhador, tema a ser abordado no próximo capítulo.

O que é interessante ressaltar é que o § 2º do art. 224 da CLT (que trata sobre cargo comissionado de confiança com jornada de oito horas) é para ser a exceção à regra do *caput* do mesmo artigo (que trata sobre cargo não de confiança com jornada de seis horas) e foi criado com este intuito. No entanto, considerando que a regra geral da jornada de seis para o trabalhador bancário é um engodo para a atividade capitalista bancária, as instituições financeiras, com o passar dos anos, transformaram a exceção em regra, ou seja, reajustaram sutilmente os salários normativos e transformaram quase todos os regimes de trabalho, independente do efetivo exercício do cargo de confiança, em regimes de oito horas e, por consequência, trouxeram a estes trabalhadores, de forma disfarçada, a possibilidade de afrontar o art. 7º da CF, que prevê a irredutibilidade salarial, com o eterno ou decênio risco do “facção” em sua gratificação.

Ora, apenas no setor bancário, estranhamente existem mais chefes do que subordinados, ou seja, quase todos são chefes, mas em verdade nenhum bancário sabe efetivamente de quem é chefe, já que inexistem subordinados. Por este motivo, em decorrência da evolução no percentual de trabalhadores bancários enquadrados no § 2º do art. 224 da CLT, torna-se possível supor eventual fraude à legislação trabalhista e ofensa ao *caput* do art. 224 da CLT.

Essa constatação é comprovada pelos dados da RAIS, do Ministério do Trabalho, e apresentados por Nise Maria Tavares Jinkings. No Brasil, a porcentagem de bancários de 30 horas passou de 59,5% em 1994 para 44,9% em 2002 e, no estado de São Paulo, de 45,6% para 33,5%. Nesse período, a porcentagem máxima de bancários de 30 horas correspondeu a 64,5% no Brasil e a 48,5% no estado de São Paulo, ambos no ano de 1995.<sup>153</sup>

Assim, a única justificativa para os bancos aumentarem o percentual de empregados exercentes do cargo de confiança bancária (§ 2º do art. 224 da CLT) é o intuito de flexibilizar o contrato de trabalho e enfraquecer a categoria bancária, pois, desta forma, o poder de mobilização e reivindicatório do sindicato se reduz

---

<sup>153</sup> JINKINGS, 2002.

drasticamente, já que o risco de o bancário perder sua gratificação é uma sombra que o acompanhará até o seu decênio profissional de trabalhador comissionado.

#### **4.3.2. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

No atual momento globalizado, em que a economia mundial reflete diretamente no funcionamento e no lucro das empresas, estas, em busca de sua estabilidade econômica perante as incertezas macroeconômicas, dividem o risco da atividade econômica com o trabalhador, em total afronta ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que o risco do negócio é do empregador. No entanto, apesar do risco empresarial, as instituições financeiras representam o setor mais lucrativo do país.

Uma das formas de repartir o risco da atividade econômica com o trabalhador é reduzir ou estagnar seus ganhos fixos mensais e, para não caracterizar infração ao artigo 7º da Constituição Federal (irredutibilidade salarial), implantar remuneração variável de acordo com o desempenho individual e coletivo dos trabalhadores, atrelada à lucratividade da empresa, situação que protege financeiramente a empresa frente às incertezas econômicas, não desconsiderando, é claro, o aumento da competitividade entre os trabalhadores, que, por certo, gerará um aumento de produtividade.

Essa forma variada de remuneração não objetiva unicamente diminuir o risco da atividade econômica empresarial, mas também repercute na melhor avaliação da empresa por seus gestores, que divide setorialmente os gastos e os ganhos de forma diária. Assim, a tomada de decisões de seus gestores torna-se, em tese, mais consciente da efetiva situação financeira existente na empresa. Dividindo os gastos setorialmente, o empresariado pode apurar qual segmento corporativo obtém maior lucratividade, qual é deficitário, qual equipe e empregado trazem lucro para a corporação, qual unidade deve ser extinta e onde deve ocorrer expansão. Esse mecanismo de desmembrar financeiramente a empresa traz uma maior transparência econômica corporativa e, por conseqüência influencia no investimento de cada unidade, nas premiações internas, promoções e demissões.

Ora, neste histórico de descentralização financeira empresarial, desde uma reforma na corporação até o custo da demissão de um colega da mesma equipe de trabalho refletirão na remuneração variável do trabalhador, já que qualquer gasto

recairá na lucratividade da unidade. Desta forma, o trabalhador sofrerá todos os reflexos como se empresário fosse, mas sem os poderes de gestor de negócios.

Claro que esse controle apurado de qual é o rendimento do trabalhador em relação ao seu custo, fazendo, ainda, uma análise comparativa com os demais empregados, gera uma sensação de insegurança ao trabalhador que vende a sua força laboral.

Em contrapartida, sob a ótica empresarial, a remuneração variável é motivadora e sua capacidade de aprimorar o desempenho e a competitividade da empresa é visível. No entanto, segundo Barreto e Pádua Neto<sup>154</sup>, não se podem desprezar as conseqüências efetivas desse mecanismo para o trabalhador, que fica preso às pressões constantes de aumento de produtividade e alcance de metas muitas vezes inatingíveis. Por conseqüência, o salário é singelamente reajustado ou deixa de ser reajustado e os ganhos reais de produtividade são pagos através da remuneração variável, incluindo-se como uma espécie de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) sem que isso se incorpore à remuneração do trabalhador.

Nesse modelo, os salários passam a variar conforme a conjuntura. As empresas, ao contrário, é que têm absorvido esses ganhos de produtividade de forma duradoura e definitiva.<sup>155</sup> Através desse mecanismo de remuneração variável, são, então, as empresas as grandes beneficiárias. Além disso, de acordo com a nomenclatura da parte variável da remuneração, como por exemplo a PLR, não recaem sobre ela os encargos sociais, o que reduz a contribuição vinculada ao salário dos empregados.

A remuneração variável, além da flutuação econômica mensal, que gera incertezas para manutenção de seus compromissos financeiros, também cria um ambiente competitivo entre os trabalhadores. Estes já se desgastam com a intensa cobrança de atualização do conhecimento e aumento de capacitação, perante a intensa velocidade da informação atrelada às mudanças tecnológicas, que exigem maior versatilidade; frente ao aumento de desemprego, com um exército de mão-de-obra disponível e a redução dos postos de trabalho na área bancária; aumento das

---

<sup>154</sup> BARRETO, Ranieri Muricy; PADUA NETO, Antônio de. A Bahia Análise & Dados Salvador. 1997. Disponível em <<http://www.sei.ba.gov.br/publicacoes/bahia>>. Acesso em: 12 jan. 2005.

<sup>155</sup> Idem, p. 170.

terceirizações e crescentes políticas neoliberais, com uma potencial desregulamentação das relações de trabalho.

As formas de remuneração variável existentes nas corporações não são totalmente padronizadas, até porque cada ramo de atividade econômica tem suas próprias peculiaridades. Todavia, limitando-se ao setor bancário, é possível fazer uma divisão das formas mais tradicionais e de seus reflexos nas relações de trabalho. Na maioria das vezes, a remuneração variável decorre da contraprestação pela venda de título de capitalização, filiação à previdência privada, abertura de conta bancária, além da venda de produtos para empresas do mesmo grupo ou parceiras, como é o caso de cartões de crédito e diversos seguros. Dividimos a remuneração variável em: individual, coletiva vertical e coletiva setorial.

#### **a) Remuneração Variável Individual**

Esta forma de remuneração é a simples retribuição pela venda de um produto ou de um serviço, que gera o pagamento de sua contraprestação financeira. De acordo com o percentual mensal que representa essa comissão ou prêmio, terá reflexos significativos no seu orçamento mensal. Note-se que este valor, com o passar dos anos, transforma-se em parte representativa do salário e, por conseqüência, o bancário depende do valor variável para cumprir os seus compromissos financeiros, como é o caso do aluguel, seguro, escola, condomínio, internet e plano de saúde.

No mesmo sentido, a diminuição de seus ganhos variáveis gera incertezas financeiras, pois estes deixam de existir ou reduzem-se drasticamente em caso de afastamentos do trabalhador, queda de produtividade ou perda de clientes. Entretanto os compromissos financeiros do bancário não seguem a mesma lógica, criando-se um risco de inadimplência.

Porém, muito além da insegurança financeira do bancário, esta forma de pagamento variável individualizada traz inúmeros outros reflexos, principalmente de ordem psicológica. Isso porque ao gerente geral da agência – ou até mesmo a qualquer diretor do banco, que nunca sequer tenha pisado na agência e nem ao menos conheça os empregados da unidade – é possível avaliar quais são os mais rentáveis para a corporação, desprezando qualquer qualidade social do trabalhador. Além disso, o trabalhador sabe deste controle financeiro de produtividade realizado

pelos gestores e, por conseqüência, também sabe que para uma promoção ou rescisão contratual esses critérios serão utilizados. A insegurança do trabalhador se intensifica, ainda, com eventual redução de produtividade em relação aos colegas de trabalho, o que pode gerar enormes conflitos entre os trabalhadores, na busca de maiores resultados individuais.

### **b) Remuneração Variável Coletiva Verticalizada**

Além da forma individualizada de remuneração variável, parte das comissões ou prêmios decorrentes da venda de produtos que aparentemente são individualizados, na verdade são coletivos e verticalizados.

Na maioria das instituições financeiras, apesar da drástica redução dos níveis hierárquicos, o gerente geral ou setorial da agência também recebe um percentual sobre o que um bancário conquista de comissões. Ou seja, quanto mais os bancários de função não gerencial venderem e lucrarem, maior será o lucro do subordinante e do banco. A premissa inversa não necessariamente procede. O rendimento do gerente depende do rendimento de sua equipe e, ainda, o percentual remuneratório variável dos cargos mais elevados também é mais representativo em relação aos bancários de cargos não gerenciais.

No entanto, muitos gerentes, na ânsia do cumprimento de suas metas e do lucro da agência, extrapolam o seu poder diretivo em relação aos seus subordinados.

Note-se que esses gerentes também são comparados com gerentes da mesma e de outras agências, o que por si gera mais competição entre os trabalhadores. Também em relação aos cargos mais altos, é possível a um superintendente ou diretor avaliar, à distância, quais são os gerentes mais rentáveis para a corporação. Ademais, o gerente que é avaliado sabe deste controle financeiro de produtividade realizado pelos gestores e, por conseqüência, também sabe que para uma promoção ou rescisão contratual serão utilizados esses critérios. Por estes motivos, a insegurança do trabalhador se intensifica e tal fato ocorre não apenas nos cargos hierarquicamente menores, mas preponderantemente nos cargos mais elevados, o que com certeza potencializa os riscos de conflitos entre os trabalhadores, na busca de melhores resultados individuais em detrimento de sua saúde e de seu bem estar.

### **c) Remuneração Variável Coletiva Setorial**

Além da remuneração variável individualizada e da variável coletiva verticalizada, também é muito comum nas instituições financeiras a remuneração variável coletiva setorial.

Essa forma de remuneração, na maioria dos bancos, é trimestral, semestral ou anual, correspondendo praticamente a um 14º, 15º ou 16º salário ao empregado bancário, mas é decorrente do lucro do banco, atrelada aos resultados e às metas da agência bancária.

Todavia, a premiação decorre do rendimento de toda agência e, por conseqüência, não depende exclusivamente do rendimento individual do trabalhador, ou seja, não basta o bancário conquistar a sua meta, é importante que todos os bancários da mesma agência também cumpram o respectivo resultado. Desta forma, se um colega de trabalho tem uma queda de rendimento, prejudica o restante dos trabalhadores da agência. A premissa inversa também é verdadeira. Nesse raciocínio, todos os trabalhadores são chefes e cobram o desempenho e o resultado de todos, rompendo-se a tradicional seqüência hierárquica empresarial do sistema fordista.

Deste modo, o rendimento de um trabalhador reflete na premiação de outro e, por isso, os conflitos e a intolerância entre os colegas são potencializados. Assim, o trabalhador torna-se impaciente com os demais bancários que sofrem dificuldade de cumprir suas metas, os que se utilizam das licenças-médicas e principalmente os portadores de DORT – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho. Por estes motivos, o assédio moral torna-se rotina na atividade bancária, tendo em vista que os próprios “colegas” hostilizam o bancário “fraco”, que não apresenta os resultados almejados pela equipe. Para piorar a situação, o custo de eventual demissão sem justa causa desta “vítima” também é dividido entre os demais bancários da agência, tendo em vista que os gastos de cada agência são descentralizados, ou seja, as despesas extraordinárias decorrentes da demissão sem justa causa influenciarão nos resultados da agência e, por isso, é mais do que comum que os próprios trabalhadores induzam o bancário que se encontra em vias de ser demitido a solicitar sua rescisão contratual, sem o ônus da indenização de 40% sobre o FGTS e o aviso prévio, bem como seus reflexos.

Assim, a remuneração variável é parte integrante da realidade capitalista globalizada, sendo muito utilizada pelos bancos com o objetivo de flexibilizar o contrato de trabalho e enfraquecer a categoria bancária, que traz ao bancário a total falta de sentimento de classe ou categoria profissional.

## 5. ASSÉDIO MORAL E PRECARIZAÇÃO DOS LAÇOS SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO

As mudanças tecnológicas alteraram a forma de produção em todos os ramos da atividade produtiva, o que, por um lado, diminui o desgaste físico do trabalhador, entretanto, por outro lado, acarreta inúmeras conseqüências negativas de caráter psicológico.

