

FERNANDA HELENA RODRIGUES DA COSTA

**A JORNADA DE TRABALHO E AS RECENTES TRANSFORMAÇÕES NO
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO**

CURITIBA

2002

FERNANDA HELENA RODRIGUES DA COSTA

**A JORNADA DE TRABALHO E AS RECENTES TRANSFORMAÇÕES NO
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Econômico, Curso de Pós-Graduação em Economia, Setor de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª LIANA CARLEIAL

CURITIBA

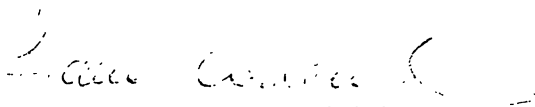
2002

ii



PARECER

Os Membros da Comissão Examinadora designados pelo Colegiado do Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado apresentada pela candidata **Fernanda Helena Rodrigues da Costa**, sob o título "**Jornada de trabalho e as recentes transformações no setor bancário brasileiro**", após arguir a candidata e ouvir suas respostas, deliberou-se aprová-lo, com base nas seguintes notas: **Prof. Liana Maria da Frota Carleial (9,5); Prof. Maria de Fátima Garcia (9,5); Prof. Ramon Vicente Garcia Fernandez (9,5)**, do que resulta a aprovação com média (9,5), equivalente ao conceito (A), completando assim todos os requisitos necessários para receber o grau e o diploma de Mestre em Desenvolvimento Econômico. Curitiba, 25 de fevereiro de 2002.


Prof. Liana Maria da Frota Carleial
Orientador


Prof. Maria de Fátima Garcia


Prof. Ramon Vicente Garcia Fernandez



Ao bom Deus que me deu saúde, coragem e vontade de vencer.

Em memória do meu pai Virgílio.

"meu amigo querido"

Pela sua integridade, dedicação e amor que sempre teve por mim e meus irmãos. Acima de tudo por ter sido um verdadeiro democrata.

"Saudades meu grande amigo"

À minha mãe que sempre incentivou os meus passos, me ensinando que toda luta é vitoriosa com humildade e coragem.

Ao Emanuel Moon (Relespública), meu amigo, namorado, pelo suporte afetivo em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

O meu agradecimento é extenso e nele não poderia faltar as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho. Peço desculpas a todos que por algum momento, esqueci de citar o nome, mas a todos vocês MUITO OBRIGADA!

Um primeiro agradecimento deve ser feito aos colegas da minha turma de Mestrado, Angélica, Paulo, Marcelo "marcas próprias" e Marcelo Passos, Paulo "cachaça", Sandrinha, Léo, Lucinha, Lafaiete, Marcos "Geninho", Ronivaldo, Pedro, Guilherme, Taisa, Artur Pará, Terezinha, Meninas super poderosas Cíntia e Solange, Aroldo, Muriilo, Mário, Angela, Anderson, Mayra e especialmente ao Vinícius pela importante ajuda no *abstracts* deste trabalho. Acho que não esqueci de ninguém ...

A Ivone Portela sempre empenhada em ajudar e resolver nossos problemas acadêmicos (com ou sem greve).

Ao professor Ramon que desempenhou o verdadeiro papel de coordenador.

Especial agradecimento aos diretores da FETEC7PR pela compreensão em todos os momentos que precisei.

Ao Dieese em especial ao Cid Cordeiro, Adélia, Eugênio, Sandro, Wilson Amorim, Daniel Passos, Alcinei e Ana Carolina pelo apóio nesta nova fase profissional que estou iniciando.

A professora Liana Carleial pela sua generosidade, paciência e severos comentários, fez com que este trabalho pudesse ser escrito com toda a confiança possível, somente repassada por mestres com notável sabedoria.

Ao professor Igor Zanoni Leão pela indispensável ajuda quanto as sugestões realizada no seminário de tese.

Aos meus inesquecíveis amigos "paraenses" professor Carlos Lima, Maurício Sena, Armando Lírio, Laura Santos, Andréa, Sandro, Ana Karla e Márcia Kellen.

*O trabalho de escrever sobre o que se pensa
ou sobre o que se "descobre" é muito árduo,
mas vale a pena, sempre!!!*

Liana Carleial

SUMÁRIO

	LISTA DE TABELAS.....	viii
	LISTA DE QUADROS.....	viii
	RESUMO.....	ix
	ABSTRACT.....	x
1	INTRODUÇÃO.....	1
2	A JORNADA DE TRABALHO.....	6
2.1	INTRODUÇÃO.....	6
2.2	DEFINIÇÃO.....	7
2.3	O PAPEL DA JORNADA DE TRABALHO E A QUESTÃO DA PRODUTIVIDADE.....	9
2.3.1	Taylorismo.....	12
2.3.2	Fordismo.....	16
2.3.3	Toyotismo.....	21
2.4	CONCLUSÕES.....	25
3	A JORNADA DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL...	27
3.1	INTRODUÇÃO.....	27
3.2	A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL.....	28
3.2.1	Evolução da Legislação sobre a jornada nos bancos	31
3.3	ORIGENS DO DEBATE SOBRE FLEXIBILIDADE.....	32
3.3.1	Flexibilidade: o conceito.....	34
3.4	TIPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	34
3.5	MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	36
3.5.1	Trabalho a Tempo Parcial	37
3.5.2	Banco de Horas.....	38
3.6	TRABALHO BANCÁRIO E FLEXIBILIDADE.....	41
3.7	CONCLUSÕES.....	43
4	O TRABALHO BANCÁRIO E O SEU CARÁTER FLEXÍVEL	45
4.1	INTRODUÇÃO.....	45
4.2	A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO BANCÁRIO.....	46
4.3	O TRABALHADOR BANCÁRIO NA CONDIÇÃO DE VENDEDOR DE SERVIÇOS.....	49
4.4	PRODUTIVIDADE NO SETOR BANCÁRIO.....	57
4.5	CONCLUSÕES.....	68
5	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: ALGUMAS EVIDÊNCIAS	71
5.1	INTRODUÇÃO.....	71
5.2	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: BREVES NOTAS.....	71
5.3	ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO FENABAN.....	81
5.4	ANÁLISE DOS ACORDOS COLETIVOS DO BANCO DO BRASIL.....	88
5.5	CONCLUSÕES.....	92

6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	94
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
	ANEXOS.....	104
	ANEXO 1 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000/01.....	105
	ANEXO 2 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/99.....	132
	ANEXO 3 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1997/98.....	152
	ANEXO 4 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO- B. B. 2000/01.....	175
	ANEXO 5 -. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - B. B. 1997/98.....	195
	ANEXO 6 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - B. B. 1996/97.....	212

LISTA DE TABELAS

TABELA 4.1 - BANCO MÚLTIPLOS, COMERCIAIS EM FUNCIONAMENTO.....	52
TABELA 4.2 - REIVINDICAÇÕES E REAJUSTES CONSTATADOS NAS CCT.....	61
TABELA 4.3 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS 1994-97.....	62
TABELA 4.4 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS: OPERAÇÕES POR EMPREGADOS 1996-97.....	63
TABELA 4.5 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE DOS BANCOS BRASILEIROS. OPERAÇÃO DE CRÉDITO POR EMPREGADO – 199/97.....	64
TABELA 4.6 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE DOS BANCOS BRASILEIROS. DEPÓSITO POR EMPREGADO – 1996-1997....	64
TABELA 4.7 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS. DEPÓSITO E OPERAÇÕES POR EMPREGADOS 1996-1997.....	64
TABELA 5.1 - ÍNDICES DE PREÇOS SELECIONADOS (EM PERCENTAGEM).....	79
TABELA 5.2 - ALGUNS INDICADORES ECONÔMICOS - BRASIL - 1995/2000.....	80
TABELA 5.3 - NÚMERO DE GREVES E REPOSIÇÃO SALARIAL – BRASIL – 1994/200.....	81

LISTA DE QUADROS

QUADRO 4.1 -	ESTOQUE ESTIMATIVO DE EMPREGOS NO SETOR FINANCEIRO 1999/01.....	52
QUADRO 4.2 -	ESTOQUE ESTIMADO DE EMPREGOS NO SETOR FINANCEIRO 1989/00.....	52
QUADRO 5.1 -	NÚMERO DE CLÁUSULAS ACORDADAS NAS CCT E ACORDOS COLETIVOS.....	76
QUADRO 5.2 -	CONQUISTAS E PERDAS NOS ACORDOS DO BANCO DO BRASIL.....	77
QUADRO 5.3 -	COMPARATIVO DAS CONQUISTAS DOS BANCÁRIOS DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS E ESTATAIS	78
QUADRO 5.4 -	PAGAMENTO DA PLR 1994-20001.....	85
QUADRO 5.5 -	EXEMPLOS DE CONQUISTAS DAS CCT EXCLUÍDOS OU MANTIDOS NAS CONVENÇÕES SUBSEQÜENTES (REMUNERAÇÃO).....	85
QUADRO 5.6 -	EXEMPLOS DE CONQUISTAS EXTINTAS DAS CCT SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	85
QUADRO 5.7 -	EXEMPLOS DE CONQUISTAS EXTINTAS DAS CCT SOBRE BENEFÍCIOS.....	86
QUADRO 5.8 -	VARIAÇÃO DA CESTA ALIMENTAÇÃO NA DÉCADA.....	87
QUADRO 5.9 -	CRITÉRIOS PARA REGISTRO NO BANCO DE HORAS.....	91
QUADRO 5.10 -	EXEMPLOS DE REMUNERAÇÕES PRESENTES NOS ACORDOS COLETIVOS DO BANCO DO BRASIL.....	92
QUADRO 5.11 -	EXEMPLOS DE CONQUISTAS RETIRADAS OU MANTIDAS NOS ACORDOS SUBSEQÜENTES DO BANCO DO BRASIL.....	92
QUADRO 5.12 -	EXEMPLOS DE CONQUISTAS NO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO RETIRADOS NOS ACORDOS SUBSEQÜENTES.....	92

RESUMO

O presente trabalho trata sobre recentes transformações ocorridas nas relações de trabalho do setor bancário brasileiro, que resultaram da reestruturação adotada pelo setor durante a década passada. Em particular, as modificações são analisadas sob os conteúdos das “Convenções Coletivas de Trabalho” e/ou “Acordos Coletivos de Trabalho”. O principal objetivo foi descobrir que modificações introduzidas nos textos destes documentos verificam (comprovam) a aplicação de regras (medidas) de flexibilidade na jornada de trabalho. Durante o progresso (desenvolvimento) da pesquisa, foi evidenciado que o Banco do Brasil é a única instituição bancária que dispôs e regularizou medidas de flexibilidade através da implementação de um sistema de “banco de horas”. Este procedimento foi regulado pelo “Acordo Coletivo de Trabalho” referente a 1995/96. Verificou-se também uma tendência a manter direitos trabalhistas previamente estabelecidos em acordos anteriores.

Palavras-chave: Setor bancário; Relações de Trabalho; Produtividade; Terceirização; Acordo Coletivo de Trabalho; Convenção Coletiva de Trabalho; Negociação Coletiva; Banco de Horas; Flexibilidade da Jornada de Trabalho; Mais-valia; Taylorismo; Fordismo; Toyotismo.

ABSTRACT

The present work treats about recent transformations occurred over labour relationships in Brazilian banking sector, which is a result of the adopted restructuration by the sector during past decade. In particular, the modifications are analysed under the contents of the “Collective Conventions” and/or “Labour Collective Agreements”. The main objective has been to discover which introduced modifications in the texts of such documents verify the application of flexibility rules for labour journey. During the research progress, it was evidenced that “Banco do Brasil” is the unique banking institution which has disposed and regularised flexibility rules by the implementation of an “hour bank” system. This procedure was regulated by the “Labour Collective Agreement” referred to 1995/96. It has been also verified a tendency of keeping previously established workers rights in the anterior agreements.

Key-words: Banking sector; labour relationships; productivity; Subcontracting; Labour Collective Agreement; Labour Collective Convention; Collective Negotiation; Hour Bank; Labour Journey Flexibility; Surplus Value; Taylorism; Fordism; Toyotism.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da década de 90, sobretudo no processo de reestruturação, o setor bancário brasileiro implementou uma série de transformações. Várias características são identificadas como resultado desse processo, tais como: a privatização dos bancos estaduais controlados pelos Estados da Federação, exclusão das conquistas garantidas por lei, a intensificação no uso de mão de obra terceirizada, redução de postos de trabalho e regulamentação das medidas de flexibilização. Outra face dessa transformação tem sido a maior participação de capitais internacionais, antes composto em grande maioria pelas empresas nacionais¹.

Na realidade a reestruturação bancária antecede a década de 90 e pode ser dividida em três fases de acordo com os planos econômicos adotados no país: o primeiro momento refere-se ao pós-Plano Cruzado (março a dezembro de 1986) onde foram excluídos 108 mil postos de trabalho. O segundo refere-se ao pós-Plano Collor (março de 1990 a fevereiro de 1992) com a redução de 128 mil postos e o terceiro momento com a introdução do plano Real, em julho de 1994 até o final de 1996, com redução de 161 mil postos de trabalho. Na década de 90 a redução destes postos, de acordo com o Ministério do Trabalho foi de 413 mil postos.

De acordo com as observações preliminares acima relatadas, verificou-se que as mudanças ocorridas no setor bancário provocam, de certa forma, alterações na relação capital e trabalho. Essas mudanças acontecem porque além de serem a base do processo de acumulação derivam a criação de riqueza.

O trabalho bancário é considerado essencial no processo de reprodução capitalista porque "concretiza os valores de troca criados e viabiliza a apropriação daqueles valores excedentes pelo capital, transformando-os em capital produtor de juros. É nesse processo fetichizado, de dinheiro gerando dinheiro que se fundamenta o trabalho bancário "(JINKINGS, 1996, p. 18).

Atualmente o trabalho bancário faz parte de um contexto de transformações

¹ A parte mais difundida da reestruturação bancária é sua internacionalização.

no qual as inovações tecnológicas e os novos métodos de acumulação de capital repercutem nas formas de trabalho e no perfil dos trabalhadores, com o objetivo de criar métodos adequados ao padrão de acumulação capitalista.

O trabalho bancário está dividido em trabalho operacional e administrativo. O primeiro é realizado nas agências e centrais de processamento de dados e serviços, o segundo efetuado nos departamentos da administração geral do banco. Nos departamentos são decididas as políticas gerais de planejamento e execução, posteriormente repassadas para as agências.

Verifica-se atualmente que os bancos além da sua função de intermediários financeiros passaram a ser também prestadores de serviços. Para obter níveis satisfatórios de lucratividade e competitividade, os bancos dependem fundamentalmente da qualidade dos serviços oferecidos e da eficiência no atendimento ao cliente, considerada um fator importante de diferenciação competitiva entre os bancos.

Hoje o trabalhador bancário não manipula apenas papéis, não manuseia tanto dinheiro, ele usa as informações como principal instrumento de trabalho. Dai a necessidade de constantes investimentos no seu aperfeiçoamento porque ele precisa conhecer melhor o mercado financeiro, este cada vez mais exigente e reciclado.

O trabalhador bancário deixou de ser apenas caracterizado pela manipulação do dinheiro, não fica restrito a somente uma atividade. Hoje por exemplo, além de caixa, deve ser um vendedor de cartão de crédito, poupança, enfim, vendedor dos produtos que o banco possui.

A tecnologia está associada ao uso da informação porque ela permite a multiplicação dos produtos oferecidos aos clientes, a racionalização do processo de trabalho e a rapidez na tomada de decisão. A tecnologia e a informação são variáveis chaves no processo competitivo entre os bancos.

Com todas as observações acima pontuadas, essa pesquisa iniciou com o objetivo de analisar o uso do tempo de trabalho, presente nas medidas de flexibilização da jornada de trabalho adotadas no setor bancário na década de 90. Porém, foi preciso caminhar em outra direção porque com o desenvolvimento das investigações, verificou-se tais medidas não eram um fato isolado nesse processo.

Dessa forma, o desenvolvimento da pesquisa levou a reformular o objeto de escolha porque de acordo com a análise das pautas trabalhistas, verificou-se que o tempo de trabalho não recebia o mesmo tratamento que os outros temas, por se tratar de um assunto estratégico, com resultados diretos nas relações de trabalho e na criação de riqueza. Nas pautas os interesses estão centrados nas condições de trabalho.

Por esta razão, a análise no decorrer deste trabalho, é transferida do tempo de trabalho para as condições de trabalho. Lembrando que este não era o objetivo inicial, mas estão associados.

Assim, para cumprir o objetivo da pesquisa foi necessário avaliar outros elementos inseridos no processo de transformação bancária, tais como: a manutenção das conquistas trabalhistas e os tipos de remuneração associadas ao desempenho de produtividade. Dessa maneira, a análise deveria ocorrer de forma conjunta porque todos esses elementos citados são frutos da reestruturação financeira que os bancos sofreram ao longo da década de 90.

Dessa forma, este trabalho de pesquisa foi configurando-se em proporções bem maiores que o objetivo inicialmente proposto. Os resultados encontrados são mais amplos que o inicialmente esperado.

Como a questão central está associada ao uso do tempo, optou-se pelo referencial marxista.

Pretende-se analisar e identificar, a partir dos Acordos e Convenções Coletivas de trabalho firmados na década de 90, as possíveis mudanças que constatem a flexibilização da jornada.

Para atingir o objetivo proposto, o método utilizado foi análise qualitativa. Procurou-se desenvolver um estudo essencialmente pautado na investigação bibliográfica e de documentos governamentais, material de divulgação dos bancos, organizações de representação do setor, pautas trabalhistas, Convenções Coletivas de Trabalho e CLT. Enfim, uma análise essencialmente centrada nas mudanças ocorridas nas relações de trabalho no setor bancário.

O primeiro capítulo visa analisar as questões referentes à jornada de trabalho associada ao uso da força de trabalho, à produtividade e aos métodos de criação de mais-valia. Após essa análise, é a vez dos modelos de produção taylorismo, fordismo e

toyotismo serem relatados. A descrição destes modelos é com o objetivo de identificar suas principais características e métodos implementados para a obtenção de níveis maiores de produtividade, que posteriormente são observados, em capítulos posteriores no trabalho bancário

No segundo capítulo trata-se a discussão da jornada de trabalho no Brasil e a evolução da legislação sobre jornada nos bancos. O processo de flexibilização no Brasil é analisado, porque o objetivo é identificar a partir do contexto de flexibilização (seu conceito, diferentes tipos e medidas implementadas), quais desses elementos são adotados no setor bancário.

O terceiro capítulo é mais específico ao setor bancário, relata questões relativas ao trabalho bancário sob a lógica capitalista. Neste contexto, os aspectos discutidos limitam-se a três pontos: a importância do trabalho bancário, o trabalho bancário na condição de serviços e a produtividade no referido setor. A análise aqui desenvolvida está diretamente relacionada a algumas questões previamente observadas no capítulo primeiro, tal como a criação de mais-valia.

Neste capítulo constata-se algumas observações feitas por ZARIFIAN (1999, p. 193) referentes a mensuração da produtividade no setor serviços, quando o autor afirma que "a grande empresa, seja ela industrial ou terciária, estará marcada por diferentes critérios de produtividades segundo os lugares e serviços oferecidos".

Zarifian afirma também que o "critério de produtividade reside na compreensão das expectativas do usuário, na facilidade em seus escutar os seus problemas, e no caráter que a resposta da empresa propõe e a evolução da produtividade não pode ser automática, deve expressar o nível real de satisfação do usuário com respeito ao que esperava do serviço obtido, e a empresa, tal qual deve expressar aquilo que parece possível oferecer a um custo razoável" (idem).

Os critérios de produtividade e a sua evolução podem ser identificados nas políticas gerenciais que os bancos adotam e fazem parte do cotidiano dos trabalhadores. Segundo JINKINGS (1996, p. 118) "as políticas gerencias traduzem-se nos bancos em relações de trabalho aparentemente mais participativas, mas que pretendem, na verdade, a total adesão do trabalhador ao capital. Cursos, treinamentos e prêmios por produ-

tividade vêm sendo utilizados pelo capital financeiro como instrumentos de cooptação dos funcionários" (1996, p. 119).

O último capítulo tem o intuito de responder o problema central que é compreender como o processo de medidas de flexibilização está presente no setor bancário, mais especificamente no uso da força de trabalho. Para responder a este questionamento e cumprir os objetivos da pesquisa, foram analisados os Acordos e Convenções Coletivas da década de 90. Apresenta em sua estrutura o conceito de negociação coletiva enfatizando sua importância nas relações de trabalho.

Nas Convenções Coletivas procurou-se observar a evolução das conquistas obtidas pelos bancários ao longo do período analisado, enfatizando os seguintes aspectos: benefícios, remuneração e jornada de trabalho (leia-se horas extras).

Os Acordos do Banco do Brasil foram selecionados para o desenvolvimento das leituras e análises porque este banco é o único de forma legal que, regulamentou as medidas de flexibilização no referido documento. A análise realizada corresponde ao banco de horas adotado no Banco do Brasil, enquanto instrumento de medidas de flexibilização.

Os capítulos estão estruturados sob a ótica da produção capitalista, pautados na análise dos diferentes modelos de produção e suas principais características, porque o trabalho bancário é fundamental no processo de reprodução capitalista. Mesmo na esfera de prestador de serviços, ele concretiza a geração de mais valia.

2 A JORNADA DE TRABALHO

2.1 INTRODUÇÃO

Este capítulo procura definir a jornada de trabalho delimitando bem seu conceito, que estará associado à questão da produtividade. Inicialmente será feita a discussão sobre o conceito de jornada, sua relação com o tempo de trabalho e seus distintos tipos identificados no processo de trabalho.

A segunda seção aborda questões como o papel da jornada de trabalho no modo de produção capitalista associada à evolução dos processos de trabalho, estes identificados nos modelos de produção que caracterizaram o capitalismo ao longo do tempo. A estrutura está assim configurada: primeiro analisa-se a criação da mais-valia e em seguida o modelo taylorista, enfatizando seu método de concepção/execução.

Posteriormente, analisa-se o modelo de produção fordista, seus métodos, e a transição para o toyotismo. Neste caso, enfatiza-se o uso da flexibilidade no tempo de trabalho, uma vez que este trabalho tem sido considerado um dos aspectos relevantes no processo de flexibilização da jornada.

É importante apresentar os diferentes modelos de produção, que contribuíram para a auto-valorização do capital associados ao desenvolvimento da ciência e tecnologia, porque observa-se inicialmente a capacidade do capitalista de usar a gerência direta no uso da força de trabalho. No caso do setor bancário é sempre possível modificar o processo de trabalho submetido aos diferentes paradigmas.

2.2- DEFINIÇÃO

Do ponto de vista conceitual, a jornada de trabalho está relacionada com o tempo. "É a mensuração do tempo gasto no trabalho"² identificada por algum tipo de medida, ou seja, é a quantidade de horas destinada ao trabalho diário, semanal ou anual. Dessa forma, é comum a expressão jornada estar acompanhada das palavras "diária"

² DAL ROSSO. S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo, 1996, p. 44.

ou "semanal", com o objetivo de especificar a duração do trabalho e o tipo de jornada.

De acordo com sua etimologia, jornada deriva do latim dies. Portanto, trata-se de algo referente a um dia. Sua identidade enquanto medida de tempo de trabalho é algo específico da língua portuguesa. Nas demais línguas, a jornada é a idéia de tempo em geral.

Outro conceito associado à jornada de trabalho é o de "tempo de trabalho". Compreende a duração, distribuição e intensidade do trabalho.³ É algo abrangente, global, porque nele está inserido a jornada de trabalho em si e também outros aspectos, como a forma de organização, utilização do tempo analisado e idades de ingresso e saída do mercado de trabalho.

É importante diferenciar a "jornada" do "horário" de trabalho. Quando o assunto for o número de horas que o trabalhador gasta de sua vida, dedicando ao seu ofício. Neste caso é a jornada que está sendo observada. O "horário" de trabalho registra o início e o fim da jornada.

Outra distinção a ser feita refere-se à jornada de trabalho normal e efetiva. A primeira é regulamentada por lei ou constituição de um país ou estado e também determinada por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordos.

A jornada efetiva é aquela realmente praticada pelo trabalhador. Ela pode ser inferior ou superior à normal. O trabalho extra (horas extraordinárias ou suplementares) exemplifica a jornada superior, enquanto contratos de trabalho a tempo parcial referem-se à inferior.

O limite da jornada de trabalho está condicionado a fatores físicos e sociais do trabalhador: ele precisa de determinadas horas do seu tempo para descansar, dormir, alimentar-se, tomar banho, enfim, satisfazer necessidades físicas.

Estes limites, embora com fatores de caráter relevante, são elásticos, pois apresentam constantes variações que são identificadas nas diversas mudanças de jornada de trabalho, ou seja, não existe uma duração pré-estabelecida quanto a jornada. Ela pode ser de 8, 10, 12 horas.

³ DAL ROSSO. S. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo, 1998, p.104.

Outra distinção a ser feita refere-se a “jornada” e “horário” de trabalho. Quando se estiver falando de jornada subentende-se apenas ao número de horas do trabalho. O horário menciona apenas o início e fim da jornada. Estas distinções são importantes dentro do contexto da produção capitalista.

O processo de trabalho, em seu sentido geral, é definido como a atividade voltada à criação de valores de uso, onde os elementos naturais são convertidos de modo a se adequarem às necessidades humanas, configurando-se na relação fundamental pessoa-natureza, sendo esta condição essencial na existência da vida humana, independentemente de qualquer forma de organização social vigente quando da sua realização.

A finalidade primordial do capitalista não está efetivamente ligada à potencialidade de produzir valores de uso. Ele busca vender os produtos que produziu, o que vale dizer que sua necessidade centraliza-se na produção de valores de troca, produzir uma mercadoria com valor mais elevado do que o inicial aplicado para produzi-la. Trata-se de um valor que ultrapassa ao dos meios de produção e da força de trabalho pelos quais antecipou seu dinheiro. Em outras palavras, ele quer produzir o valor excedente ou seja, mais-valia.

2.3 O PAPEL DA JORNADA DE TRABALHO E A QUESTÃO DA PRODUTIVIDADE

No modelo de produção capitalista, a jornada de trabalho é importante devido ao valor previamente estabelecido que a hora de trabalho passa a ter. Para o trabalhador este valor é identificado sob a forma de salário e para o empregador sob a forma de produção. É justamente a diferença entre estes dois “valores” que dá sustentação ao modo de produção capitalista, permitindo a acumulação do capital através da chamada mais-valia.