Como vimos ao longo deste trabalho, na nova dinâmica *toyotista* e da sociedade informacional, os trabalhadores tornam-se multifuncionais, atuando em novos métodos de gestão empresarial, determinados pelas máquinas, com controle rígido, em que colega controla colega, prevalecem baixos salários e são crescentes as terceirizações e, por conseqüência, o medo do desemprego assola os trabalhadores.

Mais especificamente na categoria bancária, objeto de nosso estudo, torna-se evidente que as novas práticas gerenciais trazem efeitos maléficos aos trabalhadores sob o aspecto mental.

A atividade bancária é executada sob forte pressão, representada pelo grande volume de trabalho em ritmo acelerado, com metas de captação e de vendas de produtos pré-estabelecidas e ditadas de forma unilateral, com prazos exíguos. Ao mesmo tempo, as novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade entre os trabalhadores enquanto diminui o quadro de pessoal. Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas, gerando múltiplos sentimentos e sensações, tais como: medo, incertezas, ansiedade, angústia e tristeza. A requisição da excelência, da eficiência técnica, da criatividade, a ansiedade ante uma nova tarefa, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, o medo de não saber trazem tensão e incertezas.

Todos esses fatores potencializam o risco de conflitos entre os trabalhadores bancários, bem como do assédio moral no ambiente de trabalho, também conhecido como *mobbing* ou *bullying*.

### **5.1. DEFINIÇÃO. DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO À PERSONALIDADE**

Assédio moral é espécie do gênero dano à personalidade, ou seja, o primeiro está inserido no segundo. Para sua caracterização, é necessário que a conduta seja abusiva; de natureza psicológica; que atente contra a dignidade psíquica da vítima, de forma repetitiva e prolongada, e que exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do trabalhador no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.<sup>156</sup>

Existe uma discussão jurídica doutrinária, que foi objeto de debate no 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho, promovido pela LTr, em São Paulo, em 2003, sobre a necessidade de existência do dano psíquico-emocional para a caracterização do assédio moral. Os que defendem como desnecessária a existência do dano psíquico-emocional sustentam que a conduta assediadora não seria coibida quando a vítima tivesse situação psicológica mais preparada ou quando procurasse ajuda profissional, como um psicólogo ou psiquiatra. Os que defendem a necessidade do dano psíquico-emocional fundamentam que, mesmo não sendo reconhecida como assédio moral, a conduta assediadora é punível, sob a ótica do dano à personalidade, que é mais abrangente, nos termos do art. 1º da CF (Princípio da Dignidade da Pessoa Humana); do art. 5º, X da CF (Direito a Honra) e do art. 6º da CF (Direito à Saúde Mental).

O assédio moral envolve a análise de várias ciências, sendo inter e multidisciplinar, já que o tema envolve Direito do Trabalho, Administração de Empresas, Sociologia, Psicologia, Medicina, mais especificamente Medicina do Trabalho, e Psiquiatria.

### **5.2. FORMAS DE CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

A doutrina também faz uma distinção quanto à forma de caracterização, dividindo-se em: vertical, horizontal, combinada ou híbrida e subalterna.

---

<sup>156</sup> NASCIMENTO, Sonia Mascaró. *Revista Literária de Direito*. Ano XII – Número 60, pág. 25. Ano: 2007.

A forma vertical é a mais conhecida e utilizada quando a chefia comete um abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, muitas vezes no intuito de auferir melhores resultados ou para se esquivar do pagamento da indenização decorrente da demissão sem justa causa. Muitos chefes ainda acreditam que uma cobrança exacerbada das tarefas diárias é a melhor forma para o funcionamento da empresa e para a obtenção dos resultados almejados. Todavia, estudos da área de recursos humanos demonstram que apesar de esta forma de gestão empresarial ainda existir, não traz os melhores resultados.

A forma horizontal é aquela percebida entre os próprios colegas de trabalho, na mesma ou semelhante situação hierárquica no banco, motivado por inveja ou qualquer forma de discriminação, em que o assediador age no intuito obter um melhor resultado, possibilitando uma promoção ou a não demissão.

A forma combinada ou híbrida ocorre por alguns ou vários assediadores de mesma posição ou em grau superior de hierarquia na agência bancária, no intuito de excluir e isolar a vítima do ambiente de trabalho, para que este empregado sinta-se de alguma forma culpado por uma situação negativa, pedindo sua demissão. Na maioria das vezes, essa forma de discriminação realizada por toda equipe de trabalho decorre de a vítima não atingir suas metas individuais de trabalho e, por conseqüência, prejudicar toda agência nas metas coletivas e nos prêmios financeiros do banco.

A forma subalterna é a mais rara, sendo mais comum no setor público, onde o poder potestativo do empregador é mais restrito, mas também não é desprezível a sua incidência no setor privado. Nesta forma, o assediador é subordinado da vítima e decorre na maioria das vezes pela admiração deste assediador com relação ao antigo chefe ou porque tinha a expectativa de ocupar a função da vítima, no intuito de demonstrar o erro na escolha deste gestor.

Note-se que no assédio moral, quando se fala em assediador, logo se imagina um tirano sociopata no ambiente de trabalho, cujas características psicológicas seriam facilmente constatáveis. Entretanto, o assédio moral ocorre de forma sutil, lenta e gradativa, como pequenas “brincadeiras”, até que a vítima sinta-se excluída e que seu rendimento profissional seja reduzido, bem como sua auto-estima e segurança.

Assim, os atos do assediador tornam-se despercebidos no ambiente de trabalho e são legitimadas suas atitudes pelo melhor rendimento da agência, o que dificulta a sua constatação.

### **5.3. NORMAS QUE REGEM A MATÉRIA**

A legislação do assédio moral é recente tanto no exterior como no Brasil, iniciando propostas legislativas posteriores à década de 80, época em que legisladores começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing*. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, no cumprimento de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões de Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Além do informe, que veda o assédio moral, a Convenção 111 também proíbe qualquer tipo de discriminação e deve ser considerada como verdadeiros “sobrepontos” dentro do ordenamento jurídico interno, devendo cada estado-membro tomar as medidas necessárias efetivas a respeito desses direitos.

Os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral são a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Há também países com Projeto de Lei sobre o tema, como é o caso da Suíça, do Uruguai, da Bélgica, de Portugal e do Brasil.

Entretanto, em todos esses países, inexistente legislação de assédio moral específica para bancários, sendo que a legislação é aplicável indistintamente para todas as categorias profissionais.

É importante ressaltar que, no Brasil, é competência privativa da União

legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22 da CF<sup>157</sup>), ou seja, os estados, o Distrito Federal e os municípios não podem legislar sobre Direito do Trabalho.

Assim, quando se fala em legislação municipal, estadual ou do Distrito Federal sobre Direito do Trabalho, se está falando em normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a administração pública e seus servidores públicos, não podendo se estender esta previsão legislativa ou interpretação para os trabalhadores da iniciativa privada.

Vale esclarecer, ainda, que inexistente qualquer lei específica para a iniciativa privada que regule sobre a matéria, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho. Também inexistente qualquer projeto de lei para a referida inclusão.

Entretanto, para a administração pública e, por consequência, aplicáveis aos seus servidores públicos, existem inúmeros dispositivos legais e/ou projetos de lei em tramitação.

Na esfera dos servidores públicos federais, inexistente previsão legal, mas temos o Projeto de Lei n. 4591/2001, da então Deputada Rita Camata, o qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos servidores públicos da União, das suas autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a lei 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990. O Projeto de Lei tem como relator designado o Deputado Vicentinho e se encontra na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desde 14 de abril de 2004.

No âmbito dos servidores públicos estaduais, foi aprovada legislação sobre assédio moral nos estados do Rio de Janeiro (Lei Estadual n. 3921, de 23 de agosto de 2002), de São Paulo (Lei Estadual n. 12.250, de 09 de fevereiro de 2006) e do Rio Grande do Sul (Lei Estadual n. 12.561, de 12 de julho de 2006). Seguem em tramitação projetos de lei estadual nos estados de Pernambuco, Paraná, Bahia e Espírito Santo.<sup>158</sup>

Na esfera dos servidores públicos municipais, podemos citar alguns

---

<sup>157</sup> Artigo 22 da Constituição Federal: "Compete privativamente à União legislar sobre: I- Direito Civil, Comercial, Penal, Processual, Eleitoral, Agrário, Marítimo, Aeronáutico, Espacial e do Trabalho. (...)"

<sup>158</sup> Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>>. Acesso em: 12 jan. 2008.

exemplos de leis municipais, conforme quadro abaixo:

**Quadro 19. Legislação municipal referente ao assédio moral**

MUNICÍPIO	LEGISLAÇÃO	DATA DE PUBLICAÇÃO
Americana (SP)	Lei 3.671	07 de junho de 2002
Campinas (SP)	Lei 11.409	04 de novembro de 2002
Cascavel (PR)	Lei 3.243	15 de maio de 2001
Guarulhos (SP)	Lei 2.982	17 de novembro de 2001
Iracemápolis (SP)	Lei 1.163	24 de abril de 2000
	Decreto Regulamentador 1.134/2001	30 de abril de 2001
Jaboticabal (SP)	Lei 2.982	17 de novembro de 2001
Natal (RN)	Lei 189	23 de fevereiro de 2002
São Gabriel do Oeste (MS)	Lei 511	04 de abril de 2003
São Paulo (SP)	Lei 13.288	10 de janeiro de 2002
Sidrolândia (MS)	Lei 1.078	05 de novembro de 2001

Na esfera penal, diferentemente do assédio sexual, inexistente qualquer tipificação no Código Penal. Todavia, tramita junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, desde 01 de dezembro de 2003, o Projeto de Lei n. 4742/2001, o qual pretende incluir o artigo 146-A no Código Penal, com a seguinte redação:

**Artigo 146-A.** Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.

Entretanto, não é pelo fato de inexistir qualquer previsão legal para os trabalhadores da iniciativa privada, que estes não podem reivindicar uma reparação dos prejuízos sofridos perante o Poder Judiciário, nos termos do art. 1º da CF (Princípio da Dignidade da Pessoa Humana); art. 5º, X da CF (Direito a Honra) e art. 6º da CF (Direito à Saúde Mental).

#### 5.4. ESTATÍSTICAS E PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS

A Organização Internacional do Trabalho<sup>159</sup> e a Organização Mundial de Saúde – OMS realizaram estudo sobre o tema e demonstraram que as perspectivas para os próximos vinte anos seriam muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais sobre os trabalhadores. De acordo com esta pesquisa, predominariam nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, causando problemas ao meio ambiente laboral.

Foi detectada pela OIT a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que são vítimas do assédio moral. Estudos realizados na União Européia demonstram que 8% dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes.<sup>160</sup>

Em estudo patrocinado pela União Européia, em 1996, igual percentual foi encontrado, baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados-Membros, revelando que: 4% dos trabalhadores (6 milhões) haviam sido vítimas de violências físicas no ano anterior; 2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual; 8% (12 milhões) tinham sido vítimas de "atos de intimidação e de trotes"; estima-se que entre 10% e 15% dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

Em novembro de 2000, a OIT, em outro relatório<sup>161</sup>, apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, relatou que 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. Conforme relata Schmidt<sup>162</sup>, a Linha de Atendimento Nacional Britânica às denúncias de assédio moral registrou 4.000 casos de assédio,

---

<sup>159</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>>. Acesso em 10 out.2000.

<sup>160</sup> SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. In: *Rev. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região*. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

<sup>161</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit.

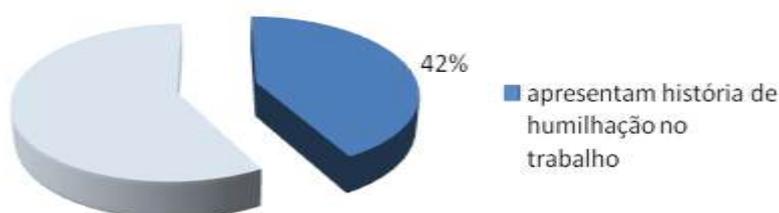
<sup>162</sup> SCHMIDT, op. cit.

dentre os 5.000 que pesquisou nos últimos cinco anos, sendo que mais de dois terços provieram do setor público. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. Neste país, o assédio moral abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%).<sup>163</sup>

### 5.5. ESTATÍSTICAS NACIONAIS

O assédio moral no Brasil tem como uma das pioneiras em estudo sobre o tema a pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), Margarida Barreto, médica do trabalho, que fez pesquisa com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético). Em seus estudos, mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42 %) apresentam histórias de humilhação no trabalho. As mulheres são as maiores vítimas, pois 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação. Dos homens entrevistados 29% apontaram a mesma agressão.<sup>164</sup>

**Gráfico 7. Assédio moral no Brasil**

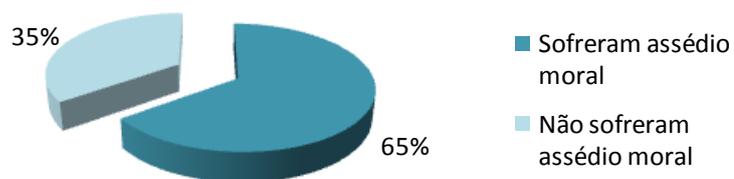


**FONTE:** Barreto (2003)

<sup>163</sup> SCHMIDT, op. cit.

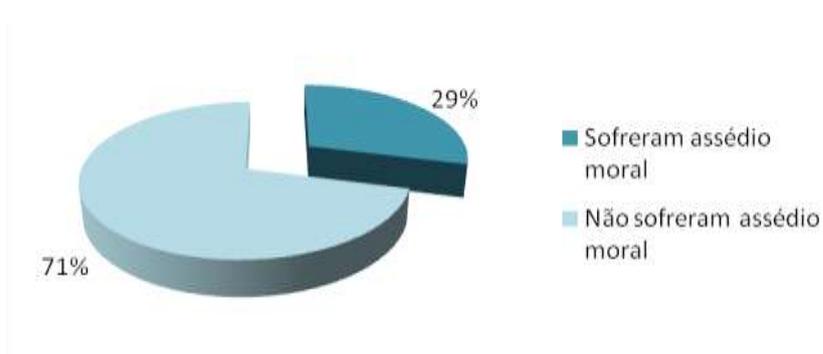
<sup>164</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho*. Uma jornada de humilhações. São Paulo. Educ, 2003.

**Gráfico 8. Assédio moral no Brasil: Mulheres**



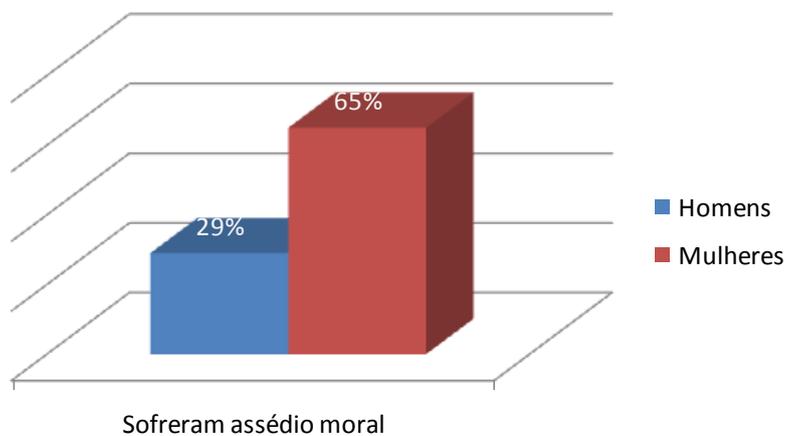
FONTE: Barreto (2003)

**Gráfico 9. Assédio moral no Brasil: Homens**



FONTE: Barreto (2003)

**Gráfico 10. Assédio moral no Brasil: Gêneros**



FONTE: Barreto (2003)

Além das mulheres, também sofrem mais freqüentemente assédio moral os empregados com estabilidade; os trabalhadores que retornam de licença-médica, mais predominantemente os portadores de lesão por esforço repetitivo; os empregados com salários elevados em relação ao mercado de trabalho; e também no momento de implantação de Programa de Demissão Voluntário, muito comum nas privatizações bancárias.

O TST, em notícia do dia 04 de abril de 2006, informa o crescimento de 5,7% das ações na Justiça do Trabalho sobre assédio moral, em 2005 em relação a 2004, em São Paulo. Também esclarece, através do Ministro João Oreste Dalazen, que é caracterizado pela violência psicológica externa à qual a pessoa é submetida por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho, mas ressalta que a maioria dos casos é de reclamações contra a postura do chefe.<sup>165</sup>

As atitudes mais freqüentes que configuram o assédio moral são: dar instruções confusas e imprecisas; bloquear o andamento do trabalho alheio; ignorar a presença de funcionário perante aos demais; pedir trabalhos urgentes sem necessidade; fazer críticas em público; não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra; excluir de reuniões; fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa; forçar a demissão; insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares; transferi-lo do setor, para isolá-lo.

Em pesquisa específica para empregados bancários realizadas por Natalina Rosane Gué e Sandro Artur Ferreira Rodrigues, foram identificados os efeitos degradantes do assédio na vida dos trabalhadores e constatadas jornada e cobrança de metas de forma excessiva, conforme depoimento da bancária D.R.:<sup>166</sup>

---

<sup>165</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em:

<[http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no\\_noticias.exibe\\_noticia?p\\_cod\\_noticia=6362&p\\_cod\\_area\\_noticia=asc&p\\_txt\\_pesquisa=assedio%20moral](http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.exibe_noticia?p_cod_noticia=6362&p_cod_area_noticia=asc&p_txt_pesquisa=assedio%20moral)>. Acesso em: 15 jun.2008.

<sup>166</sup> Boletim da Saúde/Porto Alegre/Volume 20/Número 1/Janeiro/Junho. 2006./fl. 178/179. In: GUÉ, Natalina Rosane; RODRIGUES, Sandro Artur Ferreira Rodrigues. Percepções do Assédio Moral.

“Eu acho que a degradação do trabalho, ela vem assim sem a gente nem sentir, na rotina, no dia-a-dia [...], vai ocorrendo à gente não sente, a gente acaba levando para a casa a irritação [...], problemas, acaba ficando uma pessoa mecânica [...], tem que obedecer todas as ordens, a gente só pensa em meta, trabalho, a gente não lê, a gente não se diverte, a gente não lê outra coisa, a não ser livros de [...] vendas, de como vender mais, de como produzir mais, de como ser um funcionário [...] e aí aquilo vai te deixando alienado[...]. Tu vai pegar um DVD, tu já não pega um DVD pra ti divertir, é sobre um...sabe, sobre como vender, como ficar rico em dois dias e [...]. Aí a gente não sente quando a gente sai, daí que tu nota que tu tá alienado ao mundo, que tu ficou ali sete ou oito anos da tua

Diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que lhe foi conferido, o empregado assediado moralmente sente-se ansioso, despreparado, inseguro e, por conseqüência, os riscos de ser acometido por doenças profissionais ou de vir a sofrer acidentes de trabalho são potencializados.

Assim, é possível concluir que o empregado vítima do assédio moral que não é demitido pela queda de produtividade, pelo absenteísmo, pela desmotivação, não raro será vítima de doenças ou acidentes ocupacionais.

Margarida Barreto fez pesquisa com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Neste trabalho, as mulheres são as maiores vítimas, no percentual de 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação e quanto aos homens entrevistados o percentual é de 29%. Vejamos tabela demonstrativa com os respectivos percentuais<sup>167</sup>:

**Quadro 20. Sintomas de trabalhadores vítimas de assédio moral**

SINTOMAS	MULHERES (em %)	HOMENS (em %)
<b>Crises de choro</b>	100	00
<b>Dores generalizadas</b>	80	80
<b>Palpitações tremores</b>	80	40
<b>Sentimento de inutilidade</b>	72	40
<b>Insônia ou sonolência excessiva</b>	69,6	63,6

---

vida, sabe, vivendo em função do banco e o meu banco que é 30 horas, a gente se tornou 30 horas também, a gente comprou a idéia, a gente [...], não é nem 24 é 30 porque se o dia tivesse trinta horas, a gente ficava conectado, que além disso [...] saía das oito horas de jornada de trabalho né, entre aspas, que se tornavam 12 ou 14, a gente chegava em casa ligava o *palm-top*, continuava cadastrando, pra poder entrar todas as contas para o banco no mês, né, porque podia não bater meta, morrer na praia, mas as contas tinham que entrar todas durante aquele mês, o banco não poderia ser prejudicado, agora tu poderia ser prejudicado. E aí, quando tu te dá por conta, tu já te estourou, então a degradação vem dia-a-dia, e a gente não sente, a gente não se toca que a gente tá vivendo para eles e não mais pra ti. “Ah não, mas eu ganho bem, tenho ticket, eu tenho Unimed”, e tu não tem tempo de ir ao médico, tu não tem tempo de ir almoçar, e o que adianta ter tudo isso, hoje eu to estourada, não tenho mais ticket e vivo no médico, aí eu tenho tempo demais de ir ao médico, vivo no médico, já tô de saco cheio de médico, mas não tenho mais ticket porque tô [...] afastada, daí não tenho, na hora que eu tenho tempo para almoçar com meus colegas, bater papo, eu não tenho [...] aí a qualidade de vida, tu não tem mais financeiramente, tem é tempo. É isso [...]. É isso, se deixar a gente chora aqui, fala o dia inteiro.” (Depoimento verbal, D.R.).

<sup>167</sup> BARRETO, op. cit.

CONT.

SINTOMAS	MULHERES (em %)	HOMENS (em %)
Depressão	60	70
Diminuição de libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéias de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	05	63
Tentativa de suicídio	00	18,3

## 5.6. ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

Nas demandas judiciais de assédio moral, cumpre ressaltar que o ônus de provar é do autor da ação, ou seja, da vítima, conforme previsão do art. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Resumindo, quem alega o assédio moral tem que provar judicialmente, para que possa auferir sucesso na demanda. Entretanto, a prova judicial torna-se bastante difícil, pois na maioria das vezes não é documental, como fotos, e-mails, cartas ou bilhetes. As demandas, em sua maioria, dependem de prova testemunhal, o que dificulta o sucesso da ação, tendo em vista que o assédio ocorre de forma sutil e prolongada e em raras situações é de forma coletiva e, por isso, a única testemunha é o próprio assediador. No mesmo sentido, mesmo que este assediador não mais trabalhe na empresa, nunca confirmará a sua prática reprovável, pois poderá sofrer ação regressiva da empresa, em caso de condenação. No entanto, sendo provado o assédio moral, o valor a ser arbitrado pelo Poder Judiciário para o lesão moral sofrida em decorrência do assédio moral é subjetiva e variada. A Ministra Cristina Peduzzi, do TST, esclarece que “há caso de R\$ 3.500.00 para uma

relação que durou 25 dias e outro de R\$ 70.000,00 para um contrato de oito anos”<sup>168</sup>.

O Ministro Ives Gandra Martins Filho, numa das primeiras decisões do TST relativas ao tema (RR 122/2001-036-12-00-0), ressalta que a ausência de critérios específicos para fixação de dano moral na legislação trabalhista

(...) leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta.

Neste sentido, a fixação de valores para o assédio moral adotada pelos Tribunais, em tese, tem dupla finalidade: compensar a vítima pelo dano moral sofrido e, também, punir o infrator, a fim de coibir a reincidência nesse tipo de prática. O que se busca é um possível equilíbrio entre as possibilidades do lesante, considerando o seu poder econômico, e as condições do lesado, avaliando a extensão do dano causado. No entanto, apesar desses parâmetros, os critérios permanecem subjetivos e, por isso, quando comprovada a existência de assédio moral, o valor da indenização é variado.

Em julgado do TST que trata de assédio moral de empregado bancário, foi mantida decisão de 2ª instância, do TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul) e foi utilizado como critério para a indenização duas vezes o valor da remuneração da bancária multiplicado pelo período durante o qual foi submetida ao tratamento hostil (número de meses). Assim, recebeu como indenização o valor de 30 remunerações. No tratamento hostil, foi demonstrado que a reclamante foi impedida de exercer qualquer função após sua readmissão, sendo isolada dos demais colegas de trabalho, inclusive sendo vedada a utilização do telefone.<sup>169</sup>

---

<sup>168</sup> TST. Informativo de notícias do dia 01-07-2007, constante no sítio, [http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no\\_noticias.exibe\\_noticia?p\\_cod\\_noticia=7298&p\\_cod\\_area\\_noticia=ascscs&p\\_txt\\_pesquisa=assedio%20moral](http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.exibe_noticia?p_cod_noticia=7298&p_cod_area_noticia=ascscs&p_txt_pesquisa=assedio%20moral). Visitado em 29-07-2008.

<sup>169</sup> Processo: RR número: 789845. Ano: 2001. Publicação: DJ - 28/11/2003. Proc. Nº TST-RR-789.845/2001.6. 5ª turma. Relator Ministro Rider Brito. Número no TRT de origem: RO-556026/1995-000-04.00. Recorrente: Massa Falida do Banco Progresso S A. Recorrido: (omisso) (...) O Tribunal Regional, por maioria, entendeu configurada a hipótese de danos morais em face do tratamento dado pelo empregador à reclamante quando, após tê-la demitido, readmitiu-a em face da constatação da hipótese de gravidez. A Corte de origem asseverou que, após a readmissão, a demandante foi simplesmente impedida de exercer qualquer atividade, sendo mantida isolada em uma sala, sem qualquer comunicação com os demais funcionários e impedida até de utilizar o telefone, limitando-se a cumprir o horário, o que tornou humilhante e insuportável o ambiente de trabalho, levando-a, por

Em outra demanda julgada pelo TST<sup>170</sup>, de Relatoria da Ministra Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, foi reconhecida a existência de assédio moral em decorrência de o Banco do Estado do Pará S/A não atribuir funções à bancária e se omitir em adotar providências e recomendações de auditoria interna, no intuito de preservar a imagem do bancário no ambiente de trabalho e perante seus clientes. Nesta reclamação trabalhista, o banco foi condenado ao pagamento de indenização no valor de R\$ 8.300,00, equivalente a quatro salários do bancário à época da rescisão contratual.

Deste modo, a indenização decorrente do assédio moral pode ser quantificada monetariamente de várias formas e com critérios objetivos distintos.

---

fim, a pedir a própria dispensa.

<sup>170</sup> Processo N.º TST-AIRR-01881/2002-107-08-40.0. Publicação: DJ - 03/08/2007. 1ª Turma. Relatora: Juíza Convocada Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. Agravante: Banco do Estado do Pará S.A. Agravado: (...)