Mais-valia “consiste no valor do trabalho não pago ao trabalhador, isto é, na exploração exercida pelos capitalistas sobre os seus assalariados”.⁴ Este processo ocorre da seguinte forma: o valor de determinada mercadoria é o trabalho humano nela contido, ou seja, “é determinado pelo tempo de trabalho necessário para produzi-la”

⁴ SANDRONI, P. **Dicionário de Economia**. São Paulo, 1989, p.182.

(MARX, 1989, p.260). A venda da força de trabalho pelo operário é o único recurso que ele possui para gerar renda e garantir a sua subsistência.

O capitalista ao comprar a força de trabalho paga sob a forma de salário. Por outro lado o operário, ao trabalhar, produz um novo valor que pertence ao capitalista, não apenas para restituir o valor do salário que é dado pelo seu custo de reprodução e conservação. Como o operário não é o detentor dos meios de produção, é necessário que trabalhe ainda mais algumas horas do dia. O novo valor produzido ao ultrapassar o montante do salário chama-se mais-valia.⁵ São estas horas trabalhadas, porém não remuneradas que o empresário apropria-se, e que confere sustentação à acumulação capitalista.

A mais-valia é identificada no modo de produção capitalista como sendo o lucro do empresário. Com o objetivo de aumentar a mais valia, MARX (1989) identificou três formas (métodos) do capitalista aumentar a produção de mais-valia. A primeira delas corresponde ao aumento da jornada de trabalho. A segunda ao aumento do rendimento da força de trabalho (pessoa), ou seja, produzir mais porém no mesmo tempo de trabalho. A terceira, a redução do tempo de trabalho necessário para a produção.

Mesmo que o capitalista procure aumentar a duração da jornada de trabalho, ela possui um limite. O dia possui 24 horas, mas parte desse tempo o trabalhador precisa utilizar para satisfazer suas necessidades básicas.

A jornada de trabalho possui um limite máximo. Não pode ser prolongada além de certo ponto. Esse limite máximo é determinado duplamente. Há, primeiro, o limite físico da força do trabalho. Além de encontrar esse limite puramente físico, o prolongamento da jornada de trabalho esbarra em fronteiras morais. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais cujo número e extensão são determinados pelo nível social de civilização. Por isso, as variações da jornada de trabalho ocorrem dentro desses limites físicos e

⁵ SILVA, F. (2000:p.12) utiliza o seguinte exemplo para explicar o processo de extração de mais-valia. Segundo ele "ao contratar um indivíduo que se dispõe a vender sua força de trabalho, o capitalista paga sob a forma de salário, o suficiente para que essa força de trabalho mantenha-se em boas condições e seja capaz de se reproduzir. No Brasil, pode-se contratar um trabalhador, para uma jornada de 44 horas semanais pagando-se um salário mensal de R\$151,00 que, em tese, seria o suficiente para o contratado atender as suas necessidades básicas. É necessário que o trabalhador trabalhe um certo tempo para restituir ao capitalista o capital nele empregado. Dependendo do ramo da produção ou do que se produza, a título de exemplo, pode se fixar esta restituição em 1/4 das 44 horas semanais trabalhadas, ou seja, 11 horas semanais. Os 3/4 restantes, 33 hora semanais, serão apropriados pelos capitalistas na forma de mais-valia.

sociais. Esses limites são de natureza muito elástica, com ampla margem de variação. Encontramos jornadas de trabalho de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas da mais variada duração.(MARX, 1989, p. 262).

A ação do capitalista, para obter um aumento do rendimento da força de trabalho, está centrada na aceleração da produção. Este processo ocorre quando se explora ao máximo a capacidade física do trabalhador em produzir trabalho. O prolongamento do dia do trabalho (da jornada) e, por conseguinte, o lucro obtido é denominado de mais-valia absoluta. O operário aumenta as horas trabalhadas em relação ao tempo necessário para a sua reprodução.

Um trabalhador ao ser contratado para uma jornada de 44 horas semanais, 11 delas são empregadas para pagar a força de trabalho, as outras 33 horas serviriam para produzir uma certa quantidade de mais-valia. Se o capitalista conseguir prolongar por 6 horas a jornada semanal, ou obter dos operários durante as 44 horas um rendimento superior, ou até mesmo alcançar conjuntamente essas condições, a quantidade de mais-valia aumenta na mesma proporção.(SILVA F., 2000, p.16).

A terceira forma identificada por MARX (1989) para aumentar a mais-valia está relacionada à redução do tempo de trabalho necessário. O capitalista reduz a parte do dia de trabalho que o operário deve trabalhar para si próprio e prolonga o tempo que o trabalhador pode trabalhar gratuitamente para ele (o capitalista). Este processo é conceituado como mais-valia relativa.

Segundo MARX (1989), a mais-valia relativa é decorrente da contração do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho.

O aumento da mais-valia relativa ocorre quando as mercadorias que fazem parte do conjunto dos meios de subsistência dos operários são produzidas num tempo mais curto. As forças produtivas do trabalho elevam-se fazendo com que a produção da mesma quantidade de mercadoria exija uma menor quantidade de trabalho.

Para isso acontecer é necessário que o capitalista altere as condições técnicas e sociais do modo de produção, com o objetivo de aumentar a força produtiva do trabalho e, por outro lado, diminua o valor da força de trabalho na perspectiva de diminuir parte do tempo de trabalho necessário para a reprodução deste valor.

O valor das mercadorias varia na razão inversa da produtividade do trabalho e a mais-valia relativa na razão direta da produtividade do trabalho. Dessa forma "o capital tem, portanto, o instinto imanente e a tendência permanente de aumentar a força produtiva do trabalhador ao diminuir o preço das mercadorias e, por conseguinte, o do operário" (MARX, 1989, p.367).

Outro tipo de mais-valia a ser colocado refere-se à mais-valia extra. Para entender seu processo de criação é necessário compreender o seguinte exemplo de Marx:

Se 1 hora de trabalho está representada numa quantidade de ouro de 6 pence ou 1/2 xelim, numa jornada de trabalho de 12 horas se produzirá um valor de 6 xelins. Admita-se que se produzam, com determinada força produtiva de trabalho, 12 artigos nessas 12 horas de trabalho, que o valor dos meios de produção, matérias-primas etc. gastos em cada artigo seja de 6 pence. Nessas circunstâncias, cada mercadoria custa 1 xelim, a saber, 6 pence para o valor dos meios de produção e 6 pence para o novo valor adicionado em sua elaboração. Suponha que o capitalista consiga duplicar a força produtiva do trabalho produzindo 24 artigos da mesma espécie, em vez de 12, na jornada de trabalho de 12 horas. Não se alterando o valor dos meios de produção cai o valor de cada artigo a 9 pences, sendo 6 pence de meios de produção e 3 pence de valor novo adicionado pelo trabalho. Apesar da força produtiva duplicada, um dia de trabalho cria agora como antes um novo valor de 6 xelins, que todavia se reparte sobre o dobro do número anterior de artigos. Cada artigo contém apenas 1/24, em vez de 1/12, do valor global, 3 pence em vez de 6, meia hora e não uma hora inteira é adicionada agora aos meios de produção quando se transforma em cada um dos artigos. (MARX:1989, p.364-365)

De acordo com o exemplo, a mais-valia extra é identificada no momento em que o capitalista ao empregar o novo método, passa a vender a mercadoria acima do seu valor individual e bem menor que o seu valor social. Uma vez que "o verdadeiro valor da mercadoria não é o seu valor individual e sim o social, não se mede pelo tempo de trabalho que custa realmente ao produtor em cada caso, mas pelo tempo de trabalho socialmente exigido para a sua produção". (MARX, 1989, p.365).

A mais-valia extra também pode ser interpretada como a solidariedade existente entre os capitalistas via difusão do conhecimento na tentativa de obter lucros maiores que o previamente existente. Essa solidariedade é identificada nos diferentes métodos por eles utilizados para extrair da força de trabalho uma quantidade maior de artigos produzidos, permanecendo constante os valores dos meios de produção.

A solidariedade via difusão do conhecimento pode ser interpretada a partir da inserção das inovações tecnológicas no processo produtivo. Algo que faz parte da di-

nâmica de produção e concorrência intercapitalista e da relação capital trabalho. A tecnologia é incorporada apenas para aprofundar a acumulação de capital.

O processo de trabalho analisado abstratamente apresenta, formas concretas e diferenciadas no capitalismo. Estas são identificadas nos três importantes momentos verificados a seguir.

2.3.1 Taylorismo

O taylorismo foi um movimento que iniciou na passagem do século XIX para o século XX. É identificado na literatura "enquanto o conjunto das teorias para o aumento da produtividade do trabalho fabril, elaboradas pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor" (SANDRONI, 1989, p.306).

O taylorismo caracteriza-se pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica (estudo dos tempos e movimentos na execução de uma tarefa), apresentando enquanto objetivo eliminar os movimentos inúteis através da utilização de instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa.

É também identificado, segundo NETO B. (1989, p.33) "como uma forma avançada de controle do capital sobre os processos de trabalho", uma vez que o capital dependia da habilidade do trabalhador, em funções simples ou complexas. Esse controle pode ser compreendido com o advento da industrialização.

A industrialização cria uma nova divisão do trabalho com a particularidade de subdividir a elaboração de um produto em diversas etapas diferenciadas, correspondentes a vários postos de trabalho. Dessa forma ocorre a quebra da capacidade de reprodução do método artesanal.

Esse rompimento da capacidade de reprodução do método artesanal é identificado porque a divisão do trabalho desenvolve-se em duas direções complementares: a separação entre as atividades de concepção e de execução e o fracionamento do modo

de execução em múltiplas atividades, cada vez mais especializadas e articuladas. Dessa forma o espaço para o desenvolvimento deste método fica comprometido.⁶

Segundo MARTINS (2000, p. 4) "esta nova divisão do trabalho, fundada pela industrialização, estabelece as bases para o crescimento exponencial das taxas de mais-valia, em razão da brutal diferença que se desenvolve entre o valor do trabalho e o valor da força de trabalho".

Martins também argumenta que "a industrialização atua para a exponencialização das taxas de mais-valia, reduzindo o valor da força de trabalho, identificada de duas formas":

- a) ao elevar a produtividade do trabalho, barateia os produtos que o trabalhador precisa consumir para reproduzir sua capacidade biológica de despendar energia;
- b) ao simplificar as tarefas que realiza o operário – suprimindo-lhes a atividade de concepção e reduzindo a complexidade das suas atividades manuais – diminui drasticamente a necessidade do consumo de educação, cultura e subjetividades para a formação de sua capacidade de trabalho. A simplificação dos saberes necessários ao funcionamento normal da força de trabalho contribui também para a formação de um importante exército industrial de reserva, reforçando as pressões negativas sobre os salários.

Dessa forma, o capital buscava ter maior controle sobre os processos de trabalho com a finalidade de elevar a produtividade do trabalho.

A forma de controle era identificada nos princípios básicos do taylorismo. Estes princípios baseavam-se nos seguintes procedimentos:

⁶ O espaço para o método artesanal ser utilizado, com o advento da industrialização, fica comprometido porque esse método utiliza a concepção e execução de um determinado produto de forma integrada. Outra observação interessante a ser comentada com o advento da industrialização é que no lugar do trabalhador artesão surge o trabalhador assalariado. Este passa a viver da venda de sua força de trabalho e cada vez mais torna-se um apêndice da maquinaria porque, com a inserção do método concepção e execução, o trabalhador perde o controle sobre os instrumentos de trabalho. Seu posto de trabalho e suas qualificações são determinadas pela maquinaria.

- a) separação programada da concepção/planejamento das tarefas de execução, ou seja, os trabalhadores eram pagos para executar.

Neste primeiro princípio, identifica-se o início da "ruptura" (separação) entre

trabalho manual e intelectual.

Todo o controle sobre o processo de trabalho era decidido pela gerência, até mesmo a sua forma de execução. Na verdade, o trabalho intelectual deveria comandar o processo, e o manual, operá-lo.

A gerência centralizava todo o conhecimento tradicional sob o processo de trabalho, antes sob o domínio dos trabalhadores⁷, ficando o operário com a tarefa de executar o trabalho manual.

Pensar era tarefa reservada aos gerentes; aos trabalhadores cabia o papel de autômatos vivos, máquinas humanas de produzir. Cada tarefa deveria ser detalhadamente descrita e comunicada aos trabalhadores no início da jornada, para que as decisões fossem mínimas durante o desenvolvimento do trabalho. O recrutamento de pessoal deveria ser conduzido sempre através da maior adequação das características físicas e cognitivas dos trabalhadores às tarefas específicas a serem realizadas. Chegava-se ao ponto de estudar operações que poderiam ser realizadas por pessoas cegas e com outras deficiências. Não importava a lealdade, tão em voga nos manuais de gerência dos dias atuais, mas a estrita capacitação para a atividade-fim (PRADO, 1999, p.17).

- b) intensificação da divisão do trabalho, controle de tempos e movimentos, objetivando-se eliminar a "porosidade" nas jornadas de trabalho, ou seja, o tempo não dedicado às tarefas produtivas.

Os símbolos deste modelo eram o cronômetro, os poderes, as informações centralizadas e os recursos concentrados. Esses recursos tinham enquanto objetivo também aumentar a produtividade.

- c) utilização do monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução. Este princípio afirma bem "a libertação do capital da habilidade dos trabalhadores".⁸

⁷ O antes aqui citado refere-se ao trabalho artesanal onde os trabalhadores desenvolviam todo o processo de planejamento e execução.

⁸ NETO B. **Marx, Taylor e Ford**: As forças produtivas em questão. São Paulo, 1989, p.34.

A libertação relaciona-se ao fato de o capital ao longo do seu desenvolvimento, ser dependente do trabalho vivo, da base técnica artesanal. Neste estágio é o trabalhador que decide como produzir e quais instrumentos serão utilizados.

Esse processo de dependência do capital em relação ao trabalho é identificado na literatura como a base técnica da manufatura⁹, com ênfase para a hierarquia no trabalho, entre funções simples e complexas.

A partir dos princípios básicos do modelo taylorista, é fundamental tecer alguns comentários sobre a importância dos seus métodos para o desenvolvimento do capitalismo.

A introdução do princípio separação (concepção/execução), tornou-se possível com a inserção da maquinaria.¹⁰ Isso é visível porque na fábrica os métodos de produção são definidos pela sua diretoria, e não mais pelo trabalhador, como ocorria na manufatura.

Com a implementação desse método de separação (concepção/execução), verifica-se uma "inversão" de valores, pois o trabalho vivo passa agora a submeter-se ao trabalho morto (máquina). Desse modo, o ritmo e o processo de trabalho são definidos pela maquinaria.

A "inversão" de valores identificada no momento que o trabalho vivo submete-se ao trabalho morto, aparentemente transmite ao trabalhador a idéia do mesmo ser um coadjuvante neste processo.

Na manufatura, o trabalhador não tem a sensação de ser um coadjuvante do processo produtivo porque o ofício manual é a base de tudo. Ele é que define o ritmo e o processo de trabalho. A divisão do trabalho é fundamentada na base tecnológica artesanal.

Outro princípio importante que deve ser comentado refere-se à utilização do monopólio do conhecimento científico. Identificado como espécie de "suporte para que o capital, por um lado, explore as particularidades do homem enquanto máquina, e por

⁹ Para uma análise pormenorizada sobre esse assunto ver: NETO, B. (1989).

¹⁰ Segundo COGGIOLA (1998, p.26) a maquinaria é um elemento do maquinismo este é considerado a grande evolução nos meios de produção que dá origem às características atuais do capitalismo: a grande fábrica e as grandes concentrações de trabalhadores.[...] A introdução da máquina no processo produtivo industrial significa uma evolução nos meios de trabalho.

outro, aperfeiçoe os mecanismos de controle dos 'passos' do trabalhador coletivo" (NETO B, 1989. p. 41).

A intensa utilização do monopólio do conhecimento científico a serviço do capital é identificada no modelo de produção fordista, que para alguns estudiosos do assunto é caracterizado como a forma mais avançada do taylorismo.

2.3.2 Fordismo

É conceituado como um "conjunto de métodos de racionalização da produção elaborados pelo Industrial norte-americano Henry Ford¹¹, baseado no princípio de que uma empresa deve dedicar-se apenas a um produto" (SANDRINI, 1989, p.128).

Outro conceito sobre Fordismo é que este modelo "ampliou a aplicação dos princípios tayloristas através da produção em grande escala e da linha de montagem, que incorpora na própria maquinaria o controle sobre os tempos de execução das tarefas. Difundiu-se como paradigma produtivo tendo como princípios a produtividade, a eliminação das decisões no chão da fábrica, a economia de material e trabalho e a padronização de produtos e processos". (DIEESE, 1994, p.356).

Segundo GOUNET (1999), o modelo fordista de organização do trabalho apóia-se em cinco princípios básicos:

- a) produção em massa. Dessa forma racionaliza-se ao extremo as operações efetuadas pelos operários, combate-se os desperdícios de tempo. A produção em massa pode reduzir os custos de produção com técnicas capazes de desenvolver ao máximo a produtividade por operário. Cada operário deveria realizar determinada tarefa. Este para ter boa produtividade, deveria ser bem remunerado. Neste caso o aumento da produtividade era transferido aos salários.
- b) parcelamento de tarefas, na mais pura tradição taylorista. O parcelamento significa que o trabalhador não precisa mais ser um artesão especialista em

¹¹ Henry Ford (1863-1947) foi pioneiro da indústria automobilística e inovador dos processos de produção com a introdução da linha de montagem na fabricação de automóveis.

mecânica. Ele não precisa entender todo o funcionamento do processo produtivo, apenas executar a tarefa que lhe cabe no processo.

De acordo com PRADO (1999, p.16), seu sistema de máquinas dedicadas a tarefas especializadas e simples, permitia que estas fossem operadas por trabalhadores com baixa qualificação egressos do campo.

- a) cria-se a linha de produção, que determina uma cadência regular de trabalho controlável pela direção da empresa.
- b) padronizam-se as peças. Um mesmo elemento é montado em um mesmo modelo. Ocorre a produção da maior parte dos componentes do produto final na mesma fábrica que possibilita a integração vertical, com o controle direto de um processo de produção, de cima a baixo.
- c) automatização (em fase posterior).

Deste modo, o fordismo pode ser caracterizado pelo "emprego extensivo" de mão-de-obra não qualificada, fundamentada em seqüências lineares de trabalho fragmentado, simplificado, e que se dá sob longas horas de trabalho manual rotinizado, sob o comando fortemente hierarquizado do processo de trabalho tal como é possível observar na indústria de automóveis.¹²

O modelo fordista tem certa relação com o taylorismo porque "enquanto processo de trabalho organizado a partir de uma linha de montagem, deve ser entendido como desenvolvimento da proposta taylorista"(NETO B, 1989, p.35).

Essa relação é identificada pelo fato de que "busca-se o auxílio dos elementos objetivos do processo (trabalho morto), no caso a esteira, para objetivar o elemento subjetivo (trabalho vivo)" (1989, p. 35).

Trata o fordismo de fixar o trabalhador num determinado posto de trabalho, com as ferramentas especializadas para a execução dos diferentes tipos de trabalho, e transportar através da esteira o objeto de trabalho em suas diferentes etapas de acabamento, até sua conformação como mercadoria.

O fordismo caracteriza o que poderíamos chamar de socialização da proposta de Taylor, pois, enquanto este procurava administrar a forma de execução de cada trabalho individual, o fordismo realiza isso de forma coletiva, ou seja, administração pelo capital da forma de execu-

¹² Para uma excelente análise deste ponto ver: CAIADO, C. (1999).

ção das tarefas individuais se dá de uma forma coletiva, pela via da esteira. A colocação de Marx de que, a partir da introdução da maquinaria, o trabalho vivo se submete ao trabalho morto, ou seja, que a questão da qualidade e do ritmo de processo se desloca do trabalho para a máquina, aparentemente se aplica também à linha de montagem (fordismo) (1989, p. 37).

Após a abordagem do conceito e princípios do modelo fordista, bem como sua relação com o modelo taylorista, é importante mencionar a necessidade do fordismo para o desenvolvimento do capitalismo.

Os "anos dourados" do fordismo compreendem o período pós II Guerra mundial até meados dos anos 70. Nessa época "o capitalismo se desenvolveu sob a égide do regime fordista de produção".¹³

Isso porque esse padrão de acumulação de capital apresentava, enquanto geração básica de excedente econômico, o crescimento sustentado da produtividade industrial.

Com isso, o modelo fordista de organização do trabalho tende a propagar-se por todo o sistema produtivo, como um novo paradigma a ser adotado. Para Ford, a elevação da produtividade social do trabalho ocorria através do parcelamento das tarefas.

O modelo de organização do trabalho baseado na produção em massa de produtos homogêneos passou a ser difundido para a indústria manufatureira enquanto tendência. Isto possibilitou durante anos o crescimento das taxas de produtividade e a queda dos custos de produção dos bens que constituíam o padrão de consumo emergente no pós-guerra: automóveis, eletrodomésticos e outros.

O modelo fordista expandiu-se também para a Europa Ocidental através do plano Marshall¹⁴ pela "reconstrução deste continente com capitais americanos. Numerosas missões européias de estudo analisavam o sistema norte-americano de produção, ou seja, o fordismo" (GOUNET, 1999, p. 21).

¹³ GARCIA, M. F. (2000). Ajuste estrutural, modernização tecnológica e relações de trabalho no Brasil nos anos 90: os metalúrgicos do ABC paulista e o setor bancário brasileiro, IN: GARCIA Maria de Fátima (Org). **Tecnologia e Trabalho no Capitalismo em Mudança**. Maringá: Textual. Pág. 79.

¹⁴ Segundo SANDRONI (1989, p. 238) o plano Marshall era o programa de recuperação européia lançado em 1947 pelo Secretário de Estado norte-americano George Marshall, como objetivo de reconstruir, com ajuda financeira dos EUA, a economia da Europa Ocidental arruinada pela guerra. Além de reconstituir e desenvolver o aparelho produtivo europeu, abriu caminho para a penetração do capital norte-americano na Europa.

Com a sua difusão para a Europa Ocidental, o modelo fordista tornou-se referência obrigatória para a indústria automobilística. Esses países europeus apresentaram um crescimento estável e a produção em massa encontrou mercado nesses países.

O próprio processo de difusão das inovações de processos e produtos abre novas fronteiras de acumulação. Por um lado, o crescimento dos investimentos exerce seus efeitos multiplicadores sobre a renda nacional e o emprego e também realimenta o crescimento da produtividade com a incorporação das novas tecnologias disponíveis. Tanto o crescimento do emprego da renda permite uma nova rodada de crescimento do consumo como o aumento da produtividade é novamente repassado para salários e preços, reiniciando o ciclo virtuoso de ampliação do consumo, da produção, dos investimentos, da renda e do emprego.. (PRADO, 1999, p.18).

Os primeiros sinais de esgotamento do modelo fordista ocorreram no final da década de 60, identificados como a desaceleração da taxa de crescimento da produtividade e ao baixo crescimento econômico bem com o aumento sucessivo dos déficits públicos.

Outros elementos que contribuíram significativamente para desencadear essa crise foram os sucessivos choques de petróleo. Estes afetavam diretamente a estrutura de custos da indústria fordista, intensiva em energia e matérias-primas.

Com a crise do petróleo em 1973, a situação ficou insuportável porque aliada a ela estava a instabilidade econômica. Esta interferia diretamente na questão produtiva porque o modelo de produção era adequado a um mercado de crescimento estável, puxado pela oferta, e não pela demanda dos produtos.

Dessa forma, acumular imensos estoques, para depois efetuar a entrega de acordo com os prazos previstos nos contratos, cada vez mais se caracterizava uma lógica anti-econômica em função dos juros e riscos cambiais que afetavam os custos de produção.

Deve -se considerar que, no início dos anos 60, mais de uma década de crescimento havia ocorrido, com um considerável aumento do padrão de vida dos assalariados. O mercado de produtos típicos do fordismo já estava saturado, com ampliação de domicílios com automóveis, geladeiras e todas as outras facilidades do padrão de consumo da época. Isso conduziu a uma mudança no padrão de concorrência, que antes predominava, via preços, para outra, através da diferenciação de produtos, pois tanto as inovações de processos já encontravam sua fronteira tecnológica como o empresariado buscava uma forma de ampliar a taxa de reposição dos produtos, para ocupar sua capacidade instalada que crescia a cima da demanda. Essa mudança no padrão de concorrência predominantemente apresentaria um problema de adequação com a base técnica do sistema industrial. A automação rígida que caracterizava o modelo produtivo fordista estava orientada para a produção de grandes lotes de produtos homogêneos, enquanto a nova lógica de concorrência intercapitalista, via diferenciação de pro-

ditos, exigiria uma estrutura produtiva mais flexível devido ao lançamento de modelos com diferenciações estéticas e funcionais.(PRADO, 1999, p.21)

O Fordismo entra em crise, entretanto, a partir dos anos 70 uma das explicações para este processo são as pressões competitivas, causadas pela concorrência japonesa. Os mercados não estavam mais aceitando a padronização da produção fordista, exigindo produtos diferenciados, de acordo com as demandas de diferentes segmentos sócio-culturais.

O modelo de organização do trabalho na transição pós-fordista passaria a ser o modelo japonês de produção. Este configurado na automação flexível com base técnica na microeletrônica, orientada para a lógica das economias de diferenciação e ohnoísmo. É neste novo paradigma que estava centrado a busca dos incrementos de produtividade. para ele que estaria centrado todas as decisões de investimentos produtivos.

O Japão já caminhava, há muito, pela estrada da produção em massa flexível, quando esta passou a ser um imperativo para o equacionamento da crise do modelo de produção fordista.

A produção enxuta japonesa é fruto de uma nação arrasada pela guerra, operando para atender às suas necessidades mais imediatas e não de uma estratégia empresarial agressiva em direção à ocupação de mercados mundiais. (PRADO, 1999, p.23).

Dessa forma, a firma deveria tornar-se flexível, capaz de responder rapidamente às freqüentes mudanças de demanda do mercado. As novas formas de produção demandariam um novo tipo de trabalhador, desta vez classificado como trabalhador

polivalente¹⁵ e com novos requerimentos de qualificação.¹⁶

O fordismo no cenário econômico internacional, gradativamente foi perdendo espaço para o modelo conhecido como toyotismo. Este modelo revelou-se superior ao fordista, conseguindo responder às necessidades da acumulação capitalista.

2.3.3 Toyotismo

É conceituado como o modelo japonês que tem por finalidade "combinar as exigências de qualidade e quantidade, contrapondo-se à divisão do trabalho e à especialização proposta pelo taylorismo, através da polivalência, da rotação de tarefas e do trabalho em grupo. Termos como just in time/kanban, CCQ, CEP, CQT, Kaisen estão relacionados ao toyotismo". (DIEESE, 1994, p.358).

O modelo de produção toyotista apresenta como característica principal a flexibilidade de produto e de trabalho. Consiste no pressuposto de que será produzido apenas o que foi encomendado. Ou seja, fundamenta-se no estoque zero.

GOUNET (1999, p.26-29) resume em seis pontos o novo método de produção e coloca ainda que o toyotismo pode ser caracterizado pelo cinco zeros.

Os seis pontos que fazem parte do método de produção são:

¹⁵ Segundo o DIEESE (1994, p. 161) Trabalhador polivalente é aquele que realiza mais de uma tarefa, operando várias máquinas ou desenvolvendo várias funções dentro de uma mesma jornada de trabalho.

¹⁶ Os requerimentos de qualificação e o próprio conceito marxista são ambíguos. Na realidade, é dessa forma que tem se apresentado na literatura. As dificuldades podem ser ilustradas por essas considerações:

Segundo FERREIRA (1995, p.541) **qualificação é o conjunto de conhecimentos ou atributos que habilitam alguém a desempenhar uma função.** No entanto, a qualificação é um tema que possui diferentes interpretações porque o seu conceito é concebido de acordo com o momento em que a análise está sendo feita. Podemos perceber isso claramente nas distintas interpretações feita por alguns autores, por exemplo, para MARX (1989, p.389) a qualificação do trabalhador é identificada quando o operário cria, desenvolve e conclui toda a etapa do processo de produção. O ofício continua sendo a base do processo de produção e a sua habilidade profissional é o fundamento desse processo.

Para MARQUES (2000, p.46) atualmente podemos identificar três dimensões básicas abrangidas pelo tema, a primeira **qualificação do emprego** definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho, está consolidada na CBO (Classificação Brasileira das ocupações). A segunda, **qualificação do trabalhador** incorpora as qualificações sociais que a noção anterior não considera, decomposta em qualificação real relacionada às habilidades e operatória (que reflete as potencialidades empregadas para confrontar eventualidades no trabalho). Finalmente, a **qualificação como uma relação social**, entendida como resultado da correlação de forças entre o capital e o trabalho.

- a) a produção é puxada pela demanda e o crescimento pelo fluxo;
- b) este procedimento consiste em produzir muitos modelos de produtos diferenciados, porém, em pequenas quantidades. É a demanda que deve fixar a quantidade a ser produzida. A empresa passa a produzir apenas o que será consumido. Dessa forma é o consumo que condiciona toda a organização da produção.
- c) combate ao desperdício;
- d) a empresa passa a decompor o trabalho da fábrica em quatro operações: transporte, produção, estocagem e controle de qualidade. O objetivo é evitar a formação de estoques em qualquer ponto da cadeia.
- e) flexibilização da organização do trabalho;
- f) neste processo rompe-se a relação um homem/uma máquina. O trabalho passa a ser de equipe e o operário polivalente passa a operar várias máquinas diferentes em seu trabalho cotidiano e pode também ajudar seu colega quando este necessitar. O parâmetro de produtividade deixa de ser o de cada trabalhador individual e passa a ser o do sistema em seu conjunto.
- g) adoção de uma senha de comando o Kanban ¹⁷ para reposição de peças utilizadas;
- h) produção de produtos diversificados, mas com economia de tempo quanto à adaptação das máquinas. A diversificação passa a ser a razão do sistema produtivo;
- i) produção descentralizada com fornecedores terceirizados (desenvolvem relações de subcontratação).

¹⁷ Segundo Dieese (1994, p.356) Kanban é o sistema de informação que alimenta o funcionamento da produção *jus in time*. Originalmente, se compõe de cartões coloridos. Sua presença define a necessidade de determinado produto. Entretanto, essa sinalização pode ser feita VISUALMENTE por meio de uma série de instrumentos bastante simples (anéis, plaquinhas, e outros). Algumas empresas usam, porém, relatórios emitidos pelo sistema de computadores que interliga seus diversos departamentos ou mesmo seus clientes e fornecedores.

Os cinco zeros são:

- a) zero atrasos. Neste caso a demanda variada deveria conduzir a lógica produtiva. A organização da produção deveria atender aos pedidos feitos pelos clientes, e não o contrário, como era típico da lógica de produção fordista.
- b) zero estoques;
- c) zero defeitos;
- d) zero panes e;
- e) zero papéis.

O princípio de estoques zero, tempos de retrabalho, e assim por diante, constituíam duas finalidades interligadas. Primeiro porque eram formas de utilizar mais intensamente os recursos disponíveis e, por conseguinte, ampliar a flexibilidade do processo produtivo.

A produção no modelo toyotista exige muito mais do trabalhador do que no modelo fordista. Sua força de trabalho é usada ao máximo até mesmo nas empresas subcontratadas.

A intensificação do trabalho atinge o auge. A mão-de-obra é empregada ainda mais intensamente que antes. Um exemplo é a mudança da relação um homem/uma máquina para a relação de uma equipe/um sistema (onde cada homem opera em média cinco máquinas). (GOUNET, 1999, p.29).

As empresas passaram a introduzir formas de organização do trabalho que atribuem a um operário a execução de várias tarefas, ou seja, ele passa a operar várias máquinas. Neste caso a organização do trabalho demanda maior grau de polivalência, está caracterizada de duas formas: a polivalência baseada no trabalho rotineiro e, outra, no trabalho diversificado.

A polivalência rotineira é aquela em que não há mudança na qualificação profissional do operário, pois ele executa tarefas semelhantes às que executava anteriormente. A criatividade do operador fica limitada porque é o departamento de métodos e processos que define o que ele deve fazer, com que instrumentos e em qual seqüência.

O que ocorre é uma intensificação do trabalho: mais tarefas no mesmo período de tempo e sem que haja evolução profissional. O polivalente rotineiro pode até ganhar um pouco mais do que antes, mas faz basicamente a mesma coisa.

Um polivalente qualificado é aquele que domina o ciclo produtivo. pode preparar a máquina, decidir sobre a seqüência de atividades a serem feitas, diagnosticar falhas no processo produ-

tivo e agir sobre elas, prevenir a produção fora da especificação, etc. Dessa forma o trabalho tem um maior conteúdo profissional.

Para isso, é preciso que haja um programa de formação profissional que contribua para elevar a qualificação dos trabalhadores. Por exemplo, não bastam programas de treinamento no painel da máquina, é preciso um curso para que se domine seu funcionamento, para que o operário possa explorar suas potencialidades (DIEESE, 1994, p.167).

Assim, a organização do trabalho demanda maior grau de polivalência, reduzindo níveis hierárquicos e incrementando a troca de informações, ou seja, depende de uma mão-de-obra com novos requerimentos de qualificação, flexível e motivada para a resolução de problemas, onde o ideal de melhoramento contínuo está presente em todas as situações.

O método utilizado nesse processo de produção é conhecido como *just-in-time*.

O método *just in time* é uma abordagem disciplinada, que visa aprimorar a produtividade global e eliminar os desperdícios. Ele possibilita a produção eficaz em termos de custo, assim como o fornecimento apenas da quantidade necessária de componentes, na qualidade correta, no momento e locais corretos, utilizando o mínimo de instalações, equipamentos, materiais e recursos humanos, sendo diretamente dependente do balanço entre a flexibilidade do fornecedor e a flexibilidade do usuário.

HUMPREY (In: CASTRO, 1995, p.114) define o *just in time* como a produção da quantidade certa, com a qualidade certa, no exato momento em que ela é exigida. Ele afirma também que o sistema *just in time* não funciona se a qualidade é deficiente.

Os objetivos do *just in time* podem ser alcançados através da aplicação de diretrizes da operação que requerem um envolvimento total dos funcionários e trabalho em equipe, a fim de que os esforços sempre se direcionem na simplificação de processos, que consiste no objetivo fundamental do processo ohnoísta.¹⁸

Observa-se que o toyotismo passou a ser mais eficaz que o fordismo na adoção de seus métodos porque ele conseguiu dar respostas a crise estrutural que o capitalismo estava vivenciando naquele momento. Essas alternativas de solução afetaram intensamente as relações de trabalho.

É importante mencionar que o toyotismo foi extremamente eficaz para atender

¹⁸ Processo ohnoísta porque foi através de Taiichi Ohno (administrador-chave) na Toyota que a mesma promoveu um sistema de produção caracterizado pela aproximação progressiva da manufatura a seus clientes e fornecedores.

os interesses do capital. Em contrapartida, para o conjunto dos trabalhadores este modelo representou a propagação do desemprego estrutural. "Desemprego que é o resultado dessas transformações no processo produtivo, e que encontra no modelo japonês (toyotismo) aquele que tem causado maior impacto, na ordem mundializada e globalizada do capital" (ANTUNES, 1995, p. 32-33).

Com o avanço do capitalismo, várias mudanças vêm ocorrendo nas relações de trabalho. Vários métodos de produção são implementados na tentativa de aumentar a produtividade.

Uma dessas mudanças observadas refere-se às novas formas de organização do trabalho e da produção que vão sendo introduzidas no âmbito das empresas. São inovações organizacionais pautadas no sistema de produção flexível, com o objetivo de aumentar as condições de produtividade das empresas.

As mudanças nas relações de trabalho, com a adoção da flexibilização da jornada, visam cumprir um princípio básico do modo de produção capitalista que é atender às necessidades de valorização do capital.

Este processo de valorização do capital ocorre através da constante busca de um maior grau de exploração da capacidade de trabalho, através das constantes melhorias nos processos tecnológicos e organizacionais.

Um dos instrumentos utilizados na tentativa de intensificar a capacidade de exploração da mão-de-obra está associado ao uso dos modelos de flexibilização da jornada. A discussão sobre esse assunto será relatada no capítulo II.

2.4 CONCLUSÕES

A jornada de trabalho foi conceituada neste capítulo, sendo relacionada ao uso do tempo, ou seja, é a quantificação do uso do tempo gasto no trabalho. Outras definições foram colocadas como a diferença entre jornada e horário de trabalho, as distinções entre jornada normal e efetiva.

A jornada está associada à função do valor previamente estabelecido que a hora de trabalho passa a ter. Esse apreço pelo valor é interpretado pelo trabalhador sob a forma de salário e para o capitalista sob a forma de produção. A diferença entre esses

dois valores constitui a mais-valia que significa o objetivo principal do modelo capitalista.

A criação de mais-valia prossegue nos modelos de produção como condição básica de autovalorização do capital. Neste caso, é o principal objetivo a ser alcançado nos diferentes métodos de produção relatados ao longo deste capítulo.

De acordo com a implementação dos distintos métodos de produção ao longo do capitalismo, pode-se dizer que cada modelo conforme suas especificidades apresentava um objetivo unificado: aumentar o controle do capital sobre o processo de trabalho, visando elevar a produtividade e aumentar sua taxa de mais-valia.

A transição de cada tipo de modelo para o seu subsequente ocorre a partir do momento em que os métodos de produção não conseguem atender as expectativas de acumulação do capitalismo. Essa constatação é feita quando os modelos de produção são substituídos e a mudança acontece no momento em que o capital, de acordo com as suas necessidades, não está apresentando taxas significativas de acumulação.

O modelo de produção toyotista propõe como alternativa a redução dos custos da empresa, o uso da flexibilização nos processos de produção.

A forma como o processo de flexibilização está configurado no processo de produção e trabalho será discutido no capítulo a seguir.

3 A JORNADA DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

3.1 INTRODUÇÃO

Este capítulo tem o objetivo de apresentar um breve histórico da evolução da jornada de trabalho no Brasil até os dias atuais, onde o tempo de trabalho está associado ao processo de flexibilização. Essa evolução ao longo do tempo tem como marco de limitação a introdução da maquinaria. A jornada de trabalho será apresentada a partir deste período que no país começa no final do século XIX.

Para cumprir os objetivos propostos, este capítulo possui a seguinte estrutura: inicia-se com um relato sobre o processo de jornada de trabalho. Neste caso, observa-se que a principal reivindicação dos trabalhadores presente na pauta de negociações, ao longo do tempo, continua sendo a redução da jornada, porém, com parâmetros diferentes.

No início do século XX a redução do tempo de trabalho estava associada à melhor qualidade de vida aos trabalhadores porque as jornadas eram extensas, com duração de 12 a 15 horas por dia. Atualmente, a redução da jornada é discutida como medida de combate ao desemprego.

No item 2.3 será relatada a origem do debate sobre flexibilização. Esse debate começou a ter seus primeiros indícios associados ao modelo de produção toyotista (analisado no capítulo I). Em seguida será discutido o conceito de flexibilidade. Após a exposição da origem do debate sobre flexibilidade e sua conceituação é possível distinguir os tipos de flexibilização adotados nas relações de trabalho do setor bancário.

No item 2.4 procura-se relatar os diferentes tipos de flexibilização em curso na economia. É importante saber distinguir cada tipo para compreender qual flexibilização está ocorrendo em determinado momento nos processos de produção ou até mesmo no cenário econômico.

O item 2.5 apresenta as medidas de flexibilização de acordo com a legislação brasileira, com ênfase ao trabalho a tempo parcial e o banco de horas. Este último será descrito com maior riqueza de detalhes porque é o instrumento adotado no setor bancário e posteriormente analisado no capítulo terceiro.

Finalmente, a seção 2.6 procura fundamentar os impactos da flexibilidade sobre as condições de trabalho. Neste caso, a análise estará associada às mudanças tecnológicas porque a partir da inserção de novas tecnologias nos processos produtivos e organizacionais, as características das relações de trabalho se alteram.

3.2 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a discussão sobre jornada de trabalho vem fazendo parte do cenário econômico há muito tempo. Uma das principais reivindicações presente nas primeiras greves realizadas no país e no mundo estão associadas à redução da jornada de trabalho.

A defesa da redução da jornada de trabalho esteve associada à defesa do não-trabalho, como uma oportunidade de desenvolvimento da cultura do tempo livre, que não significasse, necessariamente, a subordinação ao predomínio da vida imposta pela dinâmica da economia de mercado. (POCHMANN, P. e S. In: POSTHUMA, 1999, p. 234).

No início da industrialização brasileira (final do século XIX), a jornada era de aproximadamente doze a quinze horas diárias, o que totalizava 3.600 horas/ano¹⁹, tempo de trabalho semelhante ao da Inglaterra no período da revolução industrial, com a disparidade de um século de diferença.

No início da industrialização no Brasil as jornadas diárias de 12 a 15 horas eram uma prática comum. O empregador é quem determinava o tempo de trabalho. Este podia ser fixado, reduzido ou ampliado de acordo com a sua necessidade. Inconformados com essa situação, os trabalhadores organizaram a primeira greve geral ocorrida no país.

Em 1907, ocorre a primeira grande greve geral, tendo como principal reivindicação a redução da jornada para 8 horas por dia. Essa greve colocou o movimento sindical brasileiro próximo às reivindicações dos trabalhadores dos países desenvolvidos da Europa e dos EUA. A paralisação iniciada em São Paulo contou com adesão das principais categorias profissionais da época: chapeleiros, gráficos, pedreiros, metalúrgicos entre outros.

¹⁹ Para melhor análise sobre a discussão referente a jornada de trabalho no Brasil ver em DAL ROSSO (1996 e 1998) e Boletim DIEESE-ago.1997.

A greve foi parcialmente bem sucedida, obtendo maior sucesso nas pequenas empresas, onde os trabalhadores conquistaram a redução de jornada de trabalho diária para cerca de 10 horas, sendo que, em algumas delas, foram conquistadas as 8 horas. Essa vitória foi muito importante, tendo em vista que a jornada era longuíssima, como, por exemplo, a dos carvoeiros do Rio de Janeiro, que chegavam a trabalhar 14 horas por dia. Portanto, a conquista de 10 ou 11 horas de trabalho diário significou, naquele momento, uma brutal diminuição.(DIEESE, p.1997, p.3).

A greve de 1907 apresentou como resultado vitórias parciais conseguidas pela classe operária, em particular pela jornada de oito horas. Vale ressaltar que, no Brasil, o aumento e a manutenção de longas jornadas de trabalho sempre foi uma constante, prática comum utilizada pelo empregador.

No setor têxtil, onde predominava a grande indústria, as condições de trabalho apresentavam os casos-limites de jornadas mais extensas.

Por exemplo, na fábrica de tecidos Santa Rosália, na periferia de Sorocaba, a jornada chegava a quinze horas diárias, das 5 da manhã às 8 da noite. Porém, a isto agregava-se a utilização massiva e apropriação pelo capital da força de trabalho de menores e mulheres, submetendo por completo a família proletária às condições da produção fabril. Tal procedimento combinava-se com um alto grau de mecanização da fábrica (energia a vapor e teares), o que ampliava a produtividade do trabalho. Esse processo combinado acarretava o crescimento do exército industrial de reserva e a desvalorização da força de trabalho, fazendo com que o setor têxtil apresentasse as taxas mais baixas de salário, com relação aos ramos de vestuário.(FOOT.; VICTOR, 1982, p. 135)

Outro fato interessante é a identificação na grande indústria típica (representada na época, em sua grande maioria, pelo setor têxtil), da separação entre capital e trabalho. Os proletários já se sentiam inteiramente submetidos à dinâmica própria da maquinaria instalada na fábrica.

Segundo FOOT e VICTOR, a grande indústria têxtil representava o lado mais avançado das relações capitalistas de produção no Brasil. Isso porque "era o setor que apresentava os maiores índices de concentração de capital, força de trabalho e força motriz por unidade de produção, além de alcançar as maiores taxas de valor da produção, seja por fábrica, seja por setor" (1982, p.136).

Em 1911 foi apresentado no Congresso Nacional um projeto de lei que previa a fixação da jornada normal de trabalho em 8 horas diárias. Na época, esse projeto não foi analisado pelos parlamentares. Por outro lado, o movimento operário repercutiu na organização política reivindicando a redução da jornada.

Somente em 1932 o Estado passa a regulamentar a jornada de trabalho por meio de decretos. Identificou-se também neste período, a mudança de perfil das classes dominantes após o movimento político e social de 1930.

Em 1934 foi inserida na Constituição Federal a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais, conforme proposto pelo Tratado de Versalhes desde o final da primeira guerra mundial. Para algumas categorias as jornadas fixadas foram inferiores, como exemplo os bancários e trabalhadores nos serviços de telegrafia, que passaram a trabalhar 6 horas por dia e 36 horas por semana.

Entretanto, o que parecia ser uma vitória para os trabalhadores não representou, de fato a implantação de uma jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Naquele momento, as elites brasileiras criam um mecanismo que passou a se repetir: se uma lei concedesse direitos e benefícios aos trabalhadores, na sua regulamentação alterava-se o conteúdo, transformando direitos em deveres, ou introduzindo uma série de exceções, de modo que a legislação passava a não ter a abrangência devida. Assim, criou-se uma forma de extensão da jornada através das horas extraordinárias, que a lei regulamentar deixou ao livre arbítrio do setor patronal(DIEESE, 1997, p. 5).

Em 1943 entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho e praticamente não houve inovações significativas quanto à duração da jornada de trabalho comparado ao texto constitucional. Segundo DAL ROSSO (1998, p.26) "o Brasil viveu ao longo de quase cinqüenta anos um período de estabilidade da jornada dentro do padrão 48 horas semanais mais horas extras. Tal prática de longas jornadas foi o motor da industrialização brasileira, sendo interrompida somente em 1988, quando a nova constituição estabeleceu as 44 horas semanais". Atualmente, no Brasil a jornada normal de trabalho em vigor é de 8 horas diárias e 44 semanais²⁰.

A partir dos anos 90 a discussão da jornada de trabalho no Brasil começa a ser associada ao uso das medidas de flexibilização enquanto instrumento de geração ou manutenção de empregos. Levando-se em consideração que nos "últimos anos, algumas alterações legislativas²¹ foram implantadas no sentido de se flexibilizar as condi

²⁰ Conforme mencionado no capítulo anterior, a jornada normal seja de 8 horas diárias/44 semanais, há categorias como bancários e telefonistas que possuem jornada inferior, sendo 6 horas diárias e 36 semanais.

²¹ Segundo ORGIS (2000, p.44) as duas principais inovações na legislação trabalhista com repercussão direta sobre a jornada de trabalho foram a regulamentação do contrato de trabalho a tempo parcial e o banco de horas.

ções de trabalho em geral" (ORGIS, 2000, p. 43).

3.2. 1 Evolução da legislação sobre jornada nos bancos

Ao analisar a jornada de trabalho dos bancários verifica-se que o tempo de trabalho hoje utilizado é uma conquista histórica da categoria, fruto das greves nacionais realizadas em 1932 e 1962. Neste último ano, a jornada foi fixada em 6 horas diárias e/ou 30 horas semanais e se transformou em lei, passando a constar da CLT.

Na CLT (título III, capítulo I) a Seção I relata a normatização da jornada de trabalho dos bancários.²²

Art. 224. A duração normal de trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e a Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1.º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 2.º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia equivalentes ou que desempenham outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Art. 225. A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

Art. 226. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonista de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casa bancárias.

²² Brasil.(1995) Consolidação das Leis do Trabalho.(Org. de Juarez de Oliveira). São Paulo, Saraiva.

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitados o limite de 6(seis) horas diárias.

Algumas observações devem ser destacadas. Primeira é que a jornada de trabalho, de acordo com a CLT, deve ser de 6 horas diárias e contínuas, salvo o intervalo de quinze minutos para lanche no horário diário. Outro destaque é que, na greve nacional de 1962, foi eliminada a jornada aos sábados. O descanso semanal remunerado foi estendido a sábado, domingo e eventuais feriados.

3. 3 ORIGENS DO DEBATE SOBRE FLEXIBILIDADE

A origem da discussão sobre flexibilidade começou a ganhar forma com o paradigma toyotista. Antes a economia dos países desenvolvidos vivia sob a égide do modelo fordista (considerado nestes países a era de ouro do capitalismo), associado à combinação de crescimento econômico e pleno emprego, auxiliada por políticas diversificadas provenientes da intervenção estatal ou da contratação coletiva sobre as relações e o mercado de trabalho. Neste período obteve-se níveis elevados de produtividade e efetiva distribuição de renda.

Segundo HOBBSAWM, citado por SIQUEIRA NETO (1996, p. 330) a era de ouro do capitalismo foi o período de "extraordinário crescimento econômico e transformação social, que provavelmente mudaram de maneira mais profunda a sociedade humana que qualquer outro período de brevidade comparável".

Com a crise do modelo fordista (relatada no capítulo I) era necessário buscar novas alternativas ao capitalismo. Assim, a reestruturação capitalista rompeu com este paradigma e com os mecanismos de gestão e regulação do trabalho então consolidados.

Segundo ROMAGNOLI, citado por SIQUEIRA NETO (1996, p. 332) "o direito do trabalho assistiu a uma importante reestruturação capitalista que redesenhou a geografia das atividades produtivas e conjuntamente, a tipologia das formas do emprego da mão-de-obra; terciarizou a economia e convulsionou o mercado de trabalho;

mundializou os mercados e produtos e modificou, os efeitos das novas tecnologias, também os trabalhadores tradicionais".

Neste contexto, com a competitividade das empresas no mercado globalizado ganhando significativos espaços, a política crescente de novas formas de regulamentação (pautadas na autonomia empresarial sem restrições) e na constante busca pela redução dos custos de trabalho, era necessário discutir o caráter que a norma trabalhista deveria incorporar para atender as necessidades desse novo paradigma.

Nesse novo panorama mundial para atender tais perspectivas, era necessário apoiar projetos comprometidos com esse objetivo. Dessa maneira as teses neoliberais fortaleceram-se porque propugnam a flexibilização do direito do trabalho.

De acordo com ANDERSON (1995, p. 09-10) "o neoliberalismo nasceu logo depois da II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte onde imperava o capitalismo. Foi uma relação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar.

Com a chegada da grande crise do modelo econômico do pós-guerra, em 1973, quando todo o mundo capitalista avançado caiu numa longa e profunda recessão, combinando, pela primeira vez, baixas taxas de crescimento com altas taxas de inflação, tudo mudou. A partir daí as idéias neoliberais passaram a ganhar terreno.

O remédio para a crise era claro: manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas".

"O pensamento neoliberal apóia fortemente a flexibilização e, inclusive, a eliminação de grande parte das normas trabalhistas, por entender que tais instrumentos e circunstâncias comportam o necessário ajuste à competitividade e ao crescimento, premissas para o desenvolvimento da economia e da elevação do nível de vida" . (POTOBOSKY apud SIQUEIRA NETO, p. 333).

A flexibilização é em geral do ponto de vista empresarial, interpretada como capaz de ampliar a produtividade e competitividade internacional, pautada sob dois importantes aspectos: a importância da inovação produtiva da agilidade empresarial e a importância do papel do Estado na gestão das políticas industrial e trabalhista.

3.3.1 Flexibilidade: o conceito

A discussão sobre o que é flexibilidade está presente em vários temas, principalmente aqueles ligados ao mundo do trabalho, tais como reestruturação produtiva, automação microeletrônica, relações de trabalho, inovações tecnológicas, entre outros.

Segundo CARLEIAL "vivemos sob o signo da gestação sob um novo paradigma de produtividade industrial e eficiência econômica, centrado numa revolução de base técnica. A questão central que permeia este novo paradigma é substituição da rigidez pela flexibilidade e rapidez de resposta".²³

De forma geral, a flexibilidade é interpretada como a facilidade com que um sistema qualquer responde as mudanças.²⁴ Analisando o mercado de trabalho, verifica-se que a flexibilidade corresponde à forma como os agentes econômicos, trabalhadores e empregados, buscam se adequar ao novo contexto resultante de fenômenos de natureza conjuntural e estrutural.

O conceito de flexibilidade utilizado nesta dissertação será associado à flexibilização do direito do trabalho, que "consiste na possibilidade da empresa ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho ante as flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico (demanda efetiva e diversificação da mesma, taxa de câmbio, interesses bancários, competência internacional, as inovações tecnológicas e outros fatores que demandam ajustes com rapidez"²⁵.

3.4 TIPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO

São identificados alguns tipos de flexibilização que podem variar de acordo com os fins e objeto.