## CONCLUSÃO

Com vimos ao longo desta pesquisa, o setor bancário é o exemplo mais claro dos reflexos da globalização nas relações de trabalho. A globalização gerou transformações à sociedade e mais especificamente ao processo de reestruturação produtiva, finalizando o período em que predominou o modelo fordista de produção com a substituição pelo modelo toyotista de administração do trabalho.

Essa mudança de modelo fez parte do movimento geral do capitalismo mundial, de que a globalização financeira, originada na década de 1970, foi o principal ingrediente. Iniciam-se as privatizações das empresas e a redução das proteções estatais, conquistadas durante o período do *welfare-state*. Neste novo momento, o Estado limita-se à manutenção da ordem e à representação dos interesses econômicos nacionais perante o mercado globalizado, com evidente restrição de sua soberania.

O movimento de internacionalização da economia é determinado pela mundialização financeira e pela relação de dependência entre os países. No Brasil, essas mudanças iniciaram-se na década de 80, mas tornaram-se mais visíveis na década de 90, quando o governo Fernando Henrique Cardoso efetivou os processos de liberação comercial e financeira, com a estabilização monetária, privatização da economia, reestruturação produtiva nacional e ajuste fiscal, em harmonia com os interesses e pressões do capital privado transnacional e da cartilha neoliberal do Banco Mundial, otimizando o movimento de reorganização estatal, produtiva e financeira nacional.

Neste novo contexto, a atividade bancária ganha força perante a economia mundial, interferindo de forma transversal no comportamento da sociedade, nas relações econômicas e na política do Estado. Mas, neste período, apesar da ajuda do PROER, os bancos nacionais sofreram grande queda no Brasil, em decorrência do Plano Real, que findou a superinflação. No novo cenário, sem os rendimentos da inflação, os bancos passaram por profunda reestruturação, com a incorporação de novas tecnologias, o que acarretou na internacionalização dos bancos em território nacional, privatizações, demissões, desemprego, fusões, cisões e terceirizações. Passados os primeiros anos da reestruturação bancária, os bancos se fortaleceram e transformaram-se em recordistas de lucro. Todo esse poderio bancário repercutiu

principalmente na legislação, que prevê inúmeras facetas de execução sumária para o cliente inadimplente, o que traz uma desproporcionalidade aos mecanismos jurídicos quando os bancos são os devedores.

Em decorrência da reestruturação bancária, surgiram três fenômenos sociais: intenso desemprego, terceirização e precarização do trabalho e intensificação do trabalho.<sup>171</sup>

O intenso desemprego é evidente no setor bancário: no ano de 1986, existia um milhão de empregados bancários e, no ano de 2000, este número foi reduzido para pouco mais de quatrocentos mil, mas o número de redes de atendimento manteve-se estável,<sup>172</sup> o que demonstra também a intensificação do trabalho. Apesar da redução dos postos de trabalho, a legislação para os trabalhadores bancários e as normas coletivas não trouxeram novos benefícios para a reduzida categoria e, ainda, os reajustes na década de 1990 nem ao menos recompuseram a inflação. Atrelados a isso, os contratos de trabalho foram flexibilizados com novas previsões legais que favoreceram o capital, como é o caso do banco de horas, contrato temporário, prazo determinado, tempo parcial, entre outros.

As terceirizações talvez sejam o principal prejuízo aos trabalhadores bancários, pois “enxugam” a empresa, que transferem parte dos seus serviços para outras organizações. O processo de terceirização visa principalmente à redução de custos e mudanças organizacionais, sendo realizado no setor de vigilância, limpeza, compensação e digitação de documentos, abastecimento de caixa eletrônico, tele atendimento, transporte de malote, além dos correspondentes bancários. Todas essas terceirizações foram realizadas à revelia do movimento sindical bancário, pulverizando os trabalhadores.

A precarização e intensificação são evidentes nas novas formas de gestão do trabalho, exigindo-se trabalhadores com excelente qualificação, inseridos nos métodos de dominação do capital, sistematizados em programas de treinamento, qualidade total e remuneração variável de forma individualizada. O nível de excelência no serviço, a pressão pela produtividade, resultados e metas e a ameaça

---

<sup>171</sup> SEGNINI (1998).

<sup>172</sup> FEBRABAN (2009) e DIEESE (1997).

do desemprego distanciaram o trabalhador da luta sindical e sujeitaram os bancários às imposições do capital.

Nessa nova dinâmica de trabalho, em que circula muita informação, os trabalhadores tornam-se multifuncionais, atuando em novos métodos de gestão empresarial; determinados pelas máquinas; com controle rígido; onde colega controla colega, prevalecem singelos salários de forma variável e individual e, por conseqüência, o medo do desemprego aterroriza os trabalhadores. Essas novas práticas gerenciais trazem efeitos maléficos ao trabalhador no aspecto mental, inclusive com o aumento de afastamentos decorrentes de problemas psíquicos e de denúncias de assédio moral.

A atividade bancária é executada sob forte pressão, com metas de captação e de vendas de produtos, ditados de forma unilateral, representando grande volume de trabalho em ritmo acelerado. Ao mesmo tempo, as novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade entre os trabalhadores e, de forma concomitante, o quadro de pessoal diminui. Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas, gerando múltiplos sentimentos e sensações, tais como: medo, incertezas, ansiedade, angústia e tristeza.

Esses problemas apresentados tornam-se desafiadores aos sindicatos dos bancários, que lutam contra a força destrutiva da reestruturação capitalista toyotista mundial e os ideários neoliberais, além dos problemas pontuais nacionais, que põem em xeque os importantes ganhos da década de 1980.

Como medida, ainda que paliativa, à flagrante derrota do mundo do trabalho, o contrato coletivo de trabalho, o movimento grevista, mesmo que por poucos dias, e a aproximação dos trabalhadores aos sindicatos ainda servem como forma de resistência e são medidas de fortalecimento da categoria. Nessa mesma lógica, os sindicatos, sempre que constatarem supostas terceirizações fraudulentas ou outras precarizações das relações de trabalho, devem ajuizar ações trabalhistas e denunciar tais fatos ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho, com o intuito de retardar o avassalador processo vitorioso do capital.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: atividade-fim e atividade-meio responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. *Revista LTr*. São Paulo: Editora LTr. v. 60, n. 5, p. 587-590, maio 1996.

ACCORSI, André. *Automação: bancos e bancários*. 1990. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Faculdade de Administração de Empresas. FEA-USP. São Paulo.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis, 2007.

\_\_\_\_\_. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo/Fapesp, 2000.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ludmila Rodrigues. *Reestruturação produtiva e sistema bancário brasileiro nos anos 90*. Tese de Doutorado – Instituto de Economia/UNICAMP. Campinas, 2001.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose a centralidade do mundo do trabalho*. 11.ed. São Paulo: Cortez, Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

\_\_\_\_\_. *O Caracol e a sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1998.

ARRUDA, Marcos. *Estrutura oligárquica do Sistema Financeiro Brasileiro*. Rio de Janeiro, Programa alternativas para o Cone Sul (PACS). Centro de Estudos, Pesquisa e Planejamento (CEMPLA), 1998.

BAER, Mônica. *A internacionalização financeira no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1986.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Sítio: <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em 17 fev. 2009.

BANCOS ganham com correspondentes bancários. *Jornal A Gazeta Mercantil*. Finanças e Mercado. São Paulo, 06 jan. 2003, Caderno Finanças, p. B1.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho*. Uma jornada de humilhações. São Paulo. Educ, 2003.

BARRETO, Ranieri Muricy; PADUA NETO, Antônio de. *A Bahia Análise & Dados salvador*. 1997. Disponível em <<http://www.sei.ba.gov.br/publicacoes/bahia>>. Acesso em: 12 jan.2005.

BELTRAN, Ari Possidônio. Direito do Trabalho e Economia na atualidade. *Revista do Advogado*. São Paulo. LTr, 2001. nº 86, p.10-15. jul. 2006.

\_\_\_\_\_. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo. LTr, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

\_\_\_\_\_. *Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. O dinheiro e a transfiguração da riqueza. In: TAVARES, M. C.; FIORI, J. L. (orgs). *Poder e Dinheiro*. Uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1997.

BELUZZO, Luiz Gonzaga; COUTINHO, Luciano B. Desenvolvimento e estabilização sobre finanças globalizadas. *Revista Sociedade e Economia*. Campinas, UNICAMP, n. 7. p. 129-154, dez. 1996.

BERTRAND, O.; NOYELLE, T. *Ressources humaines et stratégies des entreprises: changement technique das les banques et les assurances*, Paris, OCDE, 1988. In: CHESNAIS, *A mundialização do capital*. Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1999.

CASTAÑO BLANCO, Manoel. *O processo de terceirização nos bancos*. In: MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Hucitec-Cedi-Nets, 1994.

BORNHAUSEN, Robert Konder apud MINELLA, Ary Cesar. O discurso empresarial no Brasil: com a palavra os senhores banqueiros. Disponível em:<<http://www.cfhufsc.br/~minella/banqueiro.htm>> p.6. Acesso em 28 set. 2007.

BRAGA, José Carlos de Souza. Financeirização Global – o padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luiz (orgs). *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

BRASIL. Decreto n. 22.626, de 1933. Lei de Usura, de 08 de abril de 1933. Publicado no *Diário Oficial* de 17 de abril de 1933.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no *Diário Oficial* em 09 de agosto de 1943, p. 11937

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Publicada no *Diário Oficial* de 05 de outubro de 1988, p. 1 Anexo.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406, de 2002. Código Civil Brasileiro. Publicada no *Diário Oficial da União* em 11 de janeiro de 2002, p. 1.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.869, de 1973. Código de Processo Civil. Publicada no *Diário Oficial* em 17 de janeiro de 1973, p. 1.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.514, de 1997. Publicada no *Diário Oficial* em 21 de novembro de 1997, p. 27182.

\_\_\_\_\_. Lei n. 4.728, de 1965. Publicada no *Diário Oficial* em 16 de julho de 1965.

\_\_\_\_\_. Lei n. 6.099, de 1974. Publicada no *Diário Oficial* em 13 de setembro de 1974, p. 10589

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.132, de 1983. Publicada no *Diário Oficial em 27 de outubro de 1983*.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.820, de 2003. Publicada no *Diário Oficial da União* em 18 de dezembro de 2003, p. 1.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.931, de 2004. Publicada no *Diário Oficial da União*, em 03 de agosto de 2004, p. 17

CALDAS, Sueli. Champanhe pelo BANESPA. *Jornal O Estado de São Paulo*, São Paulo, 26 nov. 2000. Caderno de Economia, f. B2.

CARDOSO, J. A. *Contrato realidade no Direito do Trabalho*. 1. ed. Ribeirão Preto: Editora Nacional de Direito, 2002. v. 1. 298 p.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARVALHO, Leonardo Arquimimo de. *Introdução ao estudo das relações internacionais*. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARVALHO NETO, A. As negociações coletivas na indústria e nos serviços de ponta no Brasil dos anos 90. Trabalho apresentado no III Congresso Internacional de Sociologia do Trabalho. Buenos Aires, maio 2000.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Trad. Roneide Venâncio Majer com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHESNAIS, François. A globalização e o curso do capitalismo no fim do século. Trad. Catherine Marie Mathieu. *Revista Economia e Sociedade*. Campinas: Editora UNICAMP, n. 1, p. 1-30, ago. 1992.

\_\_\_\_\_. *A mundialização do capital*. Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã,

1999.

\_\_\_\_\_. *Tobin or not tobin ?* Porque tributar o capital financeiro internacional em apoio aos cidadãos. Trad. Francisco Calheiros Ribeiro Ferreira, Gustavo Maio Jr., Rúbia Prates Goldini e Tereza Van Acker. São Paulo: Editora Unesp, 1998.

\_\_\_\_\_. *Uma nova fase do capitalismo?* São Paulo: Cemarx, 2003.

CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês do trabalho e organização*. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro. Revan: UFRJ, 1994.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. 2ª ed. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 2005 (Coleção Teses).

DELGADO, Maurício Godinho. Globalização e hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo. *Revista LTr*, São Paulo: Editora Ltr, v. 69, n. 05, p. 539-548, maio/2005.

\_\_\_\_\_. O Direito do Trabalho no Universo Jurídico Contemporâneo. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, Editora LTr, v. 3, n. 3, p. 5-18, fev. 1992.

DIEESE. IV Conferência Regionais do Ramo Financeiro: Reivindicações Econômicas (Campanha 2002-3). *Texto 09/2002*.

\_\_\_\_\_. O Comportamento das Negociações Coletivas de Trabalho nos Anos 90: 1993-1996. *Pesquisa DIEESE*, n. 15. São Paulo: Ed. SEEB, 1980.

\_\_\_\_\_. *Produtividade do trabalho no setor bancário*. 1995. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpjun98.html>> Acesso em: 15 jul.2007.

\_\_\_\_\_. *Profissão bancário, Perfil da categoria*. São Paulo: Ed. SEEB, 1980.

DIEESE/CNB-CUT/SEEB. *Fusões e Incorporações: Um Roteiro de Informações*. Londrina, Out. 1996.

DIEESE/CNB-CUT/SEEB-BA. *O Trabalho Bancário: Notas para Discussão*. Abr./1996.

DIEESE/CNB-CUT/SEEB-BH. *O Emprego Bancário no Estado de SP (1989-1994)*, out. 1994.

DIEESE/ESTUDOS E PESQUISAS. *Perfil dos Trabalhadores no Setor Bancário Segundo RAIS 2006*. Fevereiro de 2008.

DIEESE/ESTUDOS SETORIAIS. *Automação nas Agências Bancárias em Cidades de Porte Médio: O Caso de Juiz de Fora-MG*. Jun./1995.

\_\_\_\_\_. *Impactos das Fusões e Incorporações de Bancos sobre o Trabalho*

*Bancário*. Mai./1996.

\_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos. *Boletim DIEESE*, n. 196, julho 1997.

\_\_\_\_\_. *Terceirização e Reestruturação Produtiva no Setor Bancário no Brasil*. Jul./1994.

DIEESE/SEEB/ES. *Resposta Sindical à Automação – SEEB/Secretaria de Formação Sindical – Os Programas de Qualidade Total e o Setor Bancário*. Out. 1994.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 2001. (Coleção Mundo do Trabalho). 271 p.

ÉBOLI, Carla; PARAGUASSU, Fernanda. Dívidas dos Bancos com Proer. *Jornal A Gazeta Mercantil*, São Paulo, 12 abr. 2000, Caderno de Economia, p. B2.

FARIA, Aparecido. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloisa S.; RAMALHO, José Ricardo. (Orgs.). *Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Hucitec-CediNets, 1994.

FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. 1ª Ed. 2ª tir. São Paulo: Malheiros, 2000.

FEBRABAN. Federação Brasileira dos Bancos. Sítio: <<http://www.febraban.org.br>>. Acesso em 17 jan. 2009.

\_\_\_\_\_. *Qualidade no atendimento*. Coord. Antônio Carlos Ortiz. São Paulo: IBCB, 1993.

FEDERAÇÃO DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS. *Convenção Coletiva dos Bancários dos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*. Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. São Paulo (1994 a 2007).

FIORI, José Luis. Globalização, Hegemonia e Império. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. (orgs.). *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

FISCHER, Rosa Maria. Pondo os pontos nos is - sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, Maria Teresa Leme; FISCHER, Rosa Maria. (orgs.) *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Editora Atlas. 1992. p. 19-50.

FORTUNA, Eduardo. *Mercado financeiro: produtos e serviços*. 13. Ed. Rio de Janeiro: Qualytymark, 1999.

FREDIANI, Y; SILVA, J (coord.). *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*.

São Paulo: Editora Jurídica Brasileira. 2001.

FRENCH, John D. *Afogados em lei: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. Trad. Paulo Fontes. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

FUCS, José. O Brasil entra no mapa. *Revista Exame*, São Paulo: Abril, ed. 554, ano 26, n. 7, p. 52-58, 30 mar. 94.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Contemporizando a terceirização. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 57, p. 1318-1320, 1993.

GIDDENS, Antony. *As conseqüências da modernidade*. Trad. Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

GRADILONE, Cláudio. Aposta de Risco. *Revista Exame*, São Paulo: Abril, Ed. 728, ano 34, n. 24, p. 120-129, 29 nov. 2000.

GRAMSCI, Antônio. *Maquiavel: a política e o estado moderno*. Ed. 5. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

GREMAUD, Amaury Patrick. Do sistema monetário de Bretton Woods à globalização. Trabalho apresentado pelo Núcleo de Pesquisas em Relações Internacionais, em curso de Verão, 2001. Dimensões da globalização. Globalização em São Paulo. USP, fev. 2001. (mimeo). In: SILVEIRA, Maria Madalena Duarte. *Globalização do Sistema Financeiro e Reestruturação Bancária sob a Ótica do Direito do Trabalho Brasileiro*. 2003. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). UNIMEP, Piracicaba.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 9.ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HOBBSAWN, Eric. *O novo século – Entrevista a Antônio Polito*. Trad. do italiano para inglês de Allan Cameron. Para português por Claudio Marcondes. São Paulo: Cia das Letras, 2000.

\_\_\_\_\_. *Era dos extremos – O breve século XX*. São Paulo: Cia das Letras, 1995.

IANNI, Octávio. *A era do globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

\_\_\_\_\_. *A sociedade global*. 5.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

\_\_\_\_\_. *Teorias da globalização*. 8. Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/mapa\\_site/mapa\\_site.php#populacao](http://www.ibge.gov.br/home/mapa_site/mapa_site.php#populacao)>. Acesso em: 15 fev.2009.

JINKINGS, Nise. Bancários Brasileiros: Entre o Fetichismo do Dinheiro e o Culto da Excelência. In: III Congresso Latino Americano de Sociologia. Buenos Aires, Maio. 2000a. *Anais*.

\_\_\_\_\_. *Trabalho e Resistência na "Fonte Misteriosa"*. Os Bancários em Face da Reestruturação Produtiva Capitalista. 2000b. Tese (Doutorado em Ciências Sociais-IFCH/UNICAMP. Campinas.

\_\_\_\_\_. *O Mister de Fazer Dinheiro: Automação e Subjetividade do Trabalho Bancário*. São Paulo: Boitempo, 1995.

KATZ, C. Evolução e crise do processo de trabalho. In: KATZ et al. *Novas tecnologias: críticas da atual reestruturação produtiva*. São Paulo: Xamã Editora, 1995.

LARANJEIRA, Sônia. *As novas tecnologias e a ação sindical no setor bancário: as experiências britânica e brasileira*. Caxambu, ANPOCS – ST05; perspectivas do sindicalismo nos anos 90. (mimeo).

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical*. Da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo: LTr, 2000.

MAGANO, Otavio Bueno. Alcance e limites da terceirização no direito do trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues (org.). *Noções atuais do Direito do Trabalho*, em homenagem aos professor Élson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1995.

\_\_\_\_\_. Cooperativas. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 95, p. 143-145, jul./set. 1996.

\_\_\_\_\_. O TST e a prestação de serviços a terceiros. *Suplemento do Trabalho*. São Paulo: LTr, n. 23, p. 1-4, 2 jan. 1987.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. As implicações da terceirização no processo do trabalho, *Jornal Trabalhista* 16-770/10.

\_\_\_\_\_. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MANNUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. *Estudos de direito*. São Paulo: LTr, 1998.

MARX, Karl. *Manifesto comunista*. Trad. e revisão de Maria Arsênio da Silva. São Paulo: Ched, 1980.

MINELLA, Ary Cesar. *Banqueiros, organização e poder político no Brasil*. Trad. Paulo Froes. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, São Paulo: Ampocs, 1988.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. Os direitos fundamentais da pessoa do trabalhador na ordem econômica global. *Verba Júris* (UFPB), V. 5, p. 229-244, 2006.

MONTECLARO, Lauro. *Desemprego Estrutural e Desemprego Disfarçado*. Disponível em: <<http://www.midiaindependente.org/pt/blue/2004/06/282636.shtml>>. Acesso em 17 fev.2008.

MOREIRA, Carlos Américo Leite. O Financiamento Especulativo dos Grandes Grupos Econômicos na Origem da Crise do Regime de Acumulação de Dominância Financeira. *Revista de Políticas Públicas* /Universidade Federal do Maranhão, São Luis: EDUFMA, 2005.

NAHAS, Thereza Christina. *Legitimidade ativa dos sindicatos: defesa dos interesses individuais, homogêneos no processo do trabalho, processo de conhecimento*. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. Questões atuais de Direito do Trabalho. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 61 p. 14-33, jan. 1997.

\_\_\_\_\_. *Subcontratação ou terceirização*. Repertório de Informações Objetivas (IOB) de Jurisprudência trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 23, p. 413-417, dez. 1993.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista Literária de Direito*. Ano XII – Número 60, pág. 25. Ano: 2007.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Competência da justiça do trabalho e ação civil pública relativa ao meio ambiente. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). *Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. Identificação profissional: carteira de trabalho e previdência social, registros

profissionais, relações. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (Coord.). *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Sítio: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2007/37>>. Acesso em 10 out.2007.

PAMPLONA, João Batista. *Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal, 2001.

PAULA, Luiz Fernando Rodrigues de; ALVES JÚNIOR, Antônio José; MARQUES, Maria Beatriz Leme. Ajuste patrimonial e padrão de rentabilidade dos bancos privados no Brasil durante o Plano Real: uma análise a partir de um referencial teórico pós-keynesiano. *Estudos Econômicos*, São Paulo, V. 31, n. 2, p. 285-319, abr./jun. 2001.

PESSANHA, E.; MOREL, R. As transformações nas relações de trabalho. Rio de Janeiro, *Jornal do Brasil*, Caderno idéias Brasil 500 anos - de Cabral a Cardoso, 20 de maio de 2000, página 4.

PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michael M. *A classe operária no Brasil*. São Paulo: Editora Alfa Omega, 1979.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios do Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3 tir. São Paulo: LTr; EDUSP, 1978.

POCHMANN, Márcio. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

\_\_\_\_\_. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. *Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança*. São Paulo: LTr, 1995.

POSTREL, Virgínia. Globalização reduziu a pobreza, segundo estudo. *O Estado de São Paulo*. São Paulo, Caderno de Economia, p. B 7. 19 ago. 2001.

PUGA, Fernando Pimentel. *Sistema Financeiro Brasileiro: reestruturação recente. Comparações internacionais e vulnerabilidade à crise mundial*. Disponível em <[http://bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90\\_12.pdf](http://bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90_12.pdf)>. p. 411-465. Acesso em 10 ago. 2007.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 236.

RODRIGUES, Alcinei Cardoso. *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990-1997)*. 1999. 217 f. Dissertação (Mestrado em Economia) Faculdade de Economia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo.

ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. Novas Perspectivas contratuais: o contrato de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 64, n. 3, p. 295-306, mar. 2000.

ROTH, A. N. O direito em crise: o fim do Estado Moderno? In: FARIA, José Eduardo (org.) *Direito e Globalização Econômica*. Implicações e Perspectivas. São Paulo: Malheiros, 1996.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Experiências de comissões de fábrica no Brasil no direito comparado*. Junho, 1989. 228 f. Dissertação (mestrado em Direito) Universidade de São Paulo, São Paulo.

\_\_\_\_\_. *Globalização Econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores*. In: \_\_\_\_\_ (org.). *Tendências do Direito do Trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. Globalização, Justiça Social e Emancipação; um debate na perspectiva do direito do trabalho. *Impulso*, Revista de Ciências Sociais e Humanas, Piracicaba, v. 14, n. 33, p. 41-49, jan./abr. 2003.

\_\_\_\_\_. *O contrato coletivo no direito privado*. Contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. O Direito do Trabalho brasileiro no contexto da globalização. *Comunicações*, Piracicaba SP, v. 5, n. 2, p. 165-170, 2001.

SANTOS, Boaventura de Souza. *As tensões da modernidade*. Disponível em: <<http://www.antroposmoderno.com/textos/astensoes.shtml>>. Acesso em: 10 Jul. 2007. p. 3-6.

SARKIS, Nicolas. Cronologia da OPEP. Trad. Leonardo Abreu. *Le Monde Diplomatique Brasil*. Disponível em: <<http://diplo.uol.com.br/2006-05,A1304>>. Acesso em 1 mai.2006.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região*. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. *A Liturgia do poder: trabalho e disciplina*. São Paulo: EDUC, 1988.

\_\_\_\_\_. CEAB-SEI Comissão Especial de automação bancária n. 15. *Relatório da Subcomissão: aspectos sociais econômicos e trabalhistas*. Brasília, out. 1984 (mimeo).

\_\_\_\_\_. *Mulheres no trabalho bancário; difusão tecnológica, qualificação e relações do gênero*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

\_\_\_\_\_. Reestruturação nos Bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do Trabalho. Relatório final. Programa de pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção. Departamento de Ciências Sociais Aplicadas à Educação. Faculdade de Educação, Centro de Estudos de Educação e Sociedade. Campinas: UNICAMP, 1998. (mimeo)

SILVA, Caio Pereira da. *A terceirização responsável: modernidade e modernismo*. São Paulo: LTr, 1997.

SILVEIRA, Maria Madalena Duarte. *Globalização do Sistema Financeiro e Reestruturação Bancária sob a Ótica do Direito do Trabalho Brasileiro*. 2003. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), UNIMEP, Piracicaba.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições do direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, s.d.

TAVARES, Maria da Conceição. *Globalização*. Leituras de Economia Política. Campinas, UNICAMP, p. 141-149, jun./dez. 1999.

\_\_\_\_\_. O Sistema de Financeiro Brasileiro e o ciclo de expansão recente. In: BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello; COUTINHO, Renata. (orgs.) *Desenvolvimento capitalista no Brasil: ensaios sobre a crise*. São Paulo: Brasiliense, 1983.

TAVARES, Maria da Conceição; ASSIS, José Carlos de. *O grande salto para o caos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1986.

TAVARES, Maria da Conceição; MELLIN, L. E. A desordem globalizada e a nova dependência. *Revista Ampec*, Brasília, n. 1, p. 10-14, ago. 1997.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O direito laboral estrangeiro e o juiz do trabalho brasileiro. *Revista LTr*. V. 69, n. 12, p. 1458-1464, dez.2005.

TORRES, Fernando. Bancos terceirizam seus quiosques. *Diário do Comércio e Indústria*. São Paulo, 26 nov. 2002, p. Mercado BI, Disponível em: <<http://www.banco24horas.com.br/n261102.html>>. Acesso em: 05 dez. 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 17 jan. 2009.

WILNER, Adriana. A adrenalina corre solta nos bancos. *Revista Exame*. São Paulo: Abril Cultural, Ed. 568, ano 26, n. 21, p. 68-70, 12 out. 1994.