Quanto aos fins, a flexibilidade pode ser de três tipos: "proteção, adaptação e desregulamentação. A flexibilidade de proteção é aquela que pode ser ajustada em be-

²³ CARLEIAL, L. **Redes Industriais de Subcontratação: um enfoque de sistemas nacionais de inovação**. São Paulo: Hucitec, p.30-32. 2001.

²⁴ JATOBÁ. **Estrutura e Dinâmica do mercado de Trabalho Brasileiro. Fórum Brasil 1995 - Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: BNDES, nov. 1994.

²⁵ NUMHAUSER-HENNING. Apud SIQUEIRA NETO, 1996, p.335.

nefício do trabalhador. De adaptação refere-se adequação das normas legais rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva" (NETO SIQUEIRA, 1996.p.335).

A desregulamentação é o processo de derrogação dos direitos trabalhistas. A mesma ganha relevância nos sistemas de relações de trabalho estruturados e avançados no que se refere aos limites do poder do empregador quanto ao ingresso e término da relação trabalhista.

Quanto ao objeto, a flexibilidade pode ser interna e externa. "A primeira está relacionada às questões de jornada, condições de trabalho, entre outros elementos, porque modifica aspectos de uma relação preexistente que subsiste. São todas as mobilidades internas que o empregador poderá fazer de forma adaptar à mão-de-obra as necessidades organizacionais da empresa". (1996, p. 335-336).

Conforme CARLEIAL (2001, p. 30-32) podemos identificar vários tipos de flexibilidade no âmbito da firma:

A Flexibilidade da Organização da Produção refere-se ao padrão tecno-organizacional da firma. Portanto, incluem aqui as inovações realizadas pela firma em equipamentos (máquinas flexíveis ou componentes microeletrônicos, etc) e novas técnicas de trabalho CCQ, qualidade total, just-in-time, as chamadas técnicas japonesas.

A Flexibilidade da Gestão da Força de trabalho deve, por sua vez, referir-se à prática de estratégias que redundem em mudanças na gestão de força de trabalho. Implica portanto listar todas as modificações referentes à organização interna da firma no processo de trabalho e na relação com os trabalhadores, as quais não estão ligadas necessariamente à mudança física das máquinas. Exemplos disso são as alterações no controle do trabalho, na qualificação do trabalhador, na sua participação efetiva no processo de trabalho, na estrutura ocupacional da empresa, nas formas de estímulo a trabalhadores específicos (criação e/ou ampliação), na jornada diária de trabalho, etc.

Já a Flexibilidade Microeconômica Externa diz respeito a todas as práticas desenvolvidas pela firma para externalizar o efeito de choques sofridos por ela, tais como externalizando serviços, parcelas do processo produtivo de modo que passe a terceiros parte deles mediante venda, aluguel ou cessão de máquinas. Refere-se também ao estabelecimento da relação com os fornecedores e compradores, no que tange às exigências de confiança, qualidade e cooperação, e finalmente as várias formas de subcontratação em curso e a utilização de trabalhadores eventuais para atender a momentos específicos da demanda, etc.

Todas essas modificações, se ocorridas no nível da firma (interna e externamente), têm fortes implicações sobre o mercado de trabalho. Conseqüentemente, os rebatimentos sobre o mercado de trabalho podem ser criteriosamente avaliados, através dos tipos de flexibilidade interna e externa e à firma voltados especificamente para a conformação do mercado de trabalho, como se propõe a seguir.

A Flexibilidade Funcional refere-se à necessidade de o empregado realizar diferentes tarefas dentro da firma, permitindo maior adaptação às mudanças tecnológicas. Encontra-se aí a importância do chamado trabalhador "polivalente", contraposto ao trabalhador "rotinizado". Essa polivalência deverá também permitir uma individualização salarial (flexibilidade salarial), prática que intenta associar o salário ao desempenho individual, às condições da firma e à conjuntura macroeconômica.

A Flexibilidade Interna Quantitativa trata do gerenciamento da jornada de trabalho e número

de horas.

A Flexibilidade Interna Subterrânea seria observada a partir da presença de trabalhadores sem registro legal.

A Flexibilidade Externa Numérica refere-se às dificuldades enfrentadas pela firma para reduzir seu número de empregados a cada flutuação da atividade e, assim, o grau em que isto ocorre depende necessariamente da legislação trabalhista vigente e da relação firma/sindicato.

A Flexibilidade Externa Jurídica tenta aferir a importância dos contratos de trabalho e a Flexibilidade Externa Organizacional refere-se ao número de trabalhadores em domicílio, independentes e autônomos.

De acordo com as diferentes tipologias sobre flexibilidade, dois tipos são observados no setor bancário: a flexibilidade funcional e externa numérica.

É importante conhecer os diferentes tipos de flexibilidade bem como a relevância do seu conceito. Desse modo, é mais fácil entender o contexto de flexibilização que a jornada de trabalho está inserida, e identificar como estão configuradas as medidas de flexibilização.

3.5 MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

A Discussão da jornada de trabalho no Brasil não é algo novo e há muitos anos está presente no cenário nacional. A partir dos anos 90, tornou-se cada vez mais associada ao uso das medidas de flexibilização enquanto instrumento de geração ou manutenção de empregos.

Um dos elementos utilizados para fundamentar a flexibilidade das normas trabalhistas no Brasil está relacionado à interpretação de que o país precisa adaptar-se aos padrões da concorrência internacional. Desse modo, são apresentadas as seguintes propostas: diminuição dos direitos legais dos trabalhadores combinada com a ampla regulamentação do direito do trabalho através da negociação coletiva por empresa, sendo estas desenvolvidas com algumas restrições à ação coletiva dos trabalhadores.

A flexibilização trabalhista baseia-se na possibilidade de a empresa utilizar mecanismos jurídicos que proporcionem totais condições para que ela possa ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho de acordo com as rápidas flutuações do sistema econômico.

As empresas adotam medidas de flexibilização por vários motivos, mas existem dois que são decisivos nessa escolha: a redução de custos e ganhos de qualidade e

a produtividade. Existe a necessidade de reduzir custos de mão-de-obra direta e indireta (menor burocracia interna pela redução de níveis hierárquicos) com o objetivo de elevar os ganhos de produtividade.

No Brasil, algumas medidas de flexibilização estão sendo adotadas conforme a legislação trabalhista. Neste caso, trata-se da regulamentação do contrato de trabalho a tempo parcial e o banco de horas.

3.5.1 Trabalho a Tempo Parcial

A "Medida Provisória 1.709/98 que regulamentou o trabalho a tempo parcial, acaba com o direito constitucional de o trabalhador ter, pelo menos 30 dias de férias por ano trabalhado. Outro elemento identificado na MP é que não prevê a participação do sindicato na negociação da jornada parcial, que pode ser adotada por adesão da empresa ou "opção" individual do trabalhador".²⁶ O que o contrato de trabalho a tempo parcial traz de novo, na reforma do sistema das relações de trabalho no Brasil, é a adoção de uma jornada de até 25 horas semanais. O regime a tempo parcial determina que o salário e os demais direitos trabalhistas serão fixados conforme a duração da jornada semanal trabalhada.

Por outro lado, os sindicatos indicam desvantagens em virtude da diminuição do montante dos salários recebidos pelos empregados. Sendo assim, o trabalhador terá que compensar seus rendimentos de outra forma, pois o trabalho a tempo parcial não se coaduna com a realidade brasileira, visto que os salários no Brasil possuem baixos valores quando comparados aos países europeus, por exemplo.

Uma das vantagens para o empregador que utiliza o trabalho a tempo parcial é que a produtividade da empresa pode aumentar em virtude de as máquinas não ficarem ociosas em determinado período. Dessa forma há um maior aproveitamento do maquinário por parte dos empresários.

²⁶ ORGIS, G. C. **Flexibilização e Redução da Jornada de Trabalho**: uma análise do caso brasileiro à luz da experiência francesa, p. 44. 2000.

3.5.2 Banco de Horas

O Banco de Horas é outra medida de flexibilização utilizada no Brasil e foi instituído pela Lei 9.601/98. Seu conceito está associado aos acordos de compensação de horas trabalhadas, ou seja, se num determinado período semanal as horas de trabalho forem além da jornada legal, essas serão compensadas com folgas em outros dias. O trabalhador vai acumulando uma espécie de “crédito de horas”. Este “benefício” é remunerado sob a forma de folgas compensatórias, sem o pagamento de horas extras.

Para que a compensação tenha validade legal, alguns parâmetros fixados na legislação devem ser obedecidos. Estes são: previsão ou convenção coletiva de trabalho, a somatória das jornadas semanais não deve ser ultrapassada do limite máximo permitido em lei, ou seja, a jornada semanal média deve corresponder a normal prevista para a categoria (em geral, 44 horas semanais), respeitando-se, também, o limite de 10 horas diárias.

Verifica-se com o banco de horas que a empresa passa a controlar o tempo do empregado conforme as suas necessidades de produção. Num período de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. Dessa forma, a empresa está "isenta" de contratar novos empregados no máximo da produção.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (DIEESE) apresenta no seu boletim 210/98 um estudo sobre alguns acordos de flexibilização relacionados com a adoção do "Banco de Horas". Neste estudo vários itens são descritos e classificados como elementos passíveis de negociação entre as partes:

- a) vigência: adoção da jornada flexível pode se dar através da utilização do "Banco de Horas", em um sistema de débitos e créditos, ou por um período predeterminado como, por exemplo, a jornada reduzida durante um mês para ampliação no mês seguinte;
- b) abrangência: as alterações e cálculos dos créditos e débitos podem abranger todos os trabalhadores da empresa, do setor, ou serem feitos individualmente;

- c) limite mínimo e máximo semanal: a depender da média de horas semanais acordada e da flexibilidade admitida na negociação; também é possível a criação de "banco de dias", com jornadas de três ou quatro dias na semana, para posterior extensão;
- d) prazo ou data para "zerar" a compensação: apesar de o limite legal ser de um ano, a maior parte dos acordos garante o zeramento das horas em menor prazo (90, 120, 180 dias);
- e) limite de horas acumuladas: outra forma de impedir situações extremadas é através da adoção de um determinado limite, que pode ser negociado de diferentes formas, como por exemplo, obrigando o imediato zeramento quando alcançado esse patamar ou passando a indenizar as horas trabalhadas acima desse limite como extraordinárias, que deixam, então, de fazer parte do "banco de horas";
- f) critérios de compensação: mesmo que na maior parte das negociações cada hora trabalhada tenha como equivalente uma hora livre, existem casos e que essa relação é diferenciada, podendo a hora trabalhada ser ressarcida com até duas horas de folga, ou ainda, 40 horas trabalhadas equivalerem a 44 horas de folga;
- g) administração do banco: um dos acordos envolvendo "banco de horas" prevê que a administração dessas horas não fique totalmente a critério da empresa, sendo o trabalhador responsável por decidir quando transformar 50% de seu crédito de horas em folgas ou em remuneração;
- h) antecedência quanto ao aviso do horário a ser trabalhado: planejamento da jornada com até um mês de antecedência;
- i) garantias em caso de rescisão contratual: parte das negociações garante que, em caso de rescisão contratual, horas devidas pela empresa deverão ser pagas, eximindo, entretanto, o trabalhador de desconto no caso de estar em débito de horas;
- j) regras e/ou possibilidades para a revisão do acordo, com data para renegociação, permissão aos trabalhadores de rescindirem o acordo ou reverem os parâmetros e reuniões periódicas;

- k) como contrapartida à flexibilização da jornada, foi localizada e muitos documentos, conforme já exposto, a redução da jornada média; algumas negociações asseguram, ainda, a manutenção do nível de emprego. (DIEESE, 1998, n.210, p. 18-19).

No mesmo boletim, o DIEESE informa os riscos e possibilidades aos trabalhadores. Entre os riscos, pode -se enumerar:

- a) a fixação de elevados patamares de horas a serem trabalhadas nas semanas de "pico" de produção, gerando stress, lesões por esforço repetitivos e acidentes de trabalho;
- b) fim do adicional de horas extras, reduzindo, em muitos casos, a remuneração dos trabalhadores;
- c) a dificuldade de planejamento do tempo, que fica vinculado às necessidades da empresa;
- d) acúmulo de horas de crédito ou débito, dificultando a posterior compensação.

Se, por outro lado, a negociação apresenta alguns riscos aos trabalhadores, em contrapartida, ela pode envolver algumas garantias e conquistas como:

- a) manutenção do nível de emprego, justificativa patronal freqüente para adoção do "banco de horas", que pode ser explorada ao limite;
- b) a redução da jornada, tendo em vista que o aumento da produtividade, apregoado como necessário pelo patronato, pode ser repassado aos trabalhadores;
- c) maior mobilidade do tempo livre, de acordo com as necessidades dos trabalhadores, possível quando a administração do "banco de horas" não fica exclusivamente a critério da empresa;
- d) a não utilização de férias coletivas, negociando-se o pagamento de parte dos dias parados e a compensação de outra parte.

De acordo com o que foi exposto, algumas considerações devem ser feitas quanto ao banco de horas e trabalho a tempo parcial.

Este resulta em alguns benefícios para os empresários, uma vez que proporcionam a redução dos custos e também possibilitam aos mesmos adquirir maior mobilidade no uso da mão de obra em virtude das oscilações de demanda e, por conseguinte, ganhos de produtividade.

É importante acrescentar que a maleabilidade da mão-de-obra não significa novas contratações e sim que, a partir do modelo de relações de trabalho flexíveis, é possível a obtenção de melhores resultados porque se eleva a produtividade com a mão-de-obra já existente, sem realizar novas contratações. Por outro lado, restringem-se também as demissões.

Um sintoma que pode ser considerado negativo do banco de horas para os trabalhadores está relacionado à compensação de horas trabalhadas. A mesma não é remunerada sob a forma de pagamento em dinheiro, mas como folgas.

3.6- TRABALHO BANCÁRIO E FLEXIBILIDADE

O objetivo desta subseção é identificar de acordo com os conceitos acima desenvolvidos em que momento do debate sobre flexibilização está localizado o setor bancário. Vale ressaltar que essa investigação será desenvolvida de maneira sucinta, uma vez que o próximo capítulo enfocará o trabalho bancário na lógica capitalista e, por conseguinte, analisar-se-á de maneira pormenorizada os elementos aqui identificados.

Observa-se que com a implementação das inovações tecnológicas e organizacionais, pautadas na microeletrônica, as empresas necessitam constantemente de atualizações. Nesse contexto, com novas formas de gestão da força de trabalho sendo implementadas, verificam-se alterações nos papéis desempenhados pelos trabalhadores.

As novas formas passam a ser identificadas nas relações de produção, apoiadas no uso da flexibilização. Está de acordo com HARVEY (1993, p.140): Marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de con-

sumo. Caracteriza -se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, maneiras novas de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial tecnológica e organizacional.

Atualmente, as relações de trabalho no setor bancário estão associadas ao processo de reestruturação produtiva²⁷, Este com o objetivo de atender os interesses do capital, insere nessa relação diferentes mudanças institucionais e organizacionais. Instituem-se também vários tipos de flexibilizações, como a implementação da terceirização.²⁸

Os motivos apresentados pelos bancos, para o uso desse tipo de mão-de-obra, é a necessidade de reduzir seus custos relativos e adequar a quantidade de empregados às suas necessidades reais em diferentes momentos, face às variações de demanda. Essa relação configura-se na adoção de formas de flexibilidade numérica na rede bancária.

No trabalho bancário de acordo com as funções desempenhadas²⁹, à flexibilização utilizada pode ser classificada do tipo funcional. Esta é "caracterizada pela capacidade dos trabalhadores de exercerem funções diferenciadas sempre que a variação da demanda exigir".³⁰

Outro tipo de flexibilização identificado no processo de reestruturação produtiva nos bancos é a flexibilidade externa da firma.³¹ Baseada na capacidade de transferir parte do locus de produção de dentro para fora da firma. Essa transferência pode ser

²⁷ Segundo DIEESE (1994, p.357) "reestruturação produtiva é o processo de mudanças tecnológicas (informática, automação, microeletrônica) e organizacionais (na relação entre empresas, na organização do trabalho e da produção) que visa alcançar maior flexibilidade e integração. Deriva de um ambiente social, político e econômico marcado pelas crises dos anos 60/70: as empresas começam a se reestruturar não somente pelo acirramento da concorrência, mas também por conflitos sociais relacionados às formas tradicionais de organização do trabalho e da produção. A maior integração e flexibilidade das empresas surge como uma forma de aumentar a produtividade num mercado instável e pouco previsível e de reagir á crise social, no âmbito da produção e distribuição de renda."

²⁸ O processo de Terceirização é identificado quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para outra empresa, chamada de terceira. (DIEESE, 1994, p.358)

Para uma pesquisa mais detalhada sobre Terceirização ver DIEESE. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: (Pesquisa Dieese, n 7), 41p, 1993.

²⁹ Segundo SEGNINI citada por JINKINGS (p.64) o elevado nível de qualificação dos trabalhadores bancários vinculados às funções de atendimento, conhecedores de diversos serviços oferecidos pelo banco e capazes de opinar quanto às alternativas de aplicação financeira mais favoráveis ao cliente, expressaria a flexibilização funcional no trabalho bancário.

³⁰ OLIVER e WILKINSON apud JINKINGS , p.64.

³¹ Para informações mais detalhadas ver CARLELAL, 2001.

partes ou processos completos de produção.

Os bancos necessitam constantemente investir em pesquisa e tecnologia visando o aperfeiçoamento de serviços e "produtos", e também na qualificação da força de trabalho responsável pelo contato com o público.

3. 7- CONCLUSÕES

Neste capítulo foi possível constatar que a redução da jornada de trabalho é um elemento presente em todas as pautas de reivindicações trabalhistas. O objetivo de reduzir a sua duração para os limites, hoje constatados na CLT, foi conquistado ao longo dos anos em decorrência da forte participação e organização dos setores sindicais. Verificou-se também que a produtividade está diretamente relacionada a jornada de trabalho.

A partir dos anos 90, iniciou-se no Brasil a discussão da flexibilização da jornada, associada ao uso do tempo. A implementação das medidas de flexibilização, cada vez mais foi ganhando respaldo jurídico. O argumento utilizado para sua legalização é que pode ser utilizada como instrumento de geração ou manutenção de empregos, pautado à interpretação de que o país precisa adaptar-se aos padrões da concorrência internacional.

As medidas de flexibilização adotadas no Brasil são o trabalho a tempo parcial e o banco de horas. O uso da flexibilização trabalhista corresponde à possibilidade de a empresa utilizar mecanismos jurídicos que proporcionem totais condições para que ela possa ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho de acordo com as rápidas flutuações do sistema econômico.

Foi evidenciado também que os dois motivos decisivos para as empresas adotarem as medidas de flexibilização são: a redução de custos e ganhos de qualidade e produtividade. Melhorar a produtividade é reduzir os custos de produção de bens e de serviços, pois os ganhos de produtividade (conforme relatado no capítulo I) permitem que com o mesmo trabalho humano se produza maior quantidade de bens e de serviços. Por esse motivo, a busca por níveis elevados de produtividade é a base econômica da competitividade que as empresas perseguem constantemente.

A dimensão do processo de flexibilização é variada e enfatiza vários elementos que fazem parte do cotidiano de uma organização produtiva. Os seus diferentes tipos descritos no capítulo foram importantes porque através dessa classificação, constatou-se que o tipo de flexibilização presente no setor bancário é a flexibilidade funcional relacionada às funções que os trabalhadores desempenham e a flexibilidade externa da firma relacionada à transferência de produção.

Todo o processo e implementação das medidas de flexibilização identificadas no setor bancário serão enfatizadas no capítulo seguinte. Este apresenta como proposta principal, discutir a especificidade do trabalho bancário na lógica capitalista.

4- O TRABALHO BANCÁRIO E O SEU CARÁTER FLEXÍVEL

4.1-INTRODUÇÃO

Este capítulo se dispõe a discutir a natureza do trabalho bancário sob a lógica capitalista, identificando sua importância nesse processo e em que momento ele pode ser caracterizado como trabalho produtivo, criador de mais-valia.

Os bancários, na condição de categoria profissional estão inseridos diretamente no processo de expansão do capitalismo monopolista, dominado pela relação capitalista. O uso de sua força de trabalho é imprescindível nesse processo porque realiza operações necessárias à agilização do fluxo de capital em seu cotidiano.

Um exemplo interessante de caracterizar o trabalho bancário no que diz respeito a sua funcionalidade, é desenvolvido por JINKINGS ao constatar que:

Manipulando símbolos de valor e efetuando registros contábeis, num contexto de trabalho fragmentado, os bancários dificilmente apreendem em sua totalidade o significado de sua atividade. Porque no processo de trabalho bancário, a fetichização que envolve a produção de mercadorias apresenta um componente adicional: não é uma mercadoria (unidade de valor-de-uso e de valor-de-troca, de forma física que o bancário produz. O produto do seu trabalho se dilui e se disfarça nos documentos e registros, dados computadorizados e impulsos eletrônicos que representam as cifras e os valores da mercadoria-dinheiro, seu objeto de trabalho. E é a contabilidade, à transferência e à redistribuição desses valores e cifras (de propriedade alheia) que se dedica o bancário na sua rotina de trabalho (JINKINGS, 1996, p.80).

Essa força de trabalho subordinada à lógica do controle do regime capitalista de produção tem suas condições de trabalho expressas por dois fatores: a tendência do capital de elevar a produtividade e como consequência reduzir o custo de mão de obra e a resistência dos trabalhadores às formas de exploração da sua força de trabalho pelo capital.³²

Este capítulo apresenta a seguinte estrutura, inicialmente será descrito a importância do trabalho bancário, enfatizando como a força de trabalho da referida categoria está subordinada à lógica do controle do regime capitalista.

A próxima subseção enfoca o trabalhador bancário na condição de vendedor de

³² As formas de resistência e sua relação com a organização sindical será discutida a seguir na seção referente a produtividade.

serviços, procurando evidenciar que, esta condição pode estar associada às mudanças provocadas pela reestruturação bancária.

O terceiro item procura abordar questões pertinentes a produtividade no setor bancário. Analisar níveis de produtividade pressupõe observar também o uso do tempo de trabalho.

Neste caso verifica-se que a discussão de produtividade prossegue cada vez mais no mercado de trabalho. As explicações para esse acontecimento, sob o ponto de vista dos banqueiros, podem estar fundamentadas em dois aspectos: a necessidade de elevar os níveis de produtividade sem a repartição de mais valia e transferir aos trabalhadores a responsabilidade pelo crescimento da produtividade no trabalho, baseada no seu desempenho individual.

Devido à dificuldade em avaliar a evolução da produtividade no setor bancário, pautada apenas no uso do tempo, a discussão passa a ser realizada no mercado de trabalho. Neste caso, os parâmetros utilizados para medir a produtividade são apoiados em critérios de maior consistência técnica e também no uso de alguns mecanismos utilizados pelos empregadores para garantir ganhos de produtividade.

A transferência da discussão de produtividade associada ao uso do tempo para o mercado de trabalho é justificada pelos banqueiros, como um processo eficaz e adequado porque é um mecanismo que lhe proporciona controlar e aumentar os seus ganhos de produtividade.

Por outro lado, a discussão da elevação dos níveis de produtividade é identificada no mercado de trabalho, quando os bancários passam a implementar no seu cotidiano o cumprimento de metas. Estas são associadas aos planos de remuneração que os bancos distintamente adotam.

4.2- A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO BANCÁRIO

Atualmente o capital busca criar práticas de controle visando a apropriação do trabalho pelo capital. Para alcançar o seu objetivo, desenvolve-se uma série de estratégias na perspectiva de autovalorização do capital.

As estratégias (e os instrumentos utilizados para sua execução) serão discuti-

das nas seções seguintes, mas pode se dizer antecipadamente que elas são inseridas no ambiente de trabalho utilizando instrumentos que subordinam o trabalhador a sua prática.

Atualmente a subordinação do trabalho ao capital se dá sob formas inteiramente novas, associadas ao uso da microeletrônica. A aplicação da desta nos processos de trabalho, concomitantemente, ocasiona uma completa reformulação nas relações de produção e nas formas de planejar e operar os sistemas de produção.

Observa-se que com a implementação das inovações tecnológicas e organizacionais, além das mudanças provocadas no curso natural das empresas, elas necessitam constantemente de atualizações.

Nesse contexto, com novas formas de gestão da força de trabalho sendo implementadas, verificam-se alterações nos papéis desempenhados pelos trabalhadores. Estas mudanças vêm alterando a própria divisão social do trabalho e criando métodos cada vez mais sofisticados de extração de mais-valia, através da crescente produtividade do trabalho que os conhecimentos científicos e tecnológicos possibilitam³³.

Consoante VELTZ e ZARIFIAN citados por SEGNINI (1996, p. 19) "o trabalho bancário está inserido ao novo mundo do trabalho flexível composto por 'acontecimentos³⁴' no qual a norma é ausência de regras rígidas demandando, portanto, uma grande capacidade individual (e coletiva) não somente de analisá-los como também de 'geri-los' de acordo com um processo social coerente que implica na elucidação dos problemas e formulação de propostas de resolução.

(...) Cada cliente pode significar um 'acontecimento' no contexto do atendimento personalizado, individualizado, submetido às contingências de cada acontecimento".

Segundo ZARIFIAN "se entiende aquí por acontecimiento que se produce de manera parcialmente imprevista, sorprendente, pudiendo perturbar el desarrollo 'normal'

³³ A identificação da apropriação pelo capital da tecnologia e da ciência a serviço de sua "autovalorização" discutida por Marx em sua obra (1989, livro I, v. 1, capítulo XIII) esclarece que esse momento de apropriação pelo capital não é recente. A inserção da maquinaria na indústria no final do século XVIII foi um passo significativo para a adequação do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho às tendências expansivas do capital.

³⁴ Acontecimento é a tradução em português do *événement*.

del sistema de producción, superando la capacidad maquina de garantía de autorregulación".

(...) El acontecimiento significa que la competencia profesional no puede ya más estar encerrada en pre-definiciones de tareas a efectuar en un puesto de trabajo. La competencia profesional consiste en hacer frente a acontecimientos de manera pertinente y experta (...) y esta competencia pertenece al individuo, no al puesto de trabajo. El concepto de trabajo nos devuelve al trabajador. El trabajo no es más que la acción experta del individuo, frente a una situación de acontecimiento (...) El trabajo no puede ser visto como una serie de operaciones programadas, rutinizadas, reproducibles. Se transforma en una serie de acontecimientos, de situaciones singulares que se entrecruzan, se responden unas con otras, en un régimen de modificación (y no de repetición) de la manera de producir". (1996, p.179-182).