## **ANEXOS**

Convenção Coletiva de Trabalho com vigência de 01.09.2005 a 31.08.2006, firmada entre o Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul com a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul, e os sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e região, Presidente Venceslau, Santos, Ribeirão Preto, Rio Claro, São Carlos, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga, e os sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Pelo presente instrumento, o **SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL**, com sede na Capital do Estado de São Paulo, de um lado, por seu Presidente **Dr. Márcio Artur Laurelli Cypriano**, Presidente, CPF 063.906.928-20, e de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL**, por seu Presidente Sr. David Zaia, e os **SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE ANDRADINA, ARAÇATUBA, CAMPINAS, FRANCA, GUARATINGUETÁ, JAÚ, LINS, MARÍLIA, PIRACICABA E REGIÃO, PRESIDENTE VENCESLAU, SANTOS, RIBEIRÃO PRETO, RIO CLARO, SÃO CARLOS, SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, SOROCABA, TUPÃ E VOTUPORANGA**, todos com sede nos locais indicados, no Estado de São Paulo, por seus representantes legais, e os **SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CAMPO GRANDE, CORUMBÁ, NAVIRAÍ, PONTA PORÃ E TRÊS LAGOAS**, todos com sede nos locais indicados, no Estado de Mato Grosso do Sul, por seus representantes legais, assistidos pelo advogado Dr. José Eduardo Furlanetto, OAB/SP 82.567, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos seguintes termos:

**SALÁRIOS:**

**CLÁUSULA PRIMEIRA REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 6% (seis por cento), a partir de 1º de setembro de 2005, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2005, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/2004 a agosto/2005, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período de 1º.09.2004 a 31.08.2005.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de empregado admitido após 1º.09.2004, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

**CLÁUSULA SEGUNDA SALÁRIO DE INGRESSO**

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes:

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

R\$ 534,22 (quinhentos e trinta e quatro reais e vinte e dois centavos)

b) Pessoal de Escritório:

R\$ 766,16 (setecentos e sessenta e seis reais e dezesseis centavos)

c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:

R\$ 766,16 (setecentos e sessenta e seis reais e dezesseis centavos)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2005, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA TERCEIRA SALÁRIO APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO**

Os empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes:

R\$ 585,20 (quinhentos e oitenta cinco reais e vinte centavos)

b) Pessoal de Escritório:

R\$ 839,93 (oitocentos e trinta e nove reais e noventa e três centavos)

c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:

R\$ 839,93 (oitocentos e trinta e nove reais e noventa e três centavos)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 1.173,76 (um mil, cento e setenta e três reais e setenta e seis centavos), nesta compreendidos o Salário de Ingresso, a Gratificação de Caixa previstos nesta Convenção, e Outras Verbas pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no **caput** desta cláusula, a partir do dia 1º deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia 1º do mês seguinte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

As regras desta cláusula aplicam-se igualmente aos estagiários sem vínculo empregatício.

**CLÁUSULA QUARTA ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Aos admitidos até 31 de dezembro de 2005, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 2006, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 2006, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no **caput** desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2006.

**CLÁUSULA QUINTA**

**SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**ADICIONAIS SALARIAIS:**

**CLÁUSULA SEXTA**

**ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O adicional por tempo de serviço, no valor de R\$ 13,19 (treze reais e dezenove centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente convenção, nas seguintes condições:

- a) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao “adicional por tempo de serviço”, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006, ao mesmo empregador.
- b) O empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, opção por receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.
- c) O empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As condições previstas nas alíneas *a*, *b* e *c*, não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e  
Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São  
José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a Cláusula Sétima desta Convenção Coletiva de Trabalho, não será concedido o Adicional por Tempo de Serviço.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O Adicional previsto nesta Cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.

**CLÁUSULA SÉTIMA**

**OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR  
TEMPO DE SERVIÇO**

O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:

- a) receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, ou
- b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da Cláusula Sexta letra "a" desta Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

- a) Quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês;
- b) Quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Não haverá supressão ou extinção dos Adicionais por Tempo de Serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra "a" do **caput** desta Cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO**

O Adicional por Tempo de Serviço, previsto nas Cláusulas Sexta e Sétima, terá seu valor reajustado na data base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

**PARÁGRAFO QUINTO**

A presente Cláusula não se aplica aos Bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do **caput** e do § 3º da Cláusula Sexta. O cumprimento, ou não, desta Cláusula, aos empregados do BANPARÁ, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.

**PARÁGRAFO SEXTO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do § 7º da Cláusula Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

**CLÁUSULA OITAVA ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

**CLÁUSULA NONA ADICIONAL NOTURNO**

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

**CLÁUSULA DÉCIMA INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os bancos fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do **caput** desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

**GRATIFICAÇÕES:**

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA PRIMEIRA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

O valor da Gratificação de Função de que trata o § 2º, do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da Cláusula Primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os bancos pagarão a gratificação prevista nesta cláusula aos empregados beneficiados pela cláusula Frequência Livre do Dirigente Sindical desta Convenção, que tenham ou venham a

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

completar 10 (dez) anos de vínculo contratual com o mesmo empregador, ou com seu sucessor, ou, ainda, de mandato sindical. O pagamento será feito até 12 (doze) meses após o término do mandato sindical.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A gratificação disposta no parágrafo anterior não é acumulável com a prevista no **caput** desta cláusula ou com a remuneração referente a horas extraordinárias, ainda que contratuais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

A gratificação prevista no parágrafo primeiro será considerada também integrativa da remuneração para efeito de cálculo para aposentadoria e de sua complementação prevista em regulamento do banco.

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA SEGUNDA**

**GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 226,65 (duzentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A presente disposição compreende, também, os Caixas encarregados de recebimento de pedágio.

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA TERCEIRA**

**GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES**

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R\$ 75,11 (setenta e cinco reais e onze centavos), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais vantajosas.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.

**AUXÍLIOS:**

**CLÁUSULA**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**DÉCIMA QUARTA**

**AUXÍLIO REFEIÇÃO**

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 13,42 (treze reais e quarenta e dois centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os tíquetes refeição referidos no **caput** poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no **caput** desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

**PARÁGRAFO QUINTO**

O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

**PARÁGRAFO SEXTO**

O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA QUINTA**

**AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 57,50 (cinquenta e sete reais e cinquenta centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu **caput** e §§ 2º e 6º.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os tíquetes alimentação referidos no **caput** poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, faz jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA SEXTA**

**AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 165,34 (cento e sessenta e cinco reais e trinta e quatro centavos), para cada filho, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 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 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

**CLÁUSULA  
DÉCIMA SÉTIMA**

**AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU  
DEFICIENTES FÍSICOS**

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a convênio mantido pelo banco.

**CLÁUSULA  
DÉCIMA OITAVA**

**AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Os bancos pagarão o Salário-Educação diretamente aos seus empregados, de qualquer idade, para indenizar, nos limites do art. 10, do Decreto nº 87.043, de 22.03.82, com a redação dada pelo Decreto nº 88.374, de 07.06.83, pelo Decreto nº 91.781, de 15.10.85 e, ainda, nos termos das Leis nº 9.424/96, de 24.12.96 (D.O.U. de 26.12.96) e nº 9.766/98, de 18.12.98 (D.O.U. de 19.12.98) e alterações posteriores, as despesas com sua educação de 1º grau e as despesas havidas com seus filhos em estabelecimentos pagos, com idade entre 7 e 14 anos, mediante a comprovação exigida pelas respectivas normas reguladoras.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A partir do dia 19 de setembro de 1996, data da edição da Medida Provisória nº 1518-1 (D.O.U., de 18.10.96, seção 1, pág. 21260/61), e reedições posteriores, convertida nas Leis nº 9.424/96, de 24.12.96 (DOU, de 26.12.96) e nº 9.766/98, de 18.12.98 (DOU, de 19.12.98) que alteram a legislação que rege o Salário-Educação, os alunos regularmente atendidos, como beneficiários das modalidades de ensino fundamental, quer regular, quer supletivo, na forma da legislação em vigor, continuam a ter, desde 1º de janeiro de 1997, o benefício assegurado, vedados novos ingressos, conforme vier a ser estabelecido pelo Poder Executivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e**  
**Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São**  
**José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

O Salário-Educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelos empregados no banco (§ 4º do art. 1º do Decreto-Lei nº 1422, de 23.10.75).

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, ficará desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**CLÁUSULA**

**DÉCIMA NONA**

**AUXÍLIO FUNERAL**

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 443,50 (quatrocentos e quarenta e três reais e cinquenta centavos) pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA**

**AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A, que participem de sessão de compensação em período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 46,29 (quarenta e seis reais e vinte e nove centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO**

O banco que já fornece condução não poderá substituí-la pela verba desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA PRIMEIRA**

**VALE-TRANSPORTE**

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 5º da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do seu salário básico.

**ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO :**

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA SEGUNDA**

**ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

- a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola.
- b) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA TERCEIRA**

**AUSÊNCIAS LEGAIS**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- I - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- IV - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de esposa, filho, pai ou mãe;
- V - 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- VI - 2 (dois) dias por ano, para levar filho ou dependente menor de 14 anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- VII - nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (DOU 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para efeito desta cláusula, sábado não será considerado dia útil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Entende-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

**PROTEÇÃO AO EMPREGO :**

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA QUARTA**

**ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) **gestante:** A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) **alistado:** O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **doença :** Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **acidente:** Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) **pré-aposentadoria:** Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitadas os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

- f) **pré-aposentadoria:** Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;
- g) **pré-aposentadoria:** Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;
- h) **pai:** O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;
- i) **gestante/aborto:** À gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

- I - aos compreendidos na alínea “e”, a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhado dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir;
- II - aos abrangidos pelas alíneas “e”, “f” e “g” a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo banco, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea “a” desta cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA QUINTA**

**OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO**

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nº 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o banco que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração do empregado à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco.

**BENEFÍCIOS:**

**CLÁUSULA  
VIGÉSIMA SEXTA**

**COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO e AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A concessão do benefício previsto nesta cláusula observa as seguintes condições:

- a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2004. Os empregados que, em 1º.09.2005, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;
- b) a cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;
- c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS;
- d) recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

**PARÁGRAFO QUINTO**

Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições dos §§ 1º e 2º, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

**PARÁGRAFO SEXTO**

A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**

O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**PARÁGRAFO OITAVO**

O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO NONO**

Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO**

O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

**CLÁUSULA**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**VIGÉSIMA SÉTIMA                      SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que este estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula anterior.

**CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

**CLÁUSULA**

**VIGÉSIMA OITAVA                      INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE  
DECORRENTE DE ASSALTO**

Em conseqüência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 66.132,89 (sessenta e seis mil, cento e trinta e dois reais e oitenta e nove centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no **caput**, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

No caso de assalto a qualquer agência bancária, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA, onde houver.

**CLÁUSULA                                      MULTA POR IRREGULARIDADE  
VIGÉSIMA NONA                              NA COMPENSAÇÃO**

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta dos bancos e não poderão ser descontadas dos empregados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA                      UNIFORME**

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.

**CLÁUSULA**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA                      DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO**

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

**LIBERDADE SINDICAL:**

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA SEGUNDA**

**FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Até o término da vigência desta Convenção, os bancos darão freqüência livre, como se estivessem em exercício de suas funções, a seus empregados, não mais de 1 (um) em cada agência, nem mais de 2 (dois) por banco, em cada praça, lotados nos Estados de São Paulo e do Mato Grosso do Sul, que estejam em exercício de cargo de Diretor ou de membro do Conselho Fiscal de Entidade Sindical de sua categoria, efetivo ou suplente, assim considerados:

I - Para os SEEBs com sede no Estado de São Paulo:

- a) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas, de Santos e de São José do Rio Preto**, até o limite de 8 (oito) diretores;
- b) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Tupã**, até o limite de 7 (sete) diretores;
- c) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araçatuba, de Marília, de Piracicaba e Região e de Ribeirão Preto**, até o limite de 6 (seis) diretores;
- d) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São José dos Campos e de Lins**, até o limite de 5 (cinco) diretores;
- e) **Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Andradina, Franca, Jaú, Rio Claro, São Carlos, Sorocaba e de Votuporanga**, até o limite de 4 (quatro) diretores;
- f) **Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaratinguetá e de Presidente Venceslau**, até o limite de 2 (dois) diretores sendo no máximo 1 (um) por banco, em cada praça;
- g) **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e de Mato Grosso do Sul**, até o limite de 9 (nove) diretores;
- h) **Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC**, 1 (um) diretor.

II - Para os SEEBs com sede no Estado do Mato Grosso do Sul:

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

- a) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande (MS)**, até o limite de 5 (cinco) diretores;
- b) **Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Corumbá (MS), Naviraí (MS), Ponta Porã (MS) e Três Lagoas (MS)**, até o limite de 4 (quatro) diretores;
- c) **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**, até o limite de 9 (nove) diretores;
- d) **Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC**, 1 (um) Diretor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O disposto nesta cláusula se prolongará por seis meses, ou até a assinatura de novo Acordo, Convenção ou Instrumento que vier a substituí-la, considerando o que ocorrer primeiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para efeito de frequência livre, os diretores de entidades sindicais que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até as eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida coincidência em virtude de suas reeleições.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Na comunicação da frequência livre ao banco, a entidade indicará, com menção do banco a cujo quadro pertencer, o nome dos demais diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata esta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Durante o período em que o empregado estiver à disposição da entidade profissional, a esta caberá a designação de suas férias, mediante comunicação ao banco empregador, para concessão do respectivo adiantamento de férias, com a observância dos preceitos legais que regem o assunto.

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA TERCEIRA**

**DESCONTO ASSISTENCIAL/TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES**

De conformidade com o aprovado nas respectivas assembleias gerais dos Sindicatos Profissionais convenientes, os bancos procederão a desconto, na folha de pagamento do mês em que for pago o reajuste, nos salários de todos os seus empregados, na forma e condições estabelecidas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O bancário poderá exercer o direito de oposição, por escrito e individualmente, junto ao Sindicato Profissional, nos termos do parágrafo 9º desta cláusula.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os bancos não efetuarão os descontos de que trata a presente cláusula, relativamente aos empregados oponentes (sócios e não sócios) quando, previamente, for recebida do Sindicato Profissional a relação dos empregados que tenham manifestado sua discordância ao desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Serão de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional eventuais devoluções, em face da discordância manifestada pelo bancário, quando o exercício do direito de oposição pelo empregado ou o recebimento da relação referida no parágrafo anterior ocorrerem após a realização dos descontos.

**PARÁGRAFO QUARTO**

As entidades profissionais convenientes assumem a responsabilidade por qualquer pendência, judicial ou não, decorrente desta disposição, inclusive por multas e outros ônus decorrentes de execução judicial ou impostas pelo Poder Público aos bancos, desde que esgotadas as medidas judiciais e administrativas cabíveis. Do fato dar-se-á ciência ao sindicato, imediatamente.

**PARÁGRAFO QUINTO**

As importâncias descontadas de cada empregado, conforme estabelecido nesta cláusula, serão recolhidas pelos bancos por meio de cheque nominal acompanhado de relação dos empregados, à **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**, com endereço na Rua Boa Vista, 76 - 10º andar, CEP 01014-000, São Paulo, das 9h00 às 17h00.

**PARÁGRAFO SEXTO**

A Federação repassará aos sindicatos convenientes importância equivalente a 80% (oitenta por cento) do total recolhido dos empregados na respectiva base territorial.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**

Os descontos não repassados às entidades sindicais no prazo estipulado no caput desta cláusula serão acrescidos de:

- a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);
- b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

**PARÁGRAFO OITAVO**

No conceito de salário bruto/remuneração não se incluem eventuais adiantamentos ou abono de férias, bem como parcelas atinentes à gratificação semestral não mensalizada, ao 13º salário e a PLR, salvo disposição específica para cada entidade.

**PARÁGRAFO NONO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

O desconto a que se refere o caput desta cláusula observará os valores e os prazos para oposição para a base territorial de cada Sindicato conveniente, como segue:

**I – Para os SEEBs com sede no Estado de São Paulo:**

- a) **SEEB de Andradina (base territorial: Andradina, Aparecida D'Oeste, Castilho, Guaraçaí, Ilha Solteira, Itapura, Lavínia, Marinópolis, Mirandópolis, Muritinga do Sul, Nova Independência, Palmeira D'Oeste, Pereira Barreto, São Francisco, Sud e Menuci, Suzanópolis):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, entregue individual e pessoalmente, nos dias 17, 18, 19, 20 e 21 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Estrada Vicinal Sebastião Lourenço da Silva, KM 03, Andradina/SP, no horário das 8:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- b) **SEEB de Araçatuba (base territorial: (Auriflama, Alto Alegre, Araçatuba, Bento de Abreu, Bilac, Birigui, Brauna, Buritama, Clementina, Coroados, Floreal, Gabriel Monteiro, Gastão Vidigal, General Salgado, Glicério, Guararapes, Guzolândia, Magda, Monçoes, Nova Luzitânia, Piacatu, Planalto, Rubiacea, Santópolis do Aguapeí, Turiuba, Valparaíso):** Desconto de 2% (dois por cento) sobre todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, entregue individual e pessoalmente, no período de 1 a 12 de setembro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Clóvis Pestana, 495 – Araçatuba/SP, no horário das 9:00 às 16:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- c) **SEEB de Campinas (base territorial: Aguai, Águas da Prata, Águas de Lindóia, Americana, Amparo, Artur Nogueira, Cabreúva, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Estive Gerbi, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itapira, Itatiba, Jaguariúna, Lindóia, Louveira, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santo Antonio da Posse, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, Serra Negra, Socorro, Sumaré, Valinhos, Vinhedo):** Percentual a 1% (um por cento) de todas as verbas salariais (salário base, gratificação de função, gratificação de caixa, adicional noturno e horas extras) dos integrantes da categoria, com valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze reais) e máximo de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais) **no mês de outubro de 2005.**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, entregue individual e pessoalmente, no período de 12 a 21 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Ferreira Penteado, 460 – Campinas/SP, no horário das 9:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- d) SEEB de Franca (base territorial: Aramina, Buritizal, Cristais Paulistas, Franca, Guará, Igarapava, Ipuã, Itirapuã, Ituverava, Jeriquara, Patrocínio Paulista, Pedregulho, Restinga, Ribeirão Corrente, Rifaina, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição será exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 20 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço à Rua José Bonifácio, 1479 – Franca/SP, no horário das 8:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- e) SEEB de Guaratinguetá (base territorial: Aparecida, Areias, Bananal, Cachoeira Paulista, Cruzeiro, Cunha, Guaratinguetá, Lavrinhas, Lorena, Piquete, Queluz, São José do Barreiro, Silveiras):** Desconto de 1,5% (um e meio por cento) sobre todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, até o teto de R\$ 50,00 (cinquenta reais), **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 14 a 21 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço à Rua Sete de Setembro, 36 - Guaratinguetá/SP, no horário das 8:00 às 18:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- f) SEEB de Jaú (base territorial: Arapeí, Arealva, Bariri, Barra Bonita, Boa Esperança do Sul, Bocaina, Boracéia, Botucatu, Brotas, Dois Córregos, Canas, Dourado, Igarapu do Tietê, Itajú, Itapuí, Jaú, Macatuba, Mineiros do Tietê, Nova Europa, Pederneiras, Potim, Ribeirão Bonito, São Manoel, Torrinha):** Desconto de 2% (dois por cento) sobre todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, limitado ao teto de R\$ 82,00 (oitenta e dois reais), **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 15 a 24 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Lourenço do Prado, 364 – Jaú/SP, no

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

horário das 9:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- g) SEEB de Lins (base territorial: Avanhandava, Balbinos, Barbosa, Cafelândia, Guarantã, Guaiçara, Getulina, Guaimbé, Lins, Penápolis, Pirajuí, Pongaí, Promissão, Reginópolis, Sabino, Uru):** Desconto de 1/30 (um trinta avos), limitado a R\$ 100,00 (cem reais), de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005**. O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Rio Branco, 130, Lins/SP, no período de 15 a 24 de outubro de 2005, no horário das 8:30 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.
- h) SEEB de Marília (base territorial: Álvaro de Carvalho, Alvilândia, Campos Novos Paulista, Chavantes, Echaporã, Garça, Ipaçu, Julio Mesquita, Lupércio, Marília, Ocaçu, Oriente, Oscar Bressane, Ourinhos, Salto Grande, São Pedro do Turvo, Vera Cruz):** Desconto de 2% (dois por cento) sobre todas as verbas salariais, limitados ao teto de R\$ 90,00 (noventa reais) dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005**. O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 21 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua São Luiz, 1571 – Marília/SP, no horário das 8:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.
- i) SEEB de Piracicaba e Região (base territorial: Águas de São Pedro, Anhembi, Bofete, Capivari, Cerquilha, Charqueada, Conchas, Jumirim, Laranjal Paulista, Maristela, Mombuca, Pardinho, Pereiras, Piracicaba, Porangaba, Rafard, Rio das Pedras, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Maria da Serra, São Pedro, Tietê):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005**. O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, na sede do Sindicato, com endereço à Rua XV de Novembro, 549 - Piracicaba/SP, no horário das 09:00 às 17:00 horas, no período de 17 a 27 de outubro de 2005, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.
- j) SEEB de Presidente Venceslau (base territorial: Caiuá, Cuiabá Paulista, Euclides da Cunha, Marabá Paulista, Piquerobi, Primavera, Presidente Epitácio, Presidente Venceslau, Rosana, Santo Anastácio, Teodoro Sampaio):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005**.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 27 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço à Rua Antonio Marques Silva, 2.245 – Jd.Morada do Sol – Presidente Venceslau/SP, no horário das 09:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- k) SEEB de Ribeirão Preto (base territorial: Altinópolis, Barrinha, Batatais, Bento Quirino, Brodosqui, Buenópolis, Caconde, Cajuru, Cândia, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cruz das Posses, Divinolândia, Dumont, Guariba, Guataparã, Itobi, Jaboticabal, Jardinópolis, Jurucê, Jurupema, Luiz Antonio, Matão, Mocóca, Moraes Sales, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Pradópolis, Ribeirão Preto, Sales de Oliveira, Santa Cruz da Esperança, Santa Rosa do Viterbo, Santo Antonio da Alegria, São Benedito das Areias, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Gramma, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Tapiratiba, Taquaritinga, Vargem Grande do Sul):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 11 a 20 de agosto de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Prudente de Moraes, 1214 - Ribeirão Preto/SP, no horário das 08:30 às 16:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- l) SEEB de Rio Claro (base territorial: Analândia, Araras, Conchal, Cordeirópolis, Corumbataí, Ipeuna, Itirapina, Leme, Rio Claro, Santa Gertrudes, Santa Cruz da Conceição):** Desconto de 1/30 (um trinta avos), de todas as verbas salariais, dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 18 a 25 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua 03, nº 1887 – Rio Claro/SP, no horário das 08:00 às 15:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- m) SEEB de Santos (base territorial: Bertiooga, Cubatão, Guarujá, Itanhaém, Mongaguá, Peruibe, Praia Grande, Santos, São Vicente, Vicente de Carvalho):** Desconto de 2% (dois por cento) sobre o salário bruto, dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Washington Luiz, 140, no período de 17 a 22 de outubro de 2005, no horário das 08:00 às 18:00 horas de 17 a 21 e no horário das 8:00 às 12:00 horas no dia 22, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- n) **SEEB de São Carlos (base territorial: Américo Brasiliense, Descalvado, Ibaté, Pirassununga, Porto Ferreira, Rincão, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Lúcia, Santa Rita do Passa Quatro, São Carlos, Tambaú):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 14 a 23 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, na Rua 13 de maio, 2206 – São Carlos/SP, no horário das 10:00 às 16:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- o) **SEEB de São José dos Campos (base territorial: Campos do Jordão, Caraguatatuba, Guararema, Ilha Bela, Jacareí, Jambeiro, Monteiro Lobato, Paraibuna, Jambeiro, Santa Branca, Santa Isabel, São José dos Campos, São Sebastião):** Desconto de 1/30 (um trinta avos), limitado a R\$ 80,00 (oitenta reais), do salário reajustado de todos os integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 14 a 23 de novembro de 2005, na sede do Sindicato, na Rua Dr. Mário Galvão, 318 – São José dos Campos/SP e nas sub-sedes de Jacareí e Caraguatatuba, no horário das 09:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- p) **SEEB de São José do Rio Preto (base territorial: Adolfo, Altair, Bady Bassit, Bálsamo, Guapiaçu, Guaraci, Icem, Jaci, Macaubal, Mendonça, Mirassol, Mirassolândia, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Nova Granada, Olímpia, Onda Verde, Orindiuva, Palestina, Paulo de Farias, Poloni, Pontes Gestal, Riolândia, São José do Rio Preto, Sebastinópolis do Sul, Tanabi, União Paulista):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 19 a 28 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Coronel Spínola de Castro, nº 3.057 - São José do Rio Preto/SP, no horário das 08:00 às 18:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

- q) **SEEB de Sorocaba (base territorial: Alumínio, Angatuba, Apiaí, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Boituva, Buri, Capão Bonito, Capela do Alto, Cesário Lange, Guapiara, Guareí, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itapetininga, Itapeva, Itararé, Itu, Mairinque, Paranapanema, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Ribeira, Ribeirão Branco, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapuí, Sorocaba, Tapiraí, Tatuí, Votorantim):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais com teto de R\$ 80,00 (oitenta reais) dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 19 a 21 de outubro de 2005, na sede do Sindicato de segunda à sexta-feira, com endereço à Rua Itaquera, 217 – Vila Barão – Sorocaba/SP, das 09:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- r) **SEEB de Tupã (base territorial: Adamantina, Bastos, Dracena, Flora Rica, Flórida Paulista, Herculândia, Iacri, Itapuru, Inubia Paulista, Junqueirópolis, Lucélia, Luiziânia, Mariápolis, Monte Castelo, Nova Guataporanga, Osvaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Pompéia, Queiroz, Quintana, Rinópolis, Sagres, Salmourão, Santa Mercedes, São João do Pau D'Alho, Tupã, Tupi Paulista):** Desconto de 1 (hum) dia de trabalho do salário de todos os integrantes da categoria, com teto de R\$ 100,00 (cem reais), **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 26 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Tibor Krauss, 140, Tupã/SP, das 09:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- s) **SEEB de Votuporanga (base territorial: Álvares Florence, Américo de Campos, Cardoso, Cosmorama, Dolcinópolis, Estrela D'Oeste, Fernandópolis, Guarani D'Oeste, Indiaporã, Jales, Macedônia, Meridiano, Mira Estrela, Ouroeste, Paranapuã, Pedranópolis, Populina, Rubinéia, Santa Albertina, Santa Clara D'Oeste, Santa Fé do Sul, Santa Rita D'Oeste, S.J. das Duas Pontes, Três Fronteiras, Turmalina, Urânia, Valentim Gentil, Votuporanga):** Desconto de 3,33% (três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do salário bruto, **dos integrantes da categoria, no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, e ser entregue individual e pessoalmente, no período de 19 a 28 de outubro de 2005, no horário das 8:00 às 18:00 horas, na sede do Sindicato, com endereço na Rua