A contribuição de Zarifian ao afirmar que "o trabalhador bancário está inserido ao novo mundo do trabalho flexível composto por 'acontecimentos' (Idem), permite a realização de algumas reflexões, a partir das afirmações feita por Marx sobre o trabalho enquanto gerador de mais-valia.

Segundo MARX (1978, p. 70) "O uso da força de trabalho interpretado como fator imprescindível na relação capitalista para a obtenção de mais valia, é trabalho produtivo".

(...) "é produtivo o trabalhador que executa trabalho produtivo e é produtivo o trabalho que gera mais-valia e que valoriza o capital. (...) Trata-se, pois, de trabalho que serve diretamente ao capital como instrumento de sua autovalorização, como meio para a produção de mais-valia".

MARX (1978, p. 71) também argumenta que "é gerador de mais-valia todo trabalho realizado pela força de trabalho que se troca por dinheiro, atuando na qualidade de momento de um capital em processo de valorização seja qual for a mercadoria que este produziu".

Assim, a criação de mais-valia no setor bancário pode ser identificada no momento em que o funcionário executa a venda de um produto do banco ao cliente. Embora na análise marxista seja explícito que trabalho produtivo é aquele que utiliza na produção de mercadorias, os fatores de produção, não se pode deixar de mencionar que, no ambiente de trabalho bancário acontece a geração de mais-valia quando ocorre a aquisição do produto bancário pelo cliente. Nesse momento, o trabalho bancário serve diretamente como instrumento de autovalorização ao capital porque ele representa o caminho para a criação de mais-valia.

4.3 O TRABALHADOR BANCÁRIO NA CONDIÇÃO DE VENDEDOR DE SERVIÇOS

Antes de analisar as mudanças provocadas pela implementação da automação bancária é importante dizer que ela se insere no processo de reestruturação dos bancos. E assim como a terceirização³⁵ é um elemento presente nessa reestruturação em função dos ajustes que os bancos vêm sofrendo ao longo da década.

A reestruturação que o setor bancário brasileiro vem sofrendo nos últimos tempos está inserida no processo de inserção internacional da economia brasileira. Processo que repercute nas relações de trabalho através dos diferentes tipos de flexibilizações adotadas e na implementação da terceirização³⁶.

Segundo PUGA (1999, p. 415) "as reformas financeiras de 1964 e 1965 são inspiradas no modelo norte-americano, onde os bancos comerciais somente poderiam realizar operações de crédito de curto prazo captando depósitos a vista".

Na avaliação de CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p. 259-260) "o processo de reestruturação do setor bancário brasileiro tem como marco histórico à adoção do Plano Cruzado em 1986. Com o congelamento dos preços verifica-se uma significativa queda da rentabilidade em boa parte derivada do processo inflacionário.

(...) A estratégia mercadológica dos bancos, até então ligada a uma demanda explícita dos clientes por produtos e serviços, voltados basicamente para a defesa do poder aquisitivo de seus depósitos sofre um duro golpe."

O objetivo da reforma bancária de 1988 era proporcionar a reestruturação no sistema de intermediação financeira institucional brasileiro, implementando uma nova forma de organização empresarial bancária. Dessa forma, permitindo que as instituições financeiras pudessem exercer atividades como empresas "holding" e também

³⁵ Segundo PAMPLONA (1999, p. 16) o ajuste estrutural é baseado em três frentes de ação: o fechamento de agências acompanhados de demissões em massa, a automação de serviços de atendimento ao público e a terceirização.

³⁶ O processo de terceirização é identificado quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para outra empresa, chamada de terceira. (DIEESE, 1994, p. 358)

Para uma pesquisa mais detalhada sobre terceirização ver DIEESE (1993) Os trabalhadores frente à terceirização. São Paulo (DIEESE, nº 7, 41p).

mantendo um segmento com instituições independentes que atuavam em seus respectivos mercados."

Na avaliação de MADI citada por CARVALHO NETO *et al* (1998, p. 260) "com a autorização da constituição dos bancos múltiplos e a maior facilidade para a entrada de novas empresas no setor, alteraram-se significativamente as estratégias de concorrência e critérios de segmentação do mercado, o que se refletiu num intenso processo de diferenciações de produtos e serviços na definição do público alvo".

A reorganização do setor bancário através da sua reestruturação, provocou sucessivos ajustes no sistema financeiro que resultaram na redução de postos de trabalho. Esse momento é caracterizado na literatura como "ondas de redução de postos de trabalho", delineado da seguinte forma³⁷:

- a) a primeira onda ocorreu após o Plano Cruzado (março a dezembro de 1986-108mil);
- b) a segunda onda ocorreu após o Plano Collor (março a dezembro de 1986 - 128mil) e;
- c) a terceira onda logo com a introdução do plano Real, em julho de 1994, até o final de 1996 - com redução de 161 mil postos de trabalho.

De acordo com os dados acima, pode-se constatar que após o Plano Real dois acontecimentos diferentes ocorreram no movimento de redução dos postos de trabalho. O primeiro período corresponde a julho de 1994 até o final 1996, e verifica-se que a redução de postos de trabalho ficou acima de 10% (percentual em termos anuais).

No segundo momento, em 1997, ocorre uma redução de 7%. Em 1988 foi de aproximadamente 5% e 1999/2000 o emprego bancário em relação aos anos anteriores, apresenta certa estabilidade.

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, foram eliminados entre janeiro de 1989 e dezembro de 2000, 413 mil postos de trabalho. Os dados podem ser confirmados nos quadros abaixo:

³⁷ Ver RODRIGUES (1999).

QUADRO 3.1 - ESTOQUE ESTIMADO DE EMPREGOS NO SETOR FINANCEIRO(1)
BANCOS MÚLTIPLOS, COMERCIAIS, DE INVESTIMENTO, CAIXAS ECONÔMICAS ETC.

Ano	Estoque	Varição absoluta	Varição relativa
31/12/99	384.932	-20.127	-5,08
31/12/00	388.030	3.098	0,81%
31/04/01	389.218	1.188	0,31%

FONTE: RAIS e CAGED- Módulo 1

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

QUADRO 3.2 - ESTOQUE ESTIMADO DE EMPREGOS NO SETOR FINANCEIRO(1)
BANCOS MÚLTIPLOS, COMERCIAIS, DE INVESTIMENTO, CAIXAS ECONÔMICAS ETC.

Ano	Bancários	Varição absoluta	Varição relativa
1989	800.780	-	-
1994	567.031	-88.180	13,5%
2000	387.719	2.987	0,8%
Varição no período		-413.061	-51,6%

FONTE: MINISTÉRIO DO TRABALHO - CAGED

Nota: Elaboração - DIEESE - Linha Bancários

A reestruturação bancária é marcada pelo processo de internacionalização dos bancos. Este processo passou a ser desenvolvido quando o governo federal através da Exposição de Motivos nº 311, apresentada pelo Ministro da Fazenda, aprovou a presença de bancos estrangeiros no país.

A justificativa para aprovação do referido documento baseou-se na defesa de ser interesse nacional a entrada e o aumento da presença de bancos estrangeiros, porque estas instituições agregariam mais recursos, know-how e competitividade ao setor bancário brasileiro possibilitando, também, por meio da concorrência, redução dos custos do dinheiro e melhoria no atendimento.

De acordo com o DIEESE, como resultado da internacionalização³⁸, observa-se maciça ampliação dessas instituições entre filiais e bancos com controle estrangeiro. Este número alcançou 72 ao final de 2000 (ver tabela 3), sendo que, em dezembro de

³⁸ Reestruturação do Setor Bancário Brasileiro e a Inserção das Instituições Financeiras Espanholas. Linha bancários, p. 21, 2001.

1999, estes possuíam uma rede de 3.145 agências, ou 19,4% do total das agências no país.

TABELA 3.1 - BANCOS MÚLTIPLOS, COMERCIAIS, DE DESENVOLVIMENTO E CAIXAS ECONÔMICAS EM FUNCIONAMENTO

Instituições	Junho de 1994	Dezembro de 2000
Bancos Públicos Federais	6	5
Múltiplos e Comerciais	4	3
Caixa Econômica Federal	1	1
Bancos Públicos Estaduais	34	17
Múltiplos e Comerciais	26	131
De Desenvolvimento ²	7	4
Caixa Econômica Estadual	1	0
Bancos Privados Nacionais	147	76
Filiais de Bancos Estrangeiros (Comerciais)	19	13
Bancos com Controle Estrangeiro	19	59
Bancos Privados Nacionais com participação Estrangeira	31	27
Total	246	197

FONTE: BANCO CENTRAL DO BRASIL

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

¹ - incluindo os seis bancos federalizados

² - incluindo o BRDE, de controle interestadual.

Nesse contexto de reestruturação bancária e sucessivos ajustes, o processo de terceirização é visto com bons olhos pelos capitalistas porque a forma como esse tipo de mão-de-obra é contratada (sem estar vinculada a CLT), adapta-se perfeitamente aos seus objetivos de autovalorização do capital.

Os motivos apresentados pelos bancos para o uso desse tipo de mão-de-obra são reduzir custos relativos à força de trabalho e adequar a quantidade de empregados às suas necessidades reais em diferentes momentos, em face das variações da demanda. Essa relação configura-se na adoção de formas de flexibilidade numérica na rede bancária.

A situação dos empregados subcontratados é bem distinta dos trabalhadores bancários. Um dos pontos cruciais começa com a remuneração. Eles recebem salários bem abaixo da média da categoria regular e não usufruem dos direitos conquistados

pelos bancários. Outro fator desfavorável é que os mesmos trabalham em condições muitas vezes diferenciadas quanto à jornada, pressão das chefias e ritmo de trabalho.

A terceirização está presente em diversas atividades³⁹, até mesmo em áreas consideradas tipicamente do setor financeiro, denominada atividades operacionais dos bancos.

A terceirização neste setor iniciou-se nas áreas de apoio, tais como limpeza, vigilância e transporte de valores, avançando em seguida sobre atividades de processamento de dados, compensação e microfilmagem de cheques, tratamento de documentos contábeis e digitação.

A terceirização traz consigo a precarização das relações de trabalho, com prejuízos aos direitos trabalhistas e à ação sindical. Esta precarização reflete-se, por exemplo, no descumprimento da jornada de trabalho dos bancários prevista na CLT. Em geral, os trabalhadores terceirizados cumprem uma jornada superior a dos bancários, sem a contrapartida da remuneração e de outros benefícios estabelecidos na Convenção Coletiva da categoria. (Dieese, 1998-b, p.16).

Segundo BLANCO (1994, p. 75) “as formas particulares em que se manifesta o processo de terceirização do trabalho nos bancos são:

- a) a contratação de trabalhadores vinculados a empresas prestadoras de serviços para suprir necessidades eventuais do banco. São os chamados trabalhadores temporários⁴⁰;
- b) a transferência de funcionários do banco para empresas por ele controladas, participando do seu conglomerado. Os transferidos perdem a condição de bancários e, conseqüentemente, os direitos conquistados pela categoria;
- c) a contratação de estagiários-estudantes pelos bancos estatais, outro modo de utilização de força de trabalho barata. Teoricamente contratados para desenvolver sua capacidade em áreas de seu interesse, os estagiários substi-

³⁹ Segundo SILVA LUZINETE (2000, p.05) uma das áreas não terceirizadas são os serviços de gerência, caixas e tesouraria porque envolvem relações de confiança entre clientes e instituição. Isto se dá devido ao fato que os gerentes são as pessoas fundamentais para o aumento do giro financeiro, conseqüentemente da rentabilidade da agência, ou seja, o gerente " veste a camisa do banco".

⁴⁰ De acordo com JINKINGS (1996, p.94) "sabe-se que nas agências bancárias o movimento de clientes é mais intenso em determinados dias do mês, o que influi no ritmo e na quantidade de trabalho dos funcionários. Além disso, varia a quantidade de títulos vencidos e cheques em circulação, implicando um acúmulo dos serviços de compensação e de processamento de dados em época determinadas"

tuem, na prática, a força de trabalho regular e realizam tarefas dissociadas de sua escolha profissional".

Tais mecanismos, que caracterizam o desenvolvimento de terceirização nos bancos, propagam formas de exclusão de grande parte da categoria do mercado de trabalho regular, aprofundando a superexploração do trabalho bancário.

Com todo esse processo de mudança era necessário que o trabalhador bancário acompanhasse essas mutações, uma vez que "os bancos esforçam-se para oferecer baixos preços e facilidades crescentes na prestação de serviços, como forma de atrair clientes. (...) O funcionário que atende esse perfil, deverá ser especializado em vendas" (LARANGEIRA, 1997, p. 1113- 118).

MADI (1995, p. 28) afirma que no início da década de 90, a redefinição da configuração de atividades dos bancos junto aos clientes, pessoas físicas e jurídicas, induziu a introdução de processo de reengenharia, de maneira a fazer frente às novas oportunidades de negócios".

(...) De fato, as reestruturações mercadológicas exigiram mudanças administrativas e capacitação do quadro de funcionários de forma que estes passassem a ter uma visão mais abrangente do cliente. Nesse contexto, os programas de qualidade procuraram reforçar as mudanças implementadas na relação com os clientes e as estratégias bancárias resumiram-se a um conjunto de inovações financeiras em contexto de concorrência cujo objetivo foi à valorização do capital [sem grifo no original].

As estratégias tecnológicas podem ter ser entendidas como um dos pilares da concorrência num mercado segmentado no circuito financeiro." (idem:27).

Um dos instrumentos utilizados para garantir a adesão dos funcionários às estratégias mercadológicas no setor bancário é a introdução de programas tipo "Qualidade Total".

São os clientes que pressionam o ritmo e a produtividade do trabalho dos funcionários e para acompanhar o ritmo de produtividade que as agências necessitam em função da intensificação da concorrência bancária é necessário aprimorar o atendimento bancário. O instrumento utilizado para alcançar esse objetivo é a inserção da "qualidade total" no treinamento dos funcionários.

O objetivo pretendido com esse instrumento é transformar o bancário num generalista, aquela pessoa que conhece e possui o domínio de todas as funções desenvolvidas dentro da agência.

O desenvolvimento do trabalho de atendimento ao cliente onde o trabalhador precisa ser generalista (saber de tudo) são requisitos de habilidades acrescidas ao saber profissional exigido pelos bancos. Tais habilidades são identificadas na capacidade de saber operar com diferentes produtos e serviços com conteúdos diferenciados.

O papel desempenhado pelos funcionários na condição de vendedor de serviços é uma condição interpretada como novo requerimento de habilidades profissionais, enraizados nos programas de qualidade total, imposto pelas políticas de recursos humanos das instituições.

O programa de qualidade total é um mecanismo que vem sendo adotado pelas instituições bancárias na perspectiva de garantir alta rentabilidade aos bancos. Esse objetivo, para ser alcançado, deve contar com a colaboração dos trabalhadores. Estes cumprem seu papel nesse ciclo, vendendo os produtos e serviços do banco aos clientes.

Nos bancos, a obtenção de níveis satisfatórios de lucratividade e competitividade ocorre de maneira distinta das outras empresas. Neste caso, para atingir esse objetivo, eles dependem essencialmente da qualidade dos serviços oferecidos e da eficiência no atendimento aos clientes. Dessa forma, o atendimento ao cliente constitui hoje o grande fator de diferenciação competitiva entre os bancos, já que as inovações tecnológicas são rapidamente difundidas e assimiladas.

Os bancos necessitam constantemente investir em pesquisa e tecnologia visando o aperfeiçoamento de serviços e "produtos", além da melhoria da qualificação da força de trabalho responsável pelo contato com o público.

A intensificação da concorrência interbancária e a busca da "qualidade total" no atendimento dos clientes, enquanto elemento de diferenciação no mercado financeiro, exige cada vez mais dos trabalhadores bancários rapidez e empenho nas tarefas desenvolvidas.

A exigência aos trabalhadores bancários é identificada nas mudanças políticas de seleção e de treinamento, cada vez mais voltadas para a preparação de funcionários

capacitados a um atendimento integral ao cliente. Ao mesmo tempo, a aplicação das novas tecnologias envolve muitas vezes reciclagens e treinamento dos funcionários.

Adesão dos funcionários ao programa de qualidade total faz parte da política de recursos humanos de cada banco. As diretrizes deste programa são específicas para cada instituição e elaboradas de acordo com suas necessidades. O mecanismo utilizado para que os objetivos sejam cumpridos pelos trabalhadores é comum a todos os bancos. A recompensa para quem cumpre as metas vem através de premiações ou bonificações. Esse tipo de conduta gera grande competitividade entre os funcionários.

O argumento utilizado pelos bancos para que os funcionários incorporem em suas funções o conceito de qualidade pode ser verificado nesta mensagem que a administração do banco Itaú proferiu aos seus funcionários:

Estamos vivendo uma fase de profundas e rápidas mudanças. A competição é a palavra de ordem, em todas as situações da vida, e mesmo as grandes empresas como o nosso Itaú precisam se modificar para ser mais competitivas. Inovações importantes estão sendo implantadas no Banco Itaú. Elas envolvem todos e também estão presentes no Programa Eficácia 92 – Em Sintonia com o Mercado. Um novo e decisivo passo será dado com a nossa reestruturação operacional. Ela representa mais uma grande oportunidade de envolvimento e crescimento pessoal, pois deverá liberar as gerências para uma atuação mais direta junto ao mercado e favorecer a todos na conquista de melhores resultados. O cliente se torna cada vez mais exigente, e espera de nós maior atenção e qualidade na forma como os atendemos. Todos procuram satisfazer suas necessidades pessoais e tem sucesso a empresa que melhor atende essas necessidades. (...) A satisfação do cliente depende de todos nós. Da forma como fazemos o nosso trabalho.⁴¹

As metas de produção utilizada nas agências e o seu cumprimento por parte dos funcionários provoca certa tensão entre eles. A pressão pelo aumento na venda de produtos e conseqüentemente por produtividade é grande por parte dos bancos.

De acordo com o que exposto acima, verifica-se que os instrumentos gerenciais utilizados para comprometer o trabalhador bancário ao cumprimento de suas metas de produtividade em troca de bonificações ou permanência do emprego, são artifícios disfarçados para aumentar cada vez mais a produtividade.

⁴¹ Cartilha Programa Eficácia-92, São Paulo: Itaú, 1992.

São formas de apropriação do capitalismo sobre o trabalho vivo, o que Marx classifica de subordinação do trabalho ao capital (conforme capítulo I). O resultado dessa subordinação é a disseminação de condutas individualistas entre os trabalhadores na busca do cumprimento de suas metas de produtividade em troca de sua bonificação, prêmio pelo objetivo cumprido.

3. 4 - PRODUTIVIDADE NO SETOR BANCÁRIO

Procurou-se abordar (de maneira sucinta) nos subcapítulos anteriores, os efeitos da reestruturação bancária em curso no país e seus pilares básicos como a inserção da automação no setor e adoção do processo de terceirização na tentativa de reduzir custos operacionais.

Os tópicos acima discutidos foram importantes porque eles abrem espaços para a investigação sobre a produtividade no setor bancário, sem fugir da lei básica do capital que é a criação de mais-valia.

Ao analisar a produtividade⁴² no setor bancário, a princípio verifica-se um certo deslocamento da discussão sobre jornada, tempo de trabalho e, por conseguinte, remuneração.

Toda essa discussão que de certa forma era desenvolvida de maneira linear e a partir desse encadeamento, interpretada como um pré-requisito para nortear os instrumentos de ampliação da produtividade no mercado de trabalho, hoje é atropelada (ou substituída) por um argumento utilizado de maneira simplista pelos capitalistas. Produtividade é igual ao preço pago aos trabalhadores pela metas cumpridas para o seu excedente produzido.

O campo de discussão da produtividade em virtude da constante necessidade de acumulação de capital, passa a ser delimitado pelos instrumentos utilizados para a criação de mais-valia. Estes instrumentos gradativamente são regulamentados pelo Estado.

⁴² A produtividade neste trabalho é interpretada como o resultado do trabalho humano.

Quando essa regulamentação não é possível pelos meios jurídicos, a discussão acontece no âmbito das negociações coletivas, formalizadas nos acordos coletivos assinados entre trabalhadores e sindicatos.⁴³

É importante mencionar que nesse processo de criação de mais-valia, os capitalistas aqui representados pelos banqueiros antecedem suas estratégias mercadológicas na busca de ganhos maiores de produtividade. Essa maturação de idéias não é acompanhada de forma proporcional pelos sindicatos. Por está razão, a categoria não consegue antecipar suas respostas para o processo de autovalorização do capital.

Um exemplo da afirmação descrita acima pode ser associada ao que diz CARLEIAL (2001, p.01): "com a implantação das políticas neoliberais (do governo Collor de Mello –1989 em diante), o frágil assalariado e as recém-criadas centrais sindicais foram, na prática, pulverizadas".

(...) o mercado viu-se constrangido, portanto, a adequar se às novas regras do jogo, um jogo universal que pretende se auto-destruir pela anulação de suas próprias regras: a flexibilização (das regras do mercado de trabalho)." (Idem).

Seguindo a lógica de interpretação do capitalista, a mensuração da produtividade ocorre no mercado de trabalho, ou seja, o mercado é quem disciplina as regras.⁴⁴

De acordo com os estudos do DIEESE (2000b, p.48) "produtividade não é produzir mais com menos insumos, é também produzir com mais qualidade a um custo razoável, é ter agilidade para se ajustar às mudanças das condições de mercado ou até para alterar as condições de mercado. É nessa perspectiva que estão sendo buscadas melhorias de produtividade e de competitividade e que está sendo orientada a gestão de pessoal das empresas".

⁴³ Um exemplo desse tipo de acontecimento é a legalização do banco de horas, PLR, entre outros.

⁴⁴ ZARIFIAN (1999, p.192-193) atenta para a dificuldade em mensurar a produtividade no setor serviços. "A grande empresa, seja ela industrial ou terciária, estará marcada por diferentes critérios de produtividades segundo os lugares e serviços oferecidos. A empresa se separa, então, entre coletivos que não trabalham conforme os mesmos critérios no mesmo sentido.

(...) O critério de produtividade reside na compreensão das expectativas do usuário, na facilidade em seus escutar os seus problemas, e no caráter que a reposta da empresa propõe. A evolução da produtividade não pode ser automática, tampouco uma simples cifra de colocação mensal. A evolução da produtividade deve saber intervir pelo usuário o qual deve expressar seu nível real de satisfação com respeito ao que esperava do serviço obtido, e a empresa, tal qual deve expressar aquilo que parece possível oferecer a um custo razoável.

Outra informação interessante nos estudos do DIEESE (2000b, p.49) é a relação entre produtividade e PLR, o texto informa que "após a regulamentação da PLR, o aumento de produtividade passou a ser considerado referência para a remuneração variável e pode constar do programa de metas, resultados e prazos, objeto da negociação da PLR. A partir daí, os empresários têm pretendido que o aumento de produtividade não seja mais incorporado à remuneração fixa dos trabalhadores."

O aumento da produtividade ocorre de várias formas, seja através do aumento da intensidade do trabalho, maior capacitação dos trabalhadores, avanços tecnológicos, entre outros elementos. Sua apropriação pelos trabalhadores acontece através do aumento de sua remuneração; pelos empresários, via aumento dos seus lucros e juros.

Avaliar a evolução da produtividade no setor bancário não é uma tarefa simples. Há vários obstáculos encontrados, de caráter operacional, por exemplo, caracterizados por problemas no acesso às informações, qualidade dos dados, dentre outros.

Outro problema é de natureza teórica, porque a mensuração da produtividade no setor de serviços é sempre mais complicada. Essa complexidade é identificada em vários fatores, primeiro porque os "produtos" não são homogêneos. Como exemplo, os diferentes tipos de conta corrente, ou seja, a conta corrente de pessoa jurídica não é a mesma conta corrente de uma pessoa física.

Os produtos não podem ser estocados (e desse modo tornam as medidas de produtividade mais sensíveis às oscilações de demanda). As condições de produção são diferenciadas (por exemplo, uma operação de crédito oferecida por um banco de atacado e uma operação de mesmo valor oferecida por um banco de varejo), entre outros problemas.

No caso dos bancos brasileiros, as dificuldades (acima relatadas) são crescentes devido às profundas transformações em curso no setor, que vêm alterando a própria concepção do negócio bancário⁴⁵.

Por outro lado, esses problemas precisam ser amenizados e a evolução da produtividade dos bancos mensurada. É importante destacar que a interpretação da medi-

⁴⁵ Para melhor análise do assunto, ver DIEESE (texto 05/98 Linha bancários e Boletim 205/97).

ção da produtividade é diferenciada porque bancários e empregadores pensam de maneira distinta.

Do ponto de vista dos empregadores, a necessidade em procurar medir a evolução da produtividade decorre do próprio ajuste em curso, que pode ser interpretado como "uma tentativa de promover o crescimento da produtividade para permitir uma redução do custo unitário das transações bancárias e, desse modo, assegurar a margem de lucro dos bancos. Além disso, a existência de significativas diferenças de produtividade entre os bancos do Brasil e os de outros países vem provocando apreensão nos gestores dos bancos nacionais, particularmente após a entrada de instituições estrangeiras de porte no varejo bancário.⁴⁶" (DIEESE, n. 205, p. 9).

Os bancários interpretam a necessidade de acompanhar a evolução da produtividade em função de vários aspectos. Um deles relacionado ao problema da redução de postos de trabalho. Segundo eles, a busca de ganhos de produtividade vem ocasionando a eliminação de postos de trabalho no setor.

Um outro aspecto é identificado pela busca de ganhos de produtividade. Para alcançar esse objetivo, verifica-se a introdução (por parte dos empregadores) de novos equipamentos e de novas formas de gestão da mão-de-obra. Esses tipos de procedimentos alteram completamente a organização do processo de trabalho.

O que também preocupa os bancários é o processo de reestruturação dos bancos. Essa operação vem gradativamente resultando na propagação de formas de remuneração baseadas em indicadores de desempenho e de eficiência do trabalho (remuneração variável). O objetivo dessas modalidades é estimular os trabalhadores na tentativa de melhorar o seu desempenho para que possam cumprir as metas de produtividade designadas pelas empresas.

Acontecimento interessante na década de 90 foi à mudança do indicador de produtividade utilizado no setor bancário. Este fato ocorreu porque os bancários

⁴⁶ De acordo com Boletim DIEESE (n.205, 1997: p. 6-12) essas informações foram confirmadas no estudo que a empresa de consultoria McKinsey realizou onde avaliou que a produtividade dos bancos de varejo no Brasil é 60% inferior à dos bancos norte-americanos e 73% inferior à dos bancos holandeses.

sentiam a necessidade de reivindicar o reajuste salarial por produtividade apoiado em critérios de maior consistência técnica. Por esse motivo a sua base de cálculo fundamentada na rentabilidade líquida⁴⁷ foi substituída porque era freqüente a dificuldade em reunir os dados necessários para mensurar de modo adequado à evolução da produtividade nos bancos.

Em 1996 o cálculo da rentabilidade líquida foi substituído pelo cálculo da razão entre o valor adicionado⁴⁸ pelos bancos e o número médio de bancários. Este indicador, porém, não foi utilizado por muito tempo em virtude dos dados divulgados pela Febraban apresentarem problemas. Diante desse fato foi preciso rever e adotar outro critério de cálculo.

Segundo o DIEESE (1998, p. 04) o indicador de produtividade passou a ser "a razão entre: i) o volume médio de depósitos e operações de crédito dos bancos (com peso 80%) e o número de contas correntes e de poupança (com peso 20%); e ii) o número médio de bancários".

Ainda que este indicador apresente absoluta consistência técnica, observa-se que, no período em que fora utilizado a negociação não avançou no seu princípio primordial que é a incorporação aos salários dos ganhos de produtividade. Os dados presentes no quadro abaixo explicam melhor esta afirmação.

TABELA - 3.2- REIVINDICAÇÕES E REAJUSTES CONSTATADOS NAS CONVENÇÕES

Coletivas dos Bancários			
Ano	Reajuste reivindicado	Fundamentação da reivindicação	Reajuste acordado
1994	13,20%	Rentabilidade líquida média dos nove maiores bancos	Não houve
1995	12,70%	Rentabilidade líquida média dos nove maiores bancos	Não houve
1996	6,71%	Variação do valor adicionado por bancário entre 1994 e 1995	Não houve
1997	11,63%	Variação do valor médio dos depósitos e operações de crédito e do nº de contas correntes e poupança por bancário entre 1995 e 1996.	Não houve

Fonte: DIEESE (1997) - Convenções Coletivas de Trabalho de vários anos

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

⁴⁷ O cálculo da **rentabilidade líquida** é feito da seguinte forma, divide-se o lucro líquido pelo patrimônio da empresa.

⁴⁸ Segundo DIEESE (1998, p. 3), linha bancários, texto 05/98, o valor adicionado por uma empresa corresponde à diferença entre o valor do produto e valor dos bens intermediários (matérias-primas, equipamentos, etc.) necessários à sua produção. Equivale à soma dos rendimentos gerados pela produção na forma de salários, lucros e impostos.

No período de 1994-1997 o Dieese realizou um estudo com o propósito de analisar a evolução da produtividade nos bancos brasileiros no referido setor. Os indicadores utilizados de acordo com os dados disponíveis foram:

- a relação entre o valor das operações de crédito dos bancos e o número de bancários;
- a proporção entre o valor dos depósitos totais (exclusive depósitos interfinanceiros) e o número de bancários.

Iniciando a análise pelo indicador operações de crédito por empregado, observa-se de acordo com a tabela abaixo, os seguintes resultados:

TABELA 3.3 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS 1994-1997

Semestre Ano	Valor médio das operações de crédito (em R\$ milhões de 31/12/97)	Número médio de bancários	Valor das operações de crédito por bancário (em R\$ milhões de 31/12/97)	Variação
01/94	206.098	652.347	0,316	nd
02/94	197.743	634.726	0,312	-1,4%
01/95	216.646	609.846	0,355	14,0%
02/95	215.381	569.998	0,378	6,4%
01/96	231.337	541.718	0,427	13,1%
02/96	234.657	506.907	0,463	8,3%
01/97	233.094	485.060	0,481	3,8%
02/97	238.339	467.228	0,510	6,1%

FONTE: Banco Central do Brasil (1998) – CAGED- MTB – FVG – Elaboração: DIEESE – L. BANCÁRIOS

Embora o valor das operações de crédito apresente certo crescimento, talvez em função da estabilidade da economia, esse valor poderia ser bem maior que o observado. Um dos obstáculos que impediram esse crescimento foi a política de contenção do nível de atividade, através da "imposição de juros elevados e a ampliação dos depósitos compulsórios dos bancos e o crescimento da inadimplência" (DIEESE, n. 205/97, p.15).

De acordo com a tabela abaixo, o segundo indicador de produtividade depósitos por empregado, apresentou um crescimento em todo o período analisado. Outros fatores observados precisam ser destacados, entre eles:

- a) "a queda do número de empregados em bancos e o crescimento (mesmo que irregular) do saldo de depósitos;
- b) o período em que houve maior crescimento de produtividade foi aquele em que os dois fatores ocorreram simultaneamente: nos dois semestres de 1995 (16,7% e 10,7%) e no segundo semestre de 1997 (12,7%);
- c) em todo o período, esse indicador mostrou um crescimento de 80,2% na produtividade do trabalho bancário, resultado do aumento de 29,1% dos depósitos e da queda de 28,4% do número de bancários." (Ibid. p. 16).

Para finalizar a mensuração da produtividade no setor bancário, o DIEESE procurou elaborar diferentes amostras de indicadores para fundamentar a reivindicação do reajuste no período de 97. Nas tabelas seguintes pode se verificar algumas alternativas. É importante frisar que a escolha dos indicadores foi feita de acordo com a disponibilidade de dados e pelas práticas adotadas na negociação do referido ano analisado.

TABELA 3.4 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS 1994-1997

Semestre Ano	Valor médio dos depósitos (em R\$ milhões de 31/12/97)	Número médio de bancários	Valor dos depósitos por bancário (em R\$ milhões de 31/12/97)	Variação
01/94	182.438	652.347	0,280	nd
02/94	179.766	634.726	0,283	1,3%
01/95	201.753	609.846	0,331	16,7%
02/95	208.651	569.998	0,366	10,7%
01/96	211.941	541.718	0,391	6,9%
02/96	208.168	506.907	0,411	5,0%
01/97	216.870	485.060	0,447	8,9%
02/97	235.477	467.228	0,504	12,7%

Fonte: Banco Central do Brasil (1998) - CAGED MTb - FGV.
Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

TABELA 3.5 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS. OPERAÇÕES DE CRÉDITO POR EMPREGADO 1996-1997

Ano	Valor médio das operações de crédito (em R\$ milhões de 31/12/97)	Número médio de bancários	Valor das operações de crédito por bancário (em R\$ milhões de 31/12/97)	Varição
1996	232.997	524.313	0,445	-
1997	235.717	476.144	0,495	11,27%

FONTE: Banco Central do Brasil (1998) - CAGED MTb - FGV
Elaboração: Dieese - Linha Bancários.

TABELA 3.6 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS. DEPÓSITOS POR EMPREGADO 1996- 1997

Ano	Valor médio dos depósitos (em R\$ milhões de 31/12/97)	Número médio de bancários	Valor dos depósitos por bancário (em R\$ milhões de 31/12/97)	Varição
1996	210.054	524.313	0,401	-
1997	226.173	476.144	0,476	18,60%

FONTE: Banco Central do Brasil (1998) - CAGED MTb - FGV.
Elaboração: Dieese - Linha Bancários.

TABELA 3.7 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE NOS BANCOS BRASILEIROS. DEPÓSITOS E OPERAÇÕES DE CRÉDITO POR EMPREGADO 1996-1997

Ano	Valor médio dos depósitos e operações de crédito (em R\$ milhões de 31/12/97)	Número médio de bancários	Valor dos depósitos e operações de crédito por bancário (em R\$ milhões de 31/12/97)	Varição
1996	443.051	524.313	0,845	-
1997	461.890	476.144	0,970	14,80%

FONTE: Banco Central do Brasil (1998) - CAGED MTb - FGV.
Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

Ordenando os resultados de acordo com os indicadores, verifica-se que no indicador operações de crédito por empregado, "houve um crescimento de 11,27% na produtividade do trabalho bancário em 1997." (DIEESE, Texto 05/98).

De acordo com o indicador "depósitos por empregado, o crescimento da produtividade foi da ordem de 18,60%. Finalmente, foi calculado um indicador "misto" de produtividade, que combina os dois anteriores e ameniza os efeitos de flutuações conjunturais do volume de depósitos e empréstimos. Ele mede o crescimento da proporção

entre a soma de depósitos e operações de crédito e o número de bancários. Segundo esse indicador, a produtividade do trabalho bancário cresceu 14,8%, em 1997"(idem).⁴⁹

Atualmente, é comum a constante busca de ganhos de produtividade por parte dos empregadores e o uso de recursos como gratificações, prêmios, abonos ou bonificações associados ao cumprimento de metas, para estimular a intensificação do trabalho. Todos esses mecanismos são utilizados com a finalidade de aumentar a produtividade, individualizando a remuneração dos trabalhadores de acordo com o cumprimento das metas estabelecidas.⁵⁰

A disseminação das práticas gerenciais acima mencionadas pode ser responsável pelo aumento da taxa de exploração do trabalhador por que todos esses mecanismos de estímulos ao aumento da produtividade e da intensificação do trabalho, não se incorporam ao salário-base do trabalhador. Os abonos são ganhos que compõem a sua remuneração variável, o que implica redução de sua renda fixa e direitos salariais.

Segundo análise do DIEESE citado por JINKINGS (2000, p. 51)

Do ponto de vista da empresa, flexibilizar a remuneração dos trabalhadores significa: i) associar remuneração à produtividade e ii) administrar os custos fixos da empresa ligados à força de trabalho. As formas de remuneração variável estão normalmente associadas à produtividade, programas de incentivo ao trabalho em equipe, distribuição de lucros e participação dos trabalhadores por meio do "pagamento" em ações da empresa. Dessa forma, a adoção de prêmios visa conformar o comportamento psíquico e objetivo dos trabalhadores em consonância com as metas da organização.

Sobre a remuneração variável JINKINGS (2000, p.52-57) desenvolve uma pesquisa interessante sobre a implementação deste mecanismo em alguns bancos brasileiros.

A autora inicia seus comentários afirmando que "dentre os maiores bancos privados de varejo, somente o Bradesco não possui programa de "remuneração variável", mantendo exclusivamente o salário fixo na remuneração de sua força de trabalho." (Idem, p.52).

⁴⁹ Vale ressaltar que no texto 05/98 Linha bancários há uma explicação da forma como os dados foram utilizados, para a devida tabulação.

⁵⁰ Vale ressaltar que Frederick Taylor já utilizava essa prática gerencial em seu método de racionalização do trabalho ao admitir que o trabalhador desde que realizasse sua tarefa no tempo estabelecido pela gerência deveria receber uma gratificação pelo cumprimento da tarefa.

Os bancos que fazem parte da pesquisa são Unibanco, Itaú e Banco do Brasil.

Iniciando-se pelo Unibanco:

Este banco por meio de seu Programa de Participação nos Resultados (PPR), implementado em 1996, vincula os rendimentos de seus funcionários ao cumprimento de metas de produtividade e ao resultado global da empresa. Segundo a administração do banco, o Programa objetiva “ (...) o envolvimento das equipes com as estratégias e objetivos de suas áreas de atuação, um maior incentivo à qualidade e produtividade e a possibilidade de alcance de melhores resultados (Idem, p. 52).

No caso do Itaú:

A remuneração variável” vem sendo instituída através do programa AGIR, que se converteu em instrumento importante das estratégias de poder da empresa sobre sua força de trabalho. Abrangendo duas esferas de atuação – operacional e comercial –, o programa constitui um sistema de remuneração associada ao desempenho do trabalhador, tanto em nível individual, como no âmbito de unidades ou equipes de trabalho. Baseia-se na determinação de metas de produtividade e em um mecanismo de remuneração vinculada aos resultados obtidos pelo funcionário. A avaliação do desempenho é efetivada pela chefia, que controla rigorosamente os níveis de produtividade de cada trabalhador. Assim, um complexo sistema de premiações e penalizações se estabelece no local de trabalho, pressionando o trabalhador a uma intensificação de seu ritmo de trabalho e ao prolongamento de sua jornada de trabalho. (Idem, p. 53).

No Banco do Brasil:

A administração vem tentando implantar um programa de “remuneração variável”, seguindo as tendências do setor bancário privado. Entre 1996 e 1997, um conjunto de medidas administrativas instituiu a remuneração por função e implantava um novo plano de cargos e salários, privilegiando a individualização dos rendimentos e o aumento de sua fração variável, de acordo com os seguintes objetivos:

Instituir carreira em níveis, de forma a remunerar de acordo com a responsabilidade e complexidade do cargo; valorizar o alto desempenho e incentivar a co-participação nos resultados da Empresa.

Observa que o método de aplicabilidade da remuneração variável pode ser distinto nos bancos selecionados, mas a expectativa dos seus administradores é incentivar a competição individual e pressionar os trabalhadores a aumentar seus níveis de produtividade, sob o medo da demissão.

Quanto à visão dos trabalhadores sobre esse mecanismo JINKINGS coletou

vários depoimentos de funcionários dos diversos bancos (leia-se Unibanco, Itaú e Banco do Brasil).

Iniciando-se pelo Banco do Brasil, segundo a gerente de expediente entrevistada:

O banco está querendo dar uma remuneração variável, fez um estudo e verificou que os salários dele, até o nível de gerente de expediente da agência ou um assessor da Superintendência, estão acima do mercado. Abaixo daí, o salário está menor que a média do mercado. Eles estão adequando esses salários. Fizeram um programa de cargos e salários e um programa de cargos e comissões; estão se adequando ao mercado. Num banco particular, você tem o salário base bem baixinho e a comissão bem alta, em cima do que você vender. No BB, não. É um salário-base alto e uma comissão pequena. Eles estão adequando isso ao mercado, fazendo o contrário: um salário-base baixo, uma comissão razoável e, também, uma remuneração pelo que você produzir, você vender.⁵¹ (Idem, p. 55).

No Itaú a situação não é diferente:

(...) Então eles vão começar a exigir individualmente que você venda e se você não produzir o seu salário vai ficar sempre baixo.(...) Mas não adianta só vender, sua agência tem um orçamento para cumprir durante o mês. Se conseguir crescer no mês conforme a meta, a sua agência vai ter um ganho que vai ser distribuído entre todos os funcionários. Isso exige que não só você produza, mas seu colega do lado também, para atingir a meta. Eles estão forçando um funcionário a vigiar o outro. (...) e essa remuneração variável é o seguinte: se o banco cumprir a meta, o banco como um todo cumprir a meta do mês, vai ter uma gratificação que vai ser distribuída para todas as agências; se a sua agência também cumpriu a meta, também vai receber por isso; e os funcionários também vão receber pelo que venderem. Assim, a cobrança cada dia vai ser maior. Numa agência classe 1, só vão trabalhar pessoas especiais: gerentes bons, funcionários bons. Os que não forem bons vão ser mandados embora, não vai ter aquele negócio de ser transferido para outra agência, porque a outra agência também não vai querer.⁵² (idem, p. 57).

Na entrevista feita com o funcionário do Unibanco:

O banco pode atribuir várias metas, metas atingíveis e metas inalcançáveis e você fica aquém das metas. É muito unilateral: o banco impõe e você tem que atingir. Antigamente você não tinha nenhum reflexo na remuneração em função dessa avaliação; tinha alguma possibilidade de promoção. Porém, quando começou a implicar a parte financeira, aí o pessoal começou a ter problemas de não aceitação do programa. Porque, às vezes, a pessoa que avaliava não estava preparada ou o lado pessoal pesava bastante, não era uma avaliação justa. O próprio conceito é muito subjetivo.⁵³ (Idem, p. 52-53).

⁵¹ Entrevista com gerente de expediente do Banco do Brasil, realizada por Jinkings em outubro de 1997.

⁵² Idem.

⁵³ Entrevista com dirigente de base do Sindicato dos Bancários de São Paulo, funcionário do Unibanco, realizada por Jinkings em outubro de 1997.

De acordo com os depoimentos dos bancários e os mecanismos utilizados pelos empregadores a remuneração variável pode ser interpretada como espécie de aperfeiçoamento da exploração da força de trabalho porque possibilita por parte dos empregadores, um controle mais rigoroso sobre a força de trabalho.

O controle do empregador sobre o trabalhador, através da remuneração variável, é identificado nas situações desenvolvidas no seu ambiente de trabalho. O trabalhador carrega consigo a idéia de que ele determina os próprios rendimentos, através do seu desempenho ou de maneira coletiva no seu grupo de trabalho. Esse tipo de postura que estimula o individualismo e à competição entre os colegas, são instrumentos do capital para obter a máxima produtividade do trabalho e dificultar práticas coletivas de resistência nos locais de trabalho.

No conjunto do setor bancário, os programas de “remuneração variável” atingem de modo diferenciado os trabalhadores, favorecendo muitas vezes um segmento restrito de executivos, cujas funções são estratégicas para a lucratividade dos bancos. Para a maioria dos assalariados, os programas significam aumento no ritmo de trabalho, prolongamento na jornada diária e maior tensão, com repercussões importantes nas suas condições de saúde. Ao mesmo tempo, o crescimento da fração variável da remuneração relativamente à parcela fixa implica perda de direitos salariais. (Ibidem, p.57).

No processo de trabalho na busca incessante de valorização do capital, os meios de produção, funcionam como instrumentos para “sucção” da capacidade viva do trabalho. Este fato é referendado por Marx quando afirma que “a dominação do capitalista sobre o operário é (...) a dominação da coisa sobre o homem, a do trabalho morto sobre o trabalho vivo, a do produto sobre o produtor” (MARX apud JINKINGS, p.55).

3. 5- CONCLUSÕES

Neste capítulo foi constatado que vários elementos são criados na tentativa de apropriação do trabalho pelo capital, visando sua autovalorização. Na atualidade verifica-se que a subordinação do trabalho ao capital ocorre sob novas formas, associadas ao uso de diversos mecanismos, o qual, ocasiona uma completa reformulação nas relações de trabalho e nas formas de planejar e operar os sistemas de produção.

Os bancários e o uso de sua força de trabalho é imprescindível no processo de

expansão do capital monopolista. Essa importância se deve ao fato que, nesse processo é realizado operações necessárias à agilização do fluxo de capital em seu cotidiano.

No processo de reestruturação bancária foi verificado que dela fez parte automação bancária, juntamente com a terceirização. São elementos que fazem parte do ajuste que o setor bancário vem implementando ao longo da década de 90 e possuem influências diretas nas relações de trabalho através dos diferentes tipos de flexibilizações adotadas.

Um exemplo negativo do que foi comentado acima refere à situação dos empregados subcontratados. Eles recebem salários bem abaixo da média da categoria regular e não têm acesso aos mesmos direitos conquistados pelos bancários. Outro fator desfavorável é que desempenham suas atividades em condições muitas vezes diferenciadas quanto à jornada, pressão das chefias e ritmo de trabalho.

Foi observado também que a discussão de produtividade ocorre no mercado de trabalho porque no setor bancário são utilizados vários instrumentos para garantir a adesão dos funcionários às suas estratégias mercadológicas. Estes podem ser identificados através do programa de "qualidade total" e prêmios de bonificação, concedidos a funcionários pelo cumprimento de suas metas de produtividade.

Observou-se também que mensurar a produtividade através do uso do tempo é um tema tão estratégico, na relação capital e trabalho, que atualmente os programas de remuneração são identificados como o adicional de produtividade⁵⁴. Essa tendência comprova que, cada vez mais o uso da remuneração variável vai sendo utilizado como a mensuração da produtividade e dessa forma, sua discussão ocorre no mercado de trabalho.

Alguns fatos são observados através do comportamento dos banqueiros ao deixar de lado o debate da produtividade substituindo-o pela participação dos trabalhadores em programas de distribuição dos lucros, amparados no artifício que o pagamento da PLR compensa o da produtividade. Neste caso, ocorre a ampliação da desigualdade da renda nacional, reduzindo a participação dos salários e elevando o capital.

A discussão da produtividade no setor bancário e os mecanismos de apropria-

⁵⁴ O adicional de produtividade era um direito do trabalhador bancário e foi extinto da Convenção Coletiva de Trabalho desde 1993.

ção dos ganhos de produtividade do trabalho são importantes porque fornecem pistas, para se tentar compreender, de que forma as negociações coletivas estão configuradas nesta categoria. Essa configuração será relatada no capítulo a seguir.

5 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: ALGUMAS EVIDÊNCIAS

5.1- INTRODUÇÃO

Este capítulo pretende ser desenvolvido contextualizando o processo de negociação coletiva em curso no setor bancário. Posteriormente, serão realizadas as análises das Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos de Trabalho, buscando satisfazer o objetivo proposto na pesquisa.

A primeira parte deste capítulo será destinada à análise do processo de negociação no sentido de delimitar o seu conceito e importância nas relações de trabalho enquanto procedimento de solução de conflitos.

Posteriormente, conforme o objetivo proposto, será feita a análise dos Acordos e Convenções do setor bancário na década de 90. Visando identificar de que forma as mudanças da jornada de trabalho estão presentes no âmbito da regulamentação de suas medidas de flexibilização.

Nas Convenções Coletivas a investigação será feita observando a evolução das conquistas obtidas pelos bancários ao longo do período analisado, enfatizando os seguintes aspectos: benefícios; remuneração e jornada de trabalho (leia-se horas extras).

No item 2.4 será feita a análise dos Acordos Coletivos do Banco do Brasil, em específico a sua cláusula sétima porque é através dela, que o banco de horas passou a ser legitimado.

Outros elementos presentes no Acordo serão analisados como a remuneração, duração do trabalho e condição de alguns benefícios, quanto a sua permanência ou exclusão em Acordos subsequentes.

5.2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: BREVES NOTAS

De acordo com (MELO e CARVALHO NETO, 1998, p.30) "o termo negociação coletiva é entendido, em seu sentido clássico, como a negociação entre uma empresa ou órgão público (diretamente ou representada por seu sindicato) e ou mais (ou uma federação) sindicato de trabalhadores."

Outra forma de conceituar negociação coletiva é antes de tudo, compreender o que é negociação. De acordo com o DIEESE "negociação é uma prática que expressa as relações de poder entre os atores sociais, manifestando-se sob diferentes modalidades-diplomáticas, política, trabalhista, entre empresas ou administrativa. É também um procedimento de solução de conflito bastante disseminado nas sociedades contemporâneas." (DIEESE, 1999, n. 213, p. 15).

Assim, a negociação coletiva pode ser interpretada de várias formas sem perder seu princípio básico: forma de regulação dos conflitos existentes nas relações de produção.

A negociação coletiva ocorre em diferentes níveis:

- a) negociações entre uma empresa / órgão público e um sindicato;
- b) entre várias empresas / órgãos públicos de um setor e/ou de uma região geográfica e um sindicato ou federação de trabalhadores;
- c) entre uma federação empresarial municipal, estadual ou nacional e entre entidades sindicais de trabalhadores de diverso níveis;
- d) entre uma empresa nacional e vários sindicatos ou federações nacional de trabalhadores. (MELO; CARVALHO NETO, 1998, p.30).

Nesse contexto, evidencia-se que o objetivo de uma negociação coletiva é de conseguir um acordo. A formalização de um acordo corresponde ao exercício de condições que os trabalhadores consideram minimamente aceitáveis e que os patrões se dispõem, no limite, a cumprir.

Não existe um modelo único de negociação coletiva. Cada negociação se insere dentro de realidades particulares e passa a ser interpretada segundo a situação concreta de cada caso. Esta situação é conseqüência de alguns fatores como variáveis ideológicas, contextuais e constitucionais.

As variáveis ideológicas são identificadas no campo das lutas de classes. As contextuais refletem a influência de certos dados exteriores sobre a instauração e o encaminhamento da negociação. As variáveis institucionais estão relacionadas ao enquadramento jurídico e regulamentar, "influenciando ao mesmo tempo os procedimentos e as práticas." (1998, p.32).

Devido ao seu dinamismo associado ao caráter interativo, os processos de negociação se caracterizam por apresentar um razoável grau de imprevisibilidade quanto

aos resultados. Isso ocorre porque freqüentemente tais processos são afetados por fatores externos como, por exemplo, a conjuntura econômica na qual se desenvolvem, e correlação de forças presente no processo.

A correlação de forças existentes também é determinada por algumas variáveis. De maneira geral pela conjuntura econômica, em particular por um setor econômico, pelas condições de organização dos trabalhadores e quadro político mais ou menos favorável aos interesses das partes envolvidas.

A avaliação dessas variáveis permite aos atores sociais definirem seus objetivos na negociação, as estratégias e as táticas a serem utilizadas para alcançar esses objetivos.

Após a breve discussão do conceito de negociação coletiva e a identificação do seu objetivo, é importante tentar relatar a análise feita por dois importantes autores sobre o comportamento das negociações coletivas na década de 90 no setor bancário.

Este primeiro relato será pautado nos estudos realizados por Carvalho Neto e Oliveira (In: CARVALHO NETO e ALVES DE CARVALHO, 1998, p. 255-286). Vale ressaltar que os autores desenvolvem suas análises para o período de 1992 a 1998.

Num breve quadro comparativo percebe-se que o modelo de negociação coletiva desenvolvida na metade da década de 80 era identificado pela realização de negociações inseridas numa "estrutura centralizada nacionalmente." (1998, p. 255).

A estrutura de negociações configura-se da seguinte forma: pelo lado dos trabalhadores, em Comandos (executivas nacionais), representados pelos dirigentes sindicais e os bancos privados representados pela FENABAN (Federação Nacional dos Bancos). Ambos com o objetivo de proporcionar respostas unificadas às reivindicações dos trabalhadores.

As reivindicações dos trabalhadores pelo lado da FENABAN eram chamadas de "piso mínimo" de conquistas quando comparadas aos resultados das negociações dos trabalhadores de bancos estatais principalmente do Banco do Brasil. Contudo, essa situação inverteu-se na década de 90.

O quadro de conquistas sofreu algumas alterações na década de 90 em virtude dos ajustes realizados nos bancos estatais. Estes bancos não avançaram nas reivindicações o que resultou em algumas perdas. Em contrapartida, a negociação da FENABAN

surtiu alguns resultados como pode ser verificado no quadro abaixo desenvolvido por CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p. 281):

QUADRO V.1- NÚMERO DE CLÁUSULAS ACORDADAS NAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DO SETOR BANCÁRIO DE ACORDO COM OS ANOS

Categories	92/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98
FENABAN	54	54	53	59	63	59
BB	45	43	35	32	6*	34
CEF	51	51	79	35	53	53

*Dissídio Coletivo

Fonte: CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p.267)

Neste quadro os autores comprovam para os bancos privados o aumento das cláusulas (total de 05). Em contrapartida, o Banco do Brasil sofreu uma redução de 11 cláusulas. A oscilação crescente das cláusulas na CEF, coincide com os períodos de maior mobilização (greve).