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Tibagi, nº 455 – Centro – Votuporanga/SP, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

**II – Para os SEEBs com sede no Estado de Mato Grosso do Sul**

- a) **SEEB de Campo Grande (base territorial: Alcinópolis, Anastácio, Anaurilândia, Aquidauana, Bandeirantes, Bodoquena, Bonito, Camapuã, Campo Grande, Chapadão do Sul, Corguinho, Costa Rica, Coxim, Dois Irmãos do Buriti, Guia Lopes de Laguna, Jardim, Miranda, Nioaque, Pedro Gomes, Ribas do Rio Pardo, Rio Negro, Rio Verde de Mato Grosso, Rochedo, São Gabriel D’Oeste, Sidrolândia, Sonora, Terenos):** Percentual de 1,5% (um e meio por cento) sobre as verbas salariais fixas, **dos integrantes da categoria, no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, como nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 26 de outubro de 2005, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Barão do Rio Branco, 2652 – Campo Grande/MS, no horário das 09:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- b) **SEEB de Corumbá (base territorial: Corumbá):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, **no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com o nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, no período de 18 a 29 de outubro de 2005, excetuados sábados domingos e feriados, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Delamare, 619 – Corumbá/MS, no horário das 8h00 às 17h00, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- c) **SEEB de Naviraí (Base territorial: Angélica, Bataiporã, Eldorado, Iguatemi, Itaquiraí, Ivinhema, Japorã, Mundo Novo, Naviraí, Nova Andradina, Novo Horizonte do Sul, Sete Quedas, Tacuru):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais **dos integrantes da categoria, no mês de outubro de 2005.**

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, no período de 17 a 27 de outubro de 2005, excetuados sábados, domingos e feriados, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Júlio Soares de Souza Filho, 38 – Naviraí/MS, no horário das 08h00 às 16h00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- d) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Porã (base territorial: Amambaí, Antonio João, Aral Moreira, Bela Vista, Caracol, Coronel**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**Sapucaia, Laguna Caarapá, Paranhos, Ponta Porã, Porto Murtinho):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) de todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, no mês de outubro de 2005.

O direito de oposição pode ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, no período de 18 a 25 de outubro de 2005, excetuados sábados, domingos e feriados, na sede do Sindicato com endereço na Rua Vinícius do Nascimento, 120 – Bairro da Mooca – Ponta Porã/MS, no horário das 09:00 às 15:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

- e) **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Três Lagoas (base territorial: Água Clara, Aparecida do Tabuado, Brasilândia, Cassilândia, Chapadão do Sul, Inocência, Paranaíba, Santa Rita do Pardo, Selvíria, Três Lagoas):** Desconto de 1/30 (um trinta avos) sobre todas as verbas salariais dos integrantes da categoria, no mês de outubro de 2005.

O direito de oposição pôde ser exercido mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, com nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, a ser entregue individual e pessoalmente, no período de 14 a 28 de outubro de 2005, excetuados os sábados, domingos e feriados, na sede do Sindicato, com endereço na Rua Mário Elviro Mancini, 484 – Três Lagoas/MS, no horário das 08:00 às 17:00 horas, conforme publicação de “Aviso de Desconto Assistencial – Bancários”.

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA QUARTA QUADRO DE AVISOS**

Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do banco, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

**CLÁUSULA**

**PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS**

**TRIGÉSIMA QUINTA**

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na cláusula Frequência Livre do Dirigente Sindical, poderão ausentar-se do serviço, para participação em cursos ou encontros sindicais, até 3 (três) dias por ano, observada a limitação de 2 (duas) ausências simultâneas por estabelecimento, desde que pré-avisado o banco, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA SEXTA SINDICALIZAÇÃO**

Facilitar-se-á às entidades profissionais convenientes a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do banco.

**SAÚDE NO TRABALHO:**

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA SÉTIMA**

**CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO  
DE ACIDENTES**

Os bancos encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA OITAVA**

**EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS**

O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

**CLÁUSULA**

**TRIGÉSIMA NONA**

**POLÍTICA SOBRE AIDS**

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão Paritária, constituída nos termos Cláusula Quadragésima da Convenção Coletiva 1992/1993 e mantida nos instrumentos subsequentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

É vedado ao banco a exigência de exames médicos para diagnóstico do vírus da doença.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA**

**ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR  
EMPREGADO DESPEDIDO**

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2005, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

<b>Vínculo Empregatício com o Banco</b>	<b>Período de Utilização do Convênio</b>
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e**  
**Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São**  
**José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de agosto de 2005 estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA**

**ACIDENTES DE TRABALHO**

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA SEGUNDA**

**COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA**

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão de Segurança Bancária, constituída pela Cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva 1991/1992 e mantida nos instrumentos subseqüentes.

**CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:**

**CLÁUSULA**

**PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

**QUADRAGÉSIMA TERCEIRA**

**CONTRATUAL**

Quando exigida pela lei, o banco se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Se excedido o prazo, o banco, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não comparecendo o empregado, o banco dará do fato conhecimento à entidade profissional, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do banco nesse ato. É admitida a homologação com ressalva.

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e**  
**Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São**  
**José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**PARÁGRAFO QUARTO**

Quando a homologação for realizada perante os sindicatos profissionais, o banco lhe pagará a importância de R\$ 2,82 (dois reais e oitenta e dois centavos), por homologação, a título de ressarcimento de despesas administrativas.

**PARÁGRAFO QUINTO**

As disposições desta cláusula não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA QUARTA**

**FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a catorze dias.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA QUINTA**

**CARTA DE DISPENSA**

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

**APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL:**

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA SEXTA**

**MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA  
CONVENÇÃO COLETIVA**

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

**DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:**

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA SÉTIMA**

**COMPENSAÇÃO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS  
(GREVE)**

Os dias não trabalhados no período **28.09.2005 a 13.10.2005** por motivo de paralisação serão compensados, a critério de cada banco, com a prestação de jornada suplementar de trabalho, no período compreendido entre a data da assinatura desta convenção (**17.10.2005**) e **31.12.2005**, e, de consequência, não será considerada como jornada extraordinária nos termos da lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Para os efeitos do *caput* desta cláusula são considerados “dias não trabalhados por motivo de paralisação” aquele em que não se deu a prestação de serviços, pelo empregado, durante a jornada diária integral contratada.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA OITAVA**

**COMPLEMENTAÇÃO DE PAGAMENTO**

Eventuais diferenças de salário, de tíquetes-refeição ou de cesta alimentação, relativas aos meses de setembro e outubro, serão satisfeitas até a folha de pagamento do mês de novembro/2005.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Os empregados demitidos a partir de 02.08.2005 receberão as diferenças, após o dia 30.10.2005, no prazo de 10 (dez) dias úteis da data do recebimento, pelo banco, de sua solicitação por escrito.

**CLÁUSULA**

**QUADRAGÉSIMA NONA**

**ABONO ÚNICO**

Para os empregados ativos ou que estivessem afastados por doença, acidente do trabalho e licença-maternidade, em 31.08.2005, será concedido um abono único na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006, desvinculado do salário e de caráter excepcional e transitório, no valor de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais), a ser pago após 10 (dez) dias úteis da data da assinatura da convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Ao empregado afastado do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, que faz jus à complementação salarial conforme disposto na Cláusula “Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário” da Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005, será devido o pagamento do abono único. Ao empregado afastado e que não faça jus à complementação salarial, prevista na Cláusula Vigésima Sexta desta Convenção Coletiva de Trabalho, será devido o pagamento do abono único quando do seu retorno ao trabalho, se na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Faz jus, ainda, ao abono único, a ser pago no prazo de 10 (dez) dias úteis da data do recebimento, pelo banco, de sua solicitação por escrito, o empregado dispensado sem justa causa a partir de 02.08.2005, inclusive.

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA**

**INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, com data de comunicação da dispensa entre a data da assinatura da presente convenção (17.10.2005) até 31.03.2006, não computado, para este fim, o prazo do aviso prévio indenizado, fará jus a uma indenização adicional, nos valores abaixo discriminados, a ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Para os efeitos desta cláusula, o

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

empregado com data de comunicação de dispensa anterior a data da assinatura da presente convenção **17.10.2005**, mesmo que o período de aviso prévio coincida ou ultrapasse esta data, não faz jus à indenização adicional.

<b>Vínculo Empregatício com o Banco</b>	<b>Indenização Adicional</b>
Até 5 (cinco) anos	1 (um) valor do aviso prévio
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	1,5 (um e meio) valor do aviso prévio
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	2 (dois) valores do aviso prévio
Mais de 20 (vinte) anos	3 (três) valores do aviso prévio

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2005, até o limite de R\$ 660,96 (seiscentos e sessenta reais e noventa e seis centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO**

Os empregados dispensados até 31.08.2005, estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005.

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA COMISSÕES PARITÁRIAS**

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização.

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA COMISSÕES TEMÁTICAS**

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

Além das Comissões Paritárias pré-existent, ficam também mantidas as seguintes Comissões Paritárias, para discutir e convencionar os temas abaixo:

- a) acordo extrajudicial;
- b) funcionamento das agências em horários especiais;
- c) jornadas especiais;
- d) custo de agências pioneiras;
- e) compensação de horas extras;
- f) 7ª e 8ª horas;
- g) auxílio educacional;
- h) gratificação semestral;
- i) estratégias de geração de emprego;
- j) estabilidade de dirigentes sindicais.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

As partes ajustam entre si o prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, para se reunirem com a finalidade de discutir os seguintes temas: jornada de trabalho, terceirização e estabilidade de dirigentes sindicais.

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA QUARTA**

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Os Sindicatos apresentarão resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes.

**CLÁUSULA**

**QUINQUAGÉSIMA QUINTA**

**VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2005 a 31 de agosto de 2006.

São Paulo (SP), 17 de outubro de 2005

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS**  
**SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ,**  
**MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL**

Márcio Artur Laurelli Cypriano  
Presidente  
CPF 063.906.928-20

Magnus Ribas Apostólico  
Superintendente de Relações do Trabalho  
CPF 303.080.978-15

Alencar Naul Rossi  
OAB/SP 17.573  
CPF 067.556.108-97

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

**COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN**

Adib Miguel Eid  
Consultor de Relações do Trabalho  
CPF 043.000.258-00

Antonio Carlos Schwertner  
Diretor  
CPF 068.316.489-91

José Luiz Rodrigues Bueno  
Diretor  
CPF 586.673.188-68

Lilian Maria Ferezim Guimarães  
Diretora Executiva de Recursos Humanos  
CPF 063.940.958-00

Marcelo José Alves dos Santos  
Vice-Presidente  
CPF 046.318.838-12

Marcos Augusto Caetano da Silva Filho  
Diretor de Pessoas e Comunicação  
CPF 810.633.777-49

Marcos Roberto Carnielli  
Diretor Gerente  
CPF 520.458.208-82

**FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS  
ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL**

David Zaia  
Presidente  
CPF 919.440.558-00

José Eduardo Furlanetto  
OAB/SP 82567  
CPF 018.566.618-30

**P/Procuração** - SEEB DE ANDRADINA E REGIÃO, SEEB DE ARAÇATUBA E REGIÃO; SEEB DE FRANCA E REGIÃO; SEEB DE GUARATINGUETÁ E REGIÃO; SEEB DE JAÚ E REGIÃO; SEEB DE LINS; SEEB DE MARÍLIA E REGIÃO; SEEB DE RIO CLARO E REGIÃO; SEEB DE SANTOS E REGIÃO; SEEB DE SÃO CARLOS; SEEB DE SÃO JOSÉ DO RIO

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**

**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

PRETO E REGIÃO; SEEB DE TUPÃ; SEEB DE VOTUPORANGA; SEEB DE CAMPO GRANDE E REGIÃO, SEEB DE CORUMBÁ MS; SEEB DE NAVIRAÍ E REGIÃO MS; SEEB DE PONTA PORÃ E REGIÃO; SEEB DE TRÊS LAGOAS MS E REGIÃO;

David Zaia  
Presidente da FEEB SP e MS  
CPF 919.440.558-00

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE CAMPINAS

Sônia Aparecida Aoki Zaia  
Presidente  
CPF: 868.052.828-53

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE PIRACICABA E REGIÃO

José Antônio Fernandes Paiva  
Presidente  
CPF: 002.126.808-89

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE PRESIDENTE VENCESLAU E REGIÃO

Sidnei de Paula Corral  
Presidente  
CPF: 778.902.808-15

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Arnaldo de Souza Benedetti  
Presidente  
CPF: 330.375.408-00

*Sindicato dos Bancos nos Estados de  
São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul*

**FEEB dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul**  
**SEEBs de Andradina, Araçatuba, Campinas, Franca, Guaratinguetá, Jaú, Lins, Marília, Piracicaba e Região, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto, Rio Claro, Santos, São Carlos, São José Dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba, Tupã e Votuporanga**

**SEEBs de Campo Grande, Corumbá, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2005/2006**

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

Maria de Lourdes de Oliveira  
Presidente  
CPF: 839.751.108-30

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE SOROCABA

Julio César Machado  
Presidente  
CPF: 020.652.098-01

José Eduardo Furlanetto  
OAB/SP 82.567  
CPF 018.566.618-30