A redução do número de cláusulas negociadas no Banco do Brasil está associada ao ajuste que o banco sofreu ao longo da década. Itens como reajuste salarial e aumento real de salário foram substituídos por abonos. Estes foram concedidos nos últimos dois anos (leia-se 97/ 98).

No Banco do Brasil algumas conquistas foram retiradas (antes listadas nos acordos). Por outro lado, outras cláusulas foram inseridas nos acordos deste banco.

O quadro abaixo mostra claramente algumas conquistas excluídas e novas cláusulas inseridas nos acordos do Banco do Brasil.

QUADRO V.2 - CONQUISTAS E PERDAS NOS ACORDOS DO BANCO DO BRASIL

Conquistas excluídas	Novas cláusulas inseridas
Jornada de trabalho de 6 horas (comissionado)	Flexibilização da jornada (banco de horas)
Impedimento do fracionamento da jornada de trabalho de 6 horas diárias	Gratificação de caixa por um ano após término da licença saúde para caixa executivo com LER-comprovada
Direito de transferência da gestante para dependência não insalubre	Criação do Comitê Nacional de saúde e do Trabalho composto por representantes do banco e do sindicato para a realização de estudos e propostas sobre a LER
Formação de grupos de trabalho com participação de dirigentes sindicais para examinar implantação de modificações tecnológicas	
Não imposição de restrições ao empregado em decorrência de ajuizamento de reclamações na justiça	

FONTE: CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p.268)

Segundo CARVALHO e NETO (1998, p.268), de acordo com o período analisado (92/98), foram incluídas nas Convenções Coletivas⁵⁵ da FENABAN (bancos privados) algumas cláusulas sobre os seguintes temas:

- a) cesta básica de alimentação;
- b) indenização especial nas demissões sem justa causa, constituindo-se em barreira (inexistente nos bancos estatais) às demissões;
- c) PLR;
- d) comissões paritárias de vários temas como: saúde no trabalho, terceirização qualificação profissional para desempregados (ajuda de R\$ 400,00).

A CEF, de acordo com seus autores (1998, p.269), deixou de usufruir a partir do período analisado conquistas importantes referentes às relações de trabalho como: "acesso a informações, reconhecimento formal do direito de greve, requalificação com realocação garantida no caso de inovações tecnológicas e organizacionais."

De acordo com Carvalho Neto e Oliveira, importantes observações devem ser

⁵⁵ É importante destacar que os Acordos Coletivos são assinados pelos bancos estaduais. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é assinada pelos bancos privados.

pontuadas.

Os comentários sobre a PLR referem-se:

- a) à demora dos bancários para a sua formalização;
- b) Banco do Brasil e CEF durante o período analisado não concederam PLR porque os seus balanços apresentaram déficits;
- c) nas convenções coletivas da FENABAN a PLR constitui-se em um abono porque não está vinculada as metas ⁵⁶;
- d) vem em parte substituir os reajustes salariais, face aos baixos percentuais obtidos pelos bancários privados, e à ausência deles nos bancos oficiais.

De acordo com o quadro IV. 3 é possível perceber com maior clareza algumas conquistas (ou manutenção destas) dos bancários das instituições privadas e estatais.

⁵⁶ Segundo CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p.272) "um exemplo de PLR vinculada a metas específicas para cada área no setor bancário é o do Unibanco, que não negociou com os sindicatos. Há metas (de captação), por exemplo separadas para os trabalhadores, para a agência e para todo o banco, diferenciando a PLR por grupos de funcionários".

QUADRO V.3- COMPARATIVO DAS CONQUISTAS DOS BANCÁRIOS DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS E ESTATAIS

Bancários FENABAN	Bancários de Instituições Estatais
ganhos mais significativos em relação ao auxílio creche	conquistas mais significativas quanto a segurança e a saúde do trabalhador
percentual elevado de hora-extra (50% para 60%)	maiores conquistas às relações sindicato-empresa
manutenção dos anuênios	
financiamento de cursos de requalificação e realocação para dispensados sem justa causa (R\$ 400,00)	

FONTE: CARVALHO NETO e OLIVEIRA (1998, p. 275-279)

De acordo com alguns dados do quadro 4.4 evidencia-se, a grosso modo, não ser fácil para os bancários manter ao longo do tempo conquistas previamente garantidas em acordos e convenções anteriormente formalizadas.

A dificuldade dos bancários em manter nos acordos e convenções coletivas conquistas anteriormente formalizadas, comprova pelo lado dos empregadores à procura de caminhos de fácil maleabilidade, na perspectiva de excluir todos os obstáculos que atrapalham a efetivação de seus interesses.

Outra análise sobre os acordos e convenções coletivas é realizada por GARCIA (2000, p. 93). Esta prioriza em sua análise o conjunto das reivindicações referentes a salários, regime de trabalho, tempo de trabalho e direitos sociais, no período de 1992-1998.

Os Direitos Sociais, ainda que garantidos pela CLT, tem o seu cumprimento reivindicado nas mesas de negociações. Estes direitos passam a ter validade (por parte dos empregadores) após "sancionados". Como exemplo, a autora cita o auxílio-creche e auxílio-babá.

Quanto ao regime de trabalho, uma das preocupações dos bancários nas negociações coletivas refere-se a questões como o processo de terceirização e mão-de-obra temporária. Este último também identificado no crescente número de estagiários, presente nas agências bancárias.

Quanto às remunerações, verifica-se a propensão para a flexibilização e constante discussão sobre a PLR. Isso porque "existe a intenção da FENABAN, de descen-

tralizar a negociação da PLR para os bancários, dada as especificidades de cada banco ou mesmo agência." (CARVALHO NETO apud GARCIA, **verificar bibliografia**).

Sobre a jornada de trabalho, atualmente ela constitui-se no principal item das reivindicações como mecanismo de manutenção dos empregos.

A contribuição de Garcia foi de extrema importância porque a autora a partir dos acordos e convenções coletivas faz uma análise das perdas e conquistas para os bancários, e inicia também, a discussão política sobre o assunto.

Quando a autora relata a necessidade de sancionar os direitos sociais já estabelecidos na CLT, ela faz um alerta para a seguinte situação: uma tendência à flexibilização destes direitos, na medida em que sugere claramente que as partes conflitantes estejam dispostas a abrir mão do que não for acordado. Como consequência, os sindicatos ficam sem condições políticas para cobrar dos empregadores o cumprimento destes direitos não "sancionados." (p. 94).

A necessidade dos sindicatos em discutir a terceirização na mesa de negociações revela a preocupação destes com pelo menos dois pontos: a "terceirização contribui de modo significativo para o encolhimento da base sindical, ao mesmo tempo em que a categoria desaparece, cedendo lugar para outras, diferentes na forma mais não no conteúdo porque realizam o mesmo trabalho." (p.95).

O processo de terceirização é preocupante para os bancários porque de acordo com sua ampliação, "atingindo atividades-fim, passa a ser um poderoso mecanismo de controle de trabalho para os empregadores porque facilita a flexibilização do contrato de trabalho." (p.95).

Ao finalizar esta subseção, observa-se que antes de iniciar qualquer análise sobre o comportamento das negociações coletivas independente do período a ser estudado, é fundamental conhecer o seu conceito.

Conhecer o conceito de negociação coletiva é importante porque aparentemente é mais fácil para o observador classificar o nível de desenvolvimento da referida negociação, quais os tipos de variáveis (leia se ideológicas, contextuais e constitucionais) inseridas no processo analisado.

A contribuição de CARVALHO NETO e GARCIA com seus estudos sobre negociação coletiva, em especial ao setor bancário, serviu para evidenciar de maneira

geral que, no Brasil, as novas reivindicações não são negociadas logo no primeiro momento. Fazem parte da pauta de negociações. O que vem em primeiro plano na mesa de negociação é fazer valer a manutenção dos direitos já conquistados e previstos na CLT.

Antes de analisar o conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho é importante observar (embora de maneira sucinta) como está configurado o cenário das negociações sindicais a partir do plano real.

Com o Plano Real através da queda da taxa de inflação, verificou-se que as negociações salariais passaram a ocorrer num ambiente de desindexação, o qual não havia uma regra comum para o reajuste dos salários dos trabalhadores. Dessa forma a recuperação dos salários reais passou a ser objeto de negociação entre banqueiros e bancários. Observou -se também que além da desindexação, o Estado brasileiro implementou várias alterações nas relações de trabalho, dentre as medidas destaca - se o banco de horas.

A tabela abaixo procura comprovar que a inexistência de regra comum para o reajuste dos salários estava associada á queda da taxa de inflação.

TABELA 5.1 - ÍNDICES DE PREÇOS SELECIONADOS (EM PERCENTAGEM)

Ano	ICV DIEESE acumulado	IGP-DI FGV acumulado	IGP-M FGV acumulado	INPC IBGE acumulado	IPC FIPE acumulado
1993	2.579,3	2.708,2	2.567,3	2.489,1	2.491,0
1994	1.130,5	1.093,9	1.246,6	929,3	1.173,0
1995	27,4	14,8	15,2	22,0	23,2
1996	9,9	9,3	9,2	9,1	10,0
1997	6,1	7,5	7,7	4,3	4,8
1998	0,5	1,7	1,8	2,5	-1,8
1999	9,6	20,0	20,1	8,4	8,6
2000	7,2	9,8	9,9	5,3	4,4

FONTE: DIEESE, IBGE, FGV e FIPE

A redução da taxa de inflação era caracterizada como elemento chave de eficiência do Plano Real. Mas a economia brasileira não estava estável, ela apresentava outros sintomas tais como: elevação da dívida externa e o aumento da dependência do País de capitais externos, comprovados pelos seguidos déficits nas transações correntes do País com o exterior.

A dependência aos capitais externos provocou mudanças nas taxas de juros porque sua constante oscilação era um mecanismo de atração desses capitais para o Brasil. Por outro lado, essa atitude comprometeu a taxa de crescimento do país conforme a tabela abaixo.

TABELA 5.2 - ALGUNS INDICADORES ECONÔMICOS - BRASIL - 1995/2000

Ano	Dívida Externa (Em US\$ milhões)	Déficit Externo em Transações Correntes (Em US\$ milhões)	Taxa de Juros Reais (Em %)	Taxa real do PIB (em %)
1995	159.256	17.792	33,1	4,2
1996	179.995	23.142	16,4	2,7
1997	199.968	30.906	16,3	3,3
1998	241.644	33.615	26,2	0,2
1999	241.488	25.063	38,1	0,8
2000	242.581	11.363	17,5	4,2

FONTE: IBGE e Banco Central do Brasil

A instabilidade da economia brasileira e a desindexação salarial interferiram negativamente na ação sindical ao longo do período analisado porque promoveu uma forte redução do nível de emprego (constatado no capítulo anterior) e, por conseguinte, um posicionamento defensivo no movimento sindical, visualizada através da redução de greves, constatada na tabela 4.3. A tabela revela também as dificuldades das categorias em repor a inflação em suas negociações.

TABELA 5. 3- NÚMERO DE GREVES E REPOSIÇÃO SALARIAL - BRASIL - 1994/200

Ano	Greves	% das categorias com reposição igual ou superior ao INPC7IBGE
1994	1.034	
1995	1.056	100
1996	1.258	60
1997	630	55
1998	546	65
1999	508	50
2000		67

Fonte: DIEESE/ Banco de greve e DIEESE/ Sistema de Acompanhamento de Acordos e Convenções Coletivas

5. 3 - ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO - FENABAN

Esta subseção procura analisar as conquistas presentes nas Convenções Coletivas de Trabalho, com o objetivo de constatar quais delas permaneceram ou foram excluídas ao longo da década de 90.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o instrumento que disciplina toda a relação de trabalho existente entre os bancos e os seus sindicatos. Neste caso ela regula também as ações dos bancos privados.

Em se tratando das instituições estatais, o instrumento que disciplina essas relações são os Acordos Coletivos assinados entre o banco específico, como exemplo, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banestado, dentre outros, e os respectivos representantes.

As cláusulas selecionadas da Convenção estão relacionadas aos seguintes temas: benefícios (auxílios), remuneração salarial e condições de trabalho, neste caso, mas especificamente a duração do trabalho.

Ao analisar a Jornada de Trabalho, verifica-se nos Acordos e Convenções Coletivas que o uso do tempo não é utilizado como objetivo central no processo de negociação Coletiva. O elemento central das discussões está relacionado as condições de trabalho.

A duração da Jornada de trabalho ao ser analisada nos documentos, apresentou sinais de mudança nos Acordos do Banco do Brasil. Está alteração ocorreu com a im-

plementação do Banco de Horas. As horas extras gradativamente vão perdendo espaços para essa medida de flexibilização. Por outro lado, o prolongamento da jornada permanece porque os bancários trabalham além do período de 06 horas, prescrito na CLT.

A substituição das horas extras pelo banco de horas, em termos monetários, significa ao trabalhador que ele não será remunerado pelo prolongamento da Jornada. Sua remuneração será feita através de folgas compensatórias.

Dessa forma, observa-se a mudança de foco nas negociações. O uso do tempo é substituído pelas Condições de trabalho.

Ao analisar as questões referentes à remuneração, constata-se que o reajuste salarial gradativamente vem sofrendo reduções. Algumas hipóteses podem ser apresentadas para explicar este fato, entre elas a tendência ao "reajuste zero", e sua substituição pelo abono anual.⁵⁷

A proposta da Fenaban, apresentada em 31 de outubro de 2001 (e aprovada em assembléias dos bancários em todo Brasil), abre precedente para a hipótese acima mencionada porque os salários foram reajustados abaixo dos percentuais dos índices de inflação, o INPC-IBGE foi de 7,31% e ICV – DIEESE, 8,30%.

A observação feita que ao longo dos anos, o reajuste salarial seja substituído por abono, parte do pressuposto que a tendência para reajustar salários, cada vez mais, poderá acontecer em proporções menores que os percentuais dos índices utilizados como referência.

Outra observação a ser feita, refere-se a relação entre abono e remuneração, ou seja, o fato de os trabalhadores receberem um abono anual não significa que em anos subsequentes, esse tipo de remuneração seja concedido. A sua manutenção depende da negociação na Convenção Coletiva. Em longo prazo, o abono pode ser caracterizado como perda ao trabalhador porque seu valor não é incorporado ao salário, por se tratar de uma remuneração variável.

⁵⁷ A diferença entre abono e reajuste salarial é que o primeiro é classificado como remuneração variável, ou seja, não é incorporado ao valor dos salários. Nos anos subsequentes, os trabalhadores poderão ou não receber esse tipo de remuneração. O reajuste salarial é definido por lei e deve acontecer sempre na data-base da categoria e ser reposto de acordo com o percentual dos índices inflacionários.

Sobre a PLR ela caracteriza-se como remuneração variável e nem sempre pode ser concedida ao trabalhador, uma vez que seu pagamento está relacionado às metas cumpridas pela empresa. A PLR está também associada ao superávit dos bancos, ou seja, "o banco que apresentar prejuízo no exercício do ano analisado estará isento do seu pagamento."⁵⁸

QUADRO 5.4 - PAGAMENTO DA PLR 1994-20001

Ano	Pagamento da PLR
1994	Inexistente
1995	72% salário base + R\$ 200,00, pago em parcela única 10 dias após assinatura da CCT
1996	60% salário base + R\$ 270,00, pago até 28/02/97
1997	80% salário base + R\$ 300, 00, pago em duas parcelas
1998	80% salário base + R\$ 300,00
1999	80% salário base + R\$ 400,00
2000	80% salário base + R\$ 450,00
2001	80% salário base + R\$ 500,00

FONTE: CCT de PLR 94/95, 95/96, 97/98, 98/99, 99/2000 e 2000/2001.

⁵⁸ Conforme cláusula primeira, parágrafo sexto da Convenção Coletiva de Trabalho (1996).

QUADRO V.5 –EXEMPLOS DE CONQUISTAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHOS EXCLUÍDOS OU MANTIDOS NAS CONVENÇÕES SUBSEQÜENTES

Remuneração	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
Reajuste salarial		351,44 %	1.049,708%	1.710,9170%	16%	30%	10,80 %	5%	1,20%	5,5%	7,20%
Abonos ¹	—	—	—	—	—	—	45% do sal. Max: R\$ 1.125,00 e Min: R\$ 315,00				—
Adicional por tempo de serviço			anuê-nio com valor fixo mensal	igual 92/93	R\$ 5,19	R\$ 6,75	R\$ 7,50	R\$7,88	R\$7,97%	R\$ 8,41	R\$ 9,02
PLR/ Remuneração variável						72% sal. base + R\$ 200,00	60% sal. base + R\$ 720,00	80% sal. base + R\$ 300,00	80% sal. base+R\$ 300,00	80% sal. base + R\$ 450,00	80% sal. base+R\$ 500,00

A condição de trabalho nos bancos privados, ao ser analisada, comprova que o adicional hora-extra apresentou-se estável ao longo da década, permanecendo em 50%. Outro fato que merece ser destacado é que os banco privados não adotaram, até o presente momento, o banco de horas enquanto instrumento de medidas de flexibilização, diferente do Banco do Brasil que, desde 1998, vem adotando essa medida⁵⁹. A Caixa Econômica Federal adota a compensação de hora extra .

¹ Os trabalhadores de bancos privados receberam abono em 96 e passaram a receber em dezembro de 2001 no valor de R\$ 1.100,00.

⁵⁹ Este assunto será analisado no próximo sub-capítulo.

QUADRO V.6 - EXEMPLOS DE CONQUISTAS RETIRADAS OU MANTIDAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

Condições de trabalho	1990 1991	1991 1992	1992 1993	1993 1994	1994 1995	1995 1996	1996 1997	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001
Duração do trabalho											
Flexibilização da Jornada	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Horas extras			50%	igual 92/93	igual 92/93	50%	50%	50%	50%	50%	50%

ELABORAÇÃO: DA AUTORA.

O quadro IV.7 apresenta todos os benefícios que permaneceram ao longo da década de 90 nas Convenções Coletivas de Trabalho.

QUADRO V. - 7 EXEMPLOS DE CONQUISTAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO RETIRADOS OU MANTIDOS NAS CONVENÇÕES SUBSEQÜENTES

Benefícios Auxílios	1990	1991/92	1992/93		1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Auxílio refeição	CR\$ 200,00	CR\$ 1.000,00	CR\$ 18.000,00	CR\$ 400,00	R\$5,00	R\$7,00	R\$7,80	R\$8,11	R\$8,11	R\$8,56	R\$9,18
Auxílio cesta alimentação	—	—	—	—	R\$80,00	R\$ 102,00	R\$ 113,00	R\$ 118,00	R\$ 120,00	R\$ 135,00	R\$ 145,00
Auxílio fixo mensal	valor fixo	CR\$ 25.000,00	CR\$ 300.000,00	CR\$ 5.710,00	R\$ 60,00	R\$ 78,00	R\$ 86,42	R\$100,00	R\$ 100,00	R\$ 105,00	R\$ 113,00
Auxílio educação	valor para filho c idade er 7 e 14 an	valor para filho c idade er 7 e 14 an	valor para filho c idade er 7 e 14 an	valor para filho c idade er 7 e 14 an	valor para filho c idade er 7 e 14 an	valor para filho c idade er 7 e 14 an	igual para c 90/91	igual para c 90/91	igual para c 90/91	igual para c 90/91	igual para c 90/91
Auxílio Funeral	CR\$ 20.000,00	CR\$ 90.000,00	CR\$ 1.089.870,00	CR\$ 20.730,00	R\$ 177,00	R\$ 230,00	R\$255,80	R\$ 268,00	R\$ 268,00	R\$ 283,00	R\$ 303,00
Ajuda deslocamento turno	CR\$ 1.191,66	CR\$ 5.380,00	CR\$ 64.946,00	CR\$ 2.180,00	R\$ 18,60	R\$ 24,20	R\$ 26,90	R\$ 28,00	R\$ 28,00	R\$ 29,50	R\$ 31,60
Vale-transporte	4% do sal bás mensal	4% do sal bás mensal	4% do básico mensal	4% do básico mensal	4% do básico mensal	4% do básico mensal	igual 95	igual 96	igual 97	igual 98	igual 99

Sobre os auxílios presentes no quadro IV.6 é importante ressaltar que a cesta alimentação conquistada na Convenção Coletiva de 94/95 é restrita aos bancários de bancos privados. Os funcionários da Caixa Econômica Federal não possuem este auxílio. Por outro lado, o Banco do Brasil recentemente apresentou na sua proposta de acordo aos funcionários, o auxílio cesta alimentação no valor de R\$ 60,00 mensais.⁶⁰

⁶⁰ Boletim da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil. 14 nov.2001.

Analisando brevemente o que representa a cesta alimentação para os funcionários do Banco Brasil, ela adiciona aos seus rendimentos um valor anual de R\$ 720,00. Dependendo da função exercida no banco, pode representar um aumento discreto do seu poder aquisitivo.

Verificando de maneira sucinta os valores da cesta alimentação presente na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) no período de 94 até 2001, constata-se que os valores ao longo da década foram reajustados, com exceção dos anos 97/98 a 98/99. Por outro lado, ainda que estes reajustes tenham apresentado em alguns momentos variações decrescentes, é um benefício importante ao trabalhador em virtude do incremento proporcionado a sua renda.

QUADRO V.8 - VARIAÇÃO DA CESTA ALIMENTAÇÃO NA DÉCADA

Período	Auxílio cesta em R\$	Variação
94/95	R\$720,00	—
95/96	R\$ 936,00	30%
96/97	R\$ 1032,00	11%
97/98	R\$ 1.200,00	17%
98/99	R\$ 1.200,00	0%
99/00	R\$ 1.265,00	5,5%
00/01	R\$ 1.357,00	8,5%

FONTE: CCT PERÍODO 94 /2001

Ao analisar a Convenção Coletiva de Trabalho, verifica-se que o seu conteúdo ao longo da década, revela pistas interessantes sobre as conquistas dos bancários. O primeiro caminho identificado é referente à manutenção dos benefícios, o que comprova que apesar dos impactos que a classe vem sofrendo ao longo de sua história, os trabalhadores bancários enquanto classe possui um nível significativo de organização.

A segunda constatação é cada vez mais, vai se revelando a hipótese do reajuste salarial deixa de existir na CCT, para ser gradativamente substituído pelo abono.

5.4 - ANÁLISE DOS ACORDOS COLETIVOS DO BANCO DO BRASIL

Esta subseção pretende analisar a cláusula sétima do Acordo Coletivo de trabalho. A análise está centrada nesta cláusula porque é através dela que a medida de flexibilização "Banco de Horas" passou a ser legitimada. Após relatar os elementos pertinentes ao "Banco de Horas", será feito de maneira sucinta, uma análise de alguns elementos presentes nos Acordos Coletivos de Trabalho, com ênfase para a remuneração, duração de trabalho e alguns benefícios fruto de conquistas que ao longo do tempo, são retirados dos Acordos.

Antes, serão apresentados (embora de modo resumido) alguns objetivos que fazem parte da reestruturação administrativa que o Banco do Brasil vem implementando desde 1996. É importante conhecer esses elementos porque as medidas de flexibilização que o banco passou a adotar são frutos desse processo.

O Banco do Brasil iniciou seu plano de reestruturação em março de 1996, baseado em dois princípios básicos: "no curto prazo, eliminar o desequilíbrio financeiro do banco através da elevação das receitas e redução das despesas; e a médio e longo prazos adaptar o banco ao plano de estabilização econômica".

Faz parte do quadro de medidas adotadas a reestruturação da rede de agências: com o fechamento de 102 postos de atendimento bancário, ajuste do quadro de pessoal em cerca de 150 agências que passaram a trabalhar em horário flexível, fechamento de duas agências e seis escritórios localizados. Outra medida que foi adotada é a contenção de despesas, dela faz parte a redução de 25,4 mil empregados e renegociação dos contratos de prestação de serviços.

Os impactos dessas medidas podem ser observados nas redes de atendimento onde o número de agências, postos de atendimento bancário (Pabs) e Centro de Processamento de Serviços e Comunicações (Cesec's) vem sendo reduzidos, porque são classificados como deficitários.

No que diz respeito ao quadro pessoal, fora o processo de redução do número de funcionários, outro elemento que contribuiu para o corte de pessoal foi a adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) e o Plano de Adequação de Quadro Pessoal (PAQ).

A partir dos objetivos presentes no processo de reestruturação, verifica-se que o Banco do Brasil possui um quadro reduzido de funcionários para desempenhar os tipos de trabalho exigidos pelo processo de reestruturação que o banco adotou.

Analisando os Acordos Coletivos dos bancários do Banco do Brasil, especificamente a jornada de trabalho, verifica-se que o ano de 1992 foi de extrema importância para a categoria. Foi considerado um marco em sua história devido à conquista da jornada de trabalho de 6 horas/dia para os funcionários comissionados. Estes desde 1967 exerciam uma jornada de 8 horas/dia.

A vitória da jornada de trabalho de 6 horas diárias não teve uma grande duração, vigorou até 21/6/96. Após essa data a diretoria do banco, através da Carta Circular 96/0904, extinguiu as comissões constantes no Plano de Cargos Comissionados (PCC) e criou novos cargos comissionados de 8 e 6 h61.

Em 1996 foi criado o sistema de “Banco de Horas”, celebrado pelo acordo específico de setembro de 1996⁶² e passou a vigorar a partir de 1/9/96. No Acordo Coletivo de Trabalho 1997/98, a cláusula 7ª passou a tratar desse assunto.

O “Banco de Horas” é uma medida de flexibilização presente no Banco do Brasil e através deste instrumento são definidas as formas de controle, remuneração e a compensação das horas extras.

As formas de controle presentes no Banco de Horas possuem validade apenas para os empregados com jornada de 6 horas. O prolongamento de expediente tem caráter eventual e está condicionado a necessidade dos serviços e a autorização do empregado mediante assinatura de um “de acordo” no verso da Folha Individual de Presença (FIP).⁶³

O enquadramento no “Banco de Horas” do Banco do Brasil obedece aos seguintes critérios descritos no quadro abaixo.

⁶¹ Maiores informações ver: DIEESE (1997). Acordos

⁶² Segundo DIEESE (1997) **A jornada de trabalho nos bancos**. O sistema de “Banco de Horas” foi acordado inicialmente apenas pela Contec e os sindicatos vinculados a CNB (comissão de empresa) orientaram inicialmente ações judiciais contra o Banco. No acordo 97/98 as entidades da comissão de empresa assinaram o acordo onde consta a cláusula do “Banco de Horas”.

⁶³ Segundo DIEESE "existem denúncias dos sindicatos que o acordo não é respeitado em diversas dependências. Acontece que na medida que as horas possíveis de serem registradas no "Banco de Horas" são extrapoladas, os administradores tem obrigado os funcionários a excederem a jornada de trabalho sem o devido registro das horas extraordinárias na FIP.

QUADRO V.9 - CRITÉRIOS PARA REGISTRO NO BANCO DE HORAS

Número de Funcionários da Dependência	Enquadramento das Horas Extras	
	Remunerada	Registro no Banco de Horas
Até 5 funcionários	70%	30%
De 6 até 10 funcionários	60%	40%
De 11 até 20 funcionários	50%	50%
Mais de 20 funcionários	40%	60%

Fonte: Acordo Coletivo 1997/98

Elaboração: DIEESE – Linha Bancários

Conforme descrito no Acordo Coletivo:

As horas extras registradas no “Banco de Horas” são compensadas em descanso ou em folga⁶⁴ na proporção de 1 hora de descanso para cada hora trabalhada. A fração resultante das horas compensáveis será incorporada no conjunto das horas extras a serem pagas. As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, licença-prêmio, no aviso-prévio, no 13º salário ou em qualquer verba salarial. O comitê de relações trabalhistas é o foro competente para discussão sobre a matéria, o qual poderá ser convocado extraordinariamente, de comum acordo e, além disso, o BB disponibilizará ao auditor sindical os dados e registros do “Banco de Horas”, para acompanhamento e fiscalização. (1997: cláusula sétima, parágrafo quarto, quinto, treze e quatorze).

Nos quadros a seguir pretende-se analisar as perdas e manutenção das conquistas dos bancários na década de 90.

⁶⁴ O descanso equivale ao conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho. A folga refere-se ao conjunto de uma jornada de trabalho diário.

QUADRO V.10- EXEMPLOS DE REMUNERAÇÕES PRESENTES NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DO BANCO DO BRASIL

Remuneração	1992/1993	1994/1995	1995/1996	1997/1998	1998/1999	1999/2000
Reajuste salarial	1.049,70%	1.049,70%				1,7%
Anuênio	1% do vencimento padrão	igual a 92/93	—	—	—	
Adicional de trabalho noturno	60% da hora normal	igual a 92/93	igual a 92/93	igual a 92/93		

FONTE: ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

QUADRO V.11- EXEMPLOS DE CONQUISTAS PRESENTES NOS ACORDO COLETIVO DE TRABALHO RETIRADOS OU MANTIDOS NOS ACORDOS SUBSEQÜENTES

Benefícios Auxílios	1992/93	1994/95	1996/97	1997/98	2000/01	2001/02 ⁶⁵
Refeição	Cr\$ 18.000,00		R\$ 7,80	R\$ 8,00	R\$ 9,00	R\$ 9,40
Cesta Alimentação	—	—	—	—	—	R\$ 60,00
Creche/babá	Cr\$ 270.000,00		R\$ 70,20	R\$ 76,30	R\$ 100,00	R\$ 110,00

NOTA: ELABORAÇÃO DA AUTORA

QUADRO V.12- EXEMPLOS DE CONQUISTAS NO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO RETIRADOS OU MANTIDOS NOS ACORDOS SUBSEQÜENTES

Duração do trabalho	1992/93	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99
Jornada de Trabalho	6 horas	vedado o fracionamento para o regime de 6 horas				
Flexibilização da Jornada	—	—	Banco de horas	Banco de horas	Banco de horas	Banco de horas
Horas extras	60%	igual 92/93	50%	50%	50%	50%

No quadro 4.8 verifica-se que a partir do Acordo - 2000/01, os bancários voltaram a receber reajuste salarial, neste caso de 1,7%. No Acordo de 2001/02 esse reajuste foi para 2%, percentual abaixo do índice de inflação que foi de 7,31% (INPC-IBGE).

Quanto aos outros elementos descritos no quadro, o adicional por produtividade

⁶⁵ Os dados aqui descritos foram propostos pelo Banco do Brasil e aprovados em Assembléia realizada pelos bancários em todo o país no dia 21 nov. 2001.

de foi abolido não constando mais em Acordo Coletivo desde 1994. O anuênio e o adicional por trabalho noturno permanecem nos Acordos.

Sobre os auxílios descritos no quadro 4.9, verifica-se a incorporação de um novo, a cesta alimentação. Vale lembrar que os bancários dos bancos privados já desfrutam deste benefício desde 1994.

O quadro 4.10 mostra claramente as perdas dos bancários quanto á duração da jornada. A partir do Acordo Coletivo de 1994, ela deixou de ter a duração de 6 horas, passando a ser dividida em 6 e 8 horas para cargos comissionados. Outra conquista retirada dos Acordos é o fracionamento da jornada de trabalho para trabalhadores com regime de trabalho de 6 horas.

A partir do Acordo Coletivo de 95/96 a flexibilização da jornada passou a ser adotada no Banco do Brasil com a adoção do Banco de Horas. Coincidentemente, neste mesmo Acordo as horas extras sofreram uma redução no seu percentual. De 60% passaram para de 50%.

5.5 CONCLUSÕES

Neste capítulo, evidenciou-se que negociação é uma prática que expressa as relações de poder entre os atores sociais e os resultados esperados são imprevisíveis, em virtude da correlação de forças presentes no processo. Seu objetivo básico é formalizar um acordo que dependendo de sua validade, irá disciplinar as relações de trabalho.

O Acordo Coletivo ou a Convenção Coletiva é o instrumento que disciplina as relações de trabalho existente entre os bancos e os seus sindicatos. A garantia de manutenção das cláusulas acordadas anteriormente depende da correlação de forças existentes no processo.

Entre as cláusulas inseridas nos Acordos e Convenções Coletivas destaca-se a Criação do Comitê Nacional de Saúde e do Trabalho com a finalidade de discutir propostas relativas a LER, doença que ataca um número significativo de bancários.

Na Convenção Coletiva da Fenaban pode ser destacada entre as cláusulas analisadas a criação da PLR. Esta é considerada um abono por não estar vinculada às metas de produtividade.

A análise dos Acordos do Banco do Brasil revelou que este banco é o único que possui as medidas de flexibilização regulamentadas, conforme constatada na cláusula sétima que disciplina o Banco de Horas.

Conforme o objetivo proposto para esta pesquisa, pode se dizer que o processo de flexibilização nos bancos está presente de várias maneiras. Um dos exemplos a ser citado é o processo de flexibilização, abordado ao longo dos capítulos.

As possíveis mudanças constatadas nos Acordos e Convenções Coletivas, referentes ao uso das medidas de flexibilização, foram identificadas de forma legal, nos Acordos do Banco do Brasil. Neste caso é utilizado o Banco de Horas e através dele são definidas as formas de controle, remuneração e a compensação de horas extras.

Quanto às horas extras verificou-se, através dos Acordos Coletivos de 95/96, que após a implementação do Banco de Horas, o percentual de horas extras reduziu de 60 para 50%.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração desta dissertação revelou que o setor bancário está inserido num conjunto de transformações que repercute diretamente nas relações de trabalho. Estas sofrem mudanças porque dela derivam a criação de riqueza. No capítulo primeiro, essa constatação foi observada através da discussão referente a criação de mais valia.

A criação e apropriação dos ganhos de mais valia fazem parte do objetivo central do processo de acumulação de capital. Para atender essa necessidade, várias estratégias são elaboradas e implementadas no processo de trabalho.

Os diferentes modelos de produção: taylorista, fordista e toyotista comprovam que a implementação desses métodos de produção, em diferentes momentos do capitalismo, visava aumentar a produtividade através do maior controle dos processos de trabalho.

Esse controle dos processos de trabalho, na perspectiva de obter ganhos maiores de mais-valia é identificado no setor bancário, através das medidas adotadas com o advento da reestruturação bancária.

A implementação das medidas de flexibilização é um dos elementos que surgiu como reflexo do processo de reestruturação bancária. Sua regulamentação está constatada apenas no Acordo do Banco do Brasil. Dessa forma, este é o único banco que utiliza o referido instrumento no Brasil.

A medida de flexibilização que o Banco do Brasil implementou é o Banco de Horas. Ele foi instituído pela Lei 9.601/98 e consiste numa espécie de "crédito de horas". Através deste instrumento são definidas as formas de controle, remuneração e a compensação de horas extras. Trata-se de um benefício em que o trabalhador é remunerado sob a forma de folgas compensatórias, sem o pagamento de horas extras.

Outro elemento identificado como reflexo da reestruturação é o processo de flexibilização, associado ao uso da mão-de-obra terceirizada.

A justificativa utilizada pelos banqueiros para o uso da mão-de-obra terceirizada é a redução de custos com a perspectiva de adequar a quantidade de empregados as suas reais necessidades. Por outro lado, sabe-se que, os empregados subcontratados

não usufruem os mesmos direitos regulamentados nos Acordos e Convenções Coletivas dos bancários.

Os trabalhadores terceirizados recebem salários bem abaixo da média da categoria regular. Estes desempenham suas atividades em condições muitas vezes diferenciadas quanto à duração da jornada, pressão das chefias e ritmo de trabalho.

Outros instrumentos são criados e utilizados para garantir a adesão dos funcionários às estratégias mercadológicas, visando aumentar o desempenho da produtividade. Estes elementos são identificados através dos prêmios, bonificações e programas de qualidade total, ambos implementados em todos os ambientes do setor bancário.

É importante observar que a discussão sobre produtividade, cada vez mais, prossegue no mercado de trabalho. Isso pode ser constatado porque os parâmetros hoje adotados para medir produtividade são apoiados no uso de alguns mecanismos utilizados pelos empregadores para garantir ganhos de produtividade.

Para atender a lógica do capital, sob o ponto de vista dos banqueiros, é imprescindível elevar a produtividade e como consequência natural, reduzir o custo da mão-de-obra. Por outro lado, essa redução resulta em acontecimentos negativos para os bancários porque diminuem o número de postos de trabalho e, por conseguinte, eleva o nível de desemprego.

Para atender as necessidades seja do ponto de vista dos banqueiros ou bancários, o elemento que procura disciplinar essa relação é a negociação coletiva, caracterizada como a prática que expressa as relações de poder entre os atores sociais. O instrumento que disciplina as relações de trabalho é o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Ao analisar todas as Cláusulas e Convenções Coletivas de Trabalho e os principais Acordos do Banco do Brasil referentes a década passada, foi constatada de maneira geral, a tendência pela manutenção de cláusulas anteriormente negociadas nos respectivos documentos. O centro das discussões é a manutenção do que anteriormente foi estabelecido nas negociações e registrado nos Acordos.

Na tentativa de cumprir o objetivo proposto para este trabalho, baseando se no conteúdo dos Acordos Coletivos e Convenções de Trabalho, constatou-se que o Banco do Brasil é o único banco que possui o instrumento, medidas de flexibilização, lavrado

em seus Acordos. Todas as outras mudanças identificadas estão acontecendo no âmbito das condições de trabalho, especificamente aos benefícios concedidos a categoria.

Dessa forma, pode-se dizer que o objetivo proposto para este trabalho foi cumprido, muito embora as evidências presentes nos Acordos e Convenções, revelem que o uso do tempo é pouco perseguido como objetivo de negociação.

REFERÊNCIAS

ACCORSI, A. Automação bancária e seus impactos: o caos brasileiro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 27, n. 4, p 39-46, out./dez. 1992.

ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: Noções práticas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

ARBIX, G. Os descaminhos do governo e a precarização das relações de trabalho. In: CARLEIAL L.; VALLE R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitet- ABET, p. 480-502, 1997.

BALTAR, P. E. de A.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. **Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?**. São Paulo: Scritta, p.110-149, 1996.

_____. Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. **Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?** São Paulo, Scritta, 1996.

_____. Regime de trabalho e Flexibilidade no Brasil. In: OLIVEIRA M. A. (Org.). **Economia & trabalho: textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

BLASS, L. M. S. O dito e o não dito nas propostas dos trabalhadores, sindicatos, governos e empresários. In: CARVALHO N. A. M. C.; CARVALHO, R. A. A. de (Orgs.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 287-301, 1998.

BRESCIANI, L. P. O trabalho nos olhos do furacão: Trajetórias e turbulências no Brasil. In: CARVALHO, N. A. M. C.; CARVALHO, R. A. A. de (Orgs.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 195-234, 1998.

CAIADO, C. A. **Análise do processo de Trabalho de Marx e o Toyotismo**. Curitiba, 1999. Monografia (Graduação em Economia) – Setor de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Paraná.UFPR.

CARDOSO, S. R; GUEDES, C. Emprego e inovações tecnológicas no pensamento econômico. In: **Dieese/Cesit**. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico. São Paulo: Parma, p. 25-50, 1999.

CARLEIAL, L. Reestruturação industrial, relações entre firmas e mercado de trabalho: as evidências na indústria eletro-eletrônica na Região Metropolitana de Curitiba. In: . CARLEIAL L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitet - ABET, 1997, p. 296-333

_____. **Redes industriais de subcontratação: um enfoque de sistemas nacionais de inovação: um estudo das indústrias eletroeletrônica, metalmeccânica e de confecções na Região Metropolitana de Curitiba**. São Paulo: Hucitec, 2001.

_____. Racionalidade e trabalho uma critica a André Gorz. **Revista São Paulo em perspectivas**. São Paulo, 1994.

_____. Liana Mudanças no Trabalho e implicações sobre a mensuração da produtividade: uma primeira aproximação. **Texto para discussão**, n. 17/99. CMDE/ UFPR, 2000.

CARVALHO, N. A. M. de. Reestruturação produtiva, jornada de trabalho e participação nos resultados. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO N. A. (Orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações de Trabalho/ PUC- MG, p. 161-212, 1999.

CARVALHO, N. A. M. de.; OLIVEIRA, V. C. P. de. Negociações coletivas no setor bancário brasileiro: Perdas, resistência e alguns avanços nos anos 90. In: CARVALHO, N. A. Moreira de.; CARVALHO, R. A. A. de (Orgs.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 255-286, 1998.

CASTELLS, M. **A Era da Informação: Economia, Sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e terra, 1999. v.1, p.461-467.

CATTANI, A. D. **Trabalho e Tecnologia dicionário crítico**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

COGGIOLA, O. **Introdução à teoria econômica marxista**. São Paulo: Jinkings editores, 1998.

CORAZZA. G. Crise e Reestruturação Bancária no Brasil. **Artigo apresentado no XXVIII Encontro Nacional de Economia (ANPEC)**. Campinas, 2000.

DAL ROSSO, S. **A Jornada de Trabalho na Sociedade: O castigo de Prometeu**. 1 ed. São Paulo: LTR, 1996.

DANTAS, V. dos S. **Relações de trabalho na Indústria Automobilística brasileira**. Curitiba, 1999, 75 f. Monografia (Graduação em Economia). – Setor de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Paraná.

DEDECCA, C. S. Reestruturação produtiva e tendências de emprego. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). **Economia & trabalho: textos básicos**. Campinas: UNICAMP., IE, 1998.

_____. Reorganização das Relações de Trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa?. In: CARVALHO N. A. M. C.; CARVALHO, R. A. A. de (Orgs.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 151-193, 1998.

_____. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. IN: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. **Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

DIEESE. **Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção**. São Paulo, 1994.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XVI, n. 197, ago., 45 p. 1997.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XVII, n. 197, nov./dez., 45 p. 1998.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XVI, n. 195, jun., 45 p., 1997.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XV, n. 186, set., 45 p., 1996.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XVIII, n. 216, nov./dez., 45 p., 1999.

_____. **Boletim Dieese**. São Paulo, ano XIX, n. 218, mar./abr./mai. 45 p., 2000.

_____. **A Remuneração variável em Bancos Privados selecionados**. Linha Bancários. São Paulo, Estudos setoriais, n. 11, dez. 55 p. 2000a.

_____. **Um Balanço da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas - 1996/1999**. Linha Bancários. São Paulo, Pesquisa DIEESE, n. 16, jan., 90 p. 2000b.

_____. **Banco do Brasil: Plano de Reestruturação e Posição no Mercado (contribuição para o debate)**. São Paulo: Estudos setoriais, n. 9, ago., 49 p. 1997.

_____. **Bancos Públicos Estaduais: notas sobre a crise e propostas de reestruturação**. Linha Bancários. São Paulo, Dieese. Estudos setoriais, nº 9, dezembro. 49 p. 1997.

_____. **Desempenho dos bancos privados nacionais em 1994**. Estudos setoriais/ Linha Bancários. São Paulo, n. 6, set., 80 p. 1995.

_____ **Automação nas agências bancárias em cidades de porte médio: o caso de Juiz de Fora.** Linha Bancários. São Paulo. Estudos setoriais, n. 5, jun., 45 p. 1995.

_____ **Tendências da produtividade do trabalho no setor bancário.** Linha Bancários. São Paulo, n. 5, jul., 30 p. 1998.

_____ **O comportamento das Negociações Coletivas de Trabalho nos anos 90: 1993-1996.** Pesquisa Dieese, n. 15, mai., 50 p. 1999.

_____ **Os Trabalhadores frente a terceirização.** Pesquisa Dieese, nº 7, mai., 49 p., 1993.

_____ **Acordos e Convenções Coletivas.** Pesquisa Dieese, n. 9, edição especial, dez. 50 p., 1993.

CARVALHO, R. A. A. de (Org.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90.** Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 303-311.

_____ **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90.** Belo HorizonteP: IRT. PUC-MG, p. 329-338.

DE MASI, D. **Desenvolvimento sem trabalho.** São Paulo: Esfera, 1999.

DURÃO, V. S. Qualidade do emprego caiu na década. **Jornal Valor Econômico.** São Paulo, 19 nov. 2000, p. A5.

FERREIRA, A. B. de. **Novo Dicionário Básico da Língua Portuguesa Folha/Aurélio.** 1 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.

FOOT, H.; VICTOR, L. **História da Indústria e do Trabalho no Brasil (das origens aos anos 20).** 2 ed. São Paulo: Ática, 1982.

FRACALANZA, P. S. Regulamentação sobre o tempo de trabalho: “As 35 horas” na França e comentários sobre a situação brasileira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA POLÍTICA, 2000.

GARCIA, M. de F. Ajuste Estrutural, Modernização Tecnológica e Relações de Trabalho no Brasil nos anos 90: os metalúrgicos do ABC paulista e o setor bancário brasileiro. IN: GARCIA, M., F. (Org.). **Tecnologia e Trabalho no Capitalismo em Mudança.** Maringá: Textual, p. 77-110, 2000.

GORZ, A. **Metamorfosis del Trabajo.** Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica, 1991.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARVEY, D. **A condição pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HORTA, A. M. É hora de crescer. **Revista Época.** São Paulo, n. 151, p. 84-85, 09 nov. 2001.

HUMPREY, J. O impacto das técnicas "japonesas" de administração sobre o trabalho industrial no Brasil. In: CASTRO, N. A. de. (Org.). **A máquina e o equilibrista.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 113-143, 1995.

JINKINGS, N. **O Mister de Fazer Dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário.** São Paulo: Jinkings Editores, 1996.

_____. **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": Os bancários em face da reestruturação capitalista.** Campinas, 2001. 280 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas.

KREIN, J. D. "Reforma no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil". In: Dieese/Cesit. **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico.** São Paulo: Parma, p. -194-255, 1999.

_____. Reestruturação produtiva e sindicalismo. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec - ABET, p. 439-479, 1997.

LARANGEIRA, Sônia M. G. (1997). "Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90". **Revista Educação & Sociedade**, Ano XVIII, nº 61, pp. 110 - 138, dezembro.

MACHADO, D. C. **Jornada e Flexibilidade do Mercado de Trabalho: O Caso Brasileiro.** Rio de Janeiro, 1998. 210 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro.

MADI, M. A. C. Inovações Financeiras e Automação Bancária no Brasil (1990-1994). **Revista Economia & Empresa**, São Paulo, v.2, n. 1, p. 21-30, jan./mar. 1995.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 3. ed. São Paulo, 1996.

MARTINS, S. P. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2000.

MARQUES, M. R. **A Proteção Social e o Mundo do Trabalho.** São Paulo: Bional, 1997.

MARX, KARL. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S. A., livro I, vol. I, 1989.

MEIRELES, F. J. Reestruturação produtiva. In: CARVALHO N. A. M. C.; CARVALHO, R. A. A. de (Orgs.). **Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT. PUC-MG, p. 313-322. 1998.

MELO, M. C. de O. L.; NETO C. A. M. de. **Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: o debate atual**. São Paulo: ABET, v. 9, p.113, 1998.

MOTA, P. C. “A Redefinição dos negócios Bancários a partir das tecnologias de automação”. **Revista Brasileira Mercados de Capitais**. Rio de Janeiro, v. 13, n. 39, p. 109-121, abr./jun. 1987.

NEVES, M. A. Reestruturação Produtiva e estratégias no mundo do trabalho: As conseqüências para os trabalhadores. In: CARVALHO, N. Antônio, M. C.; NETO. J. F. S. Flexibilidade e reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antônio (Org). **Economia & trabalho: textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

_____. Flexibilização, Desregulamentação e o Direito do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATOSSO, J. E. L. **Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, p.327-344. 1996.

ORGIS, G. C. **Flexibilização e redução de trabalho: Uma análise do caso brasileiro à luz da experiência francesa**. Curitiba, 2000. 75 f. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho) – CEPEC Universidade Federal do Paraná.

PINTO, A. P. **Negociação: reflexões e críticas**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

POCHMANN, M.; SILVA, I.; PRONI, M. A Jornada de Trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: POSTHUMA, A. C. **Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil**. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e TEM, São Paulo, 1999.

PRADO, A. A controvérsia da crise do fordismo e a transição pós-fordista: algumas reflexões sobre o caso brasileiro. In: Dieese: **Emprego e Desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional**. São Paulo: Parma, p. 16-23. 1999.

RODRIGUES, A. C. **O Emprego Bancário no Brasil e a Dinâmica Setorial (1990-97)**. São Paulo, 1999, 225 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifca Universidade Católica de São Paulo.

SALERNO, M. S. Flexibilidade e organização produtiva. In: CASTRO, N. A. de (Org.). **A máquina e o equilibrista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 53-84. 1995.

SANDRONI, P. **Dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 1989.

SANTOS, A. L.; POCHMANN, M. Encargos Sociais no Brasil: Debate e propostas recentes de flexibilização. In: OIT e TEM. **Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília, São Paulo, p. 267- 291. 1999.

SECOLI, T. Reestruturação produtiva e a crise do emprego: Novos temas para negociações coletivas. In: CARVALHO N. A. M. de.; SILVA, L. P. da. 2000a. **Reestruturação Organizacional no Banestado de 1995 a 1999**. Curitiba, 1998. 32 f. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho) – Setor de Ciências Econômicas, CEPEC – Universidade Federal do Paraná.

SEGNINI, L. R. P. **Racionalização do trabalho no setor serviços: uma contribuição ao debate teórico**. Faculdade de Educação, Universidade de Campinas. Mimeografado. 1996.

SILVA. J. F. da. **Banco de Horas, uma forma moderna de aumentar a mais-valia**. Curitiba, 2000b. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho) –CEPEC – Universidade Federal do Paraná.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo: 1980.

ANEXOS

ANEXO 1 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000/01

CONVENÇÃO COLETIVA 2000/2001

CONVENÇÃO COLETIVA 2000/2001 :

Índice

SALÁRIOS

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

RECOLHAS SALARIAIS

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

GRATIFICAÇÕES

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

ADUÍCIOS

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

ABONO DE FALTAS À SERVIÇO

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

PROTEÇÃO DO FIANTEIRO

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

UNDEKANS

0.000 - 0.000	14
0.000 - 0.000	14

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA DA ATIVIDADE, PODER NEGOCIACIONAL E ASSALTO	40
CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA DA ATIVIDADE, PODER NEGOCIACIONAL E ASSALTO	41
CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA DA ATIVIDADE, PODER NEGOCIACIONAL E ASSALTO	42
CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA DA ATIVIDADE, PODER NEGOCIACIONAL E ASSALTO	43

LIBERDADE SINDICAL
 O SINDICATO REPRESENTA A CATEGORIA TRABALHADORA E É AUTÔNOMO EM SEUS INTERIORES, NÃO SENDO SUJEITO A INTERFERÊNCIA DE QUALQUER AUTORIDADE PÚBLICA OU PRIVADA.

SAÚDE NO TRABALHO

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	44
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	45
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	46
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	47
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	48
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	49
PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCORRIDAS EM SEUS INTERIORES	50

RENOVAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

O CONTRATO DE TRABALHO DEVE SER REVISADO ANualmente, em função das alterações econômicas e sociais que ocorrem no mercado de trabalho.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

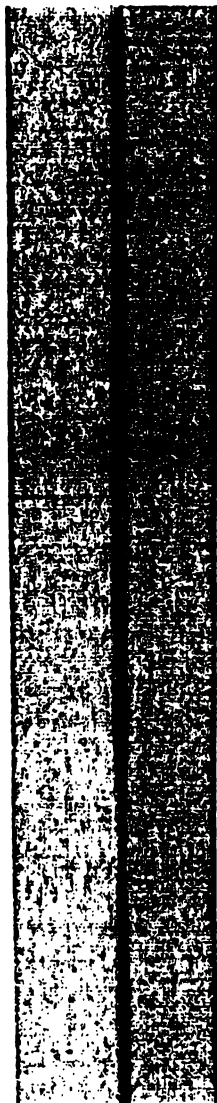
- 1. O presente instrumento não se aplica aos empregados que já possuem vínculo empregatício com o empregador.
- 2. O presente instrumento não se aplica aos empregados que já possuem vínculo empregatício com o empregador.
- 3. O presente instrumento não se aplica aos empregados que já possuem vínculo empregatício com o empregador.
- 4. O presente instrumento não se aplica aos empregados que já possuem vínculo empregatício com o empregador.

CONTATO

CONVENÇÃO COLETIVA 2000/2001

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS**, o **SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL**, o **SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS**, o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA**, o **SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o **SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA**, o **SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA**, o **SINDICATOS DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, o **SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO**, o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ** com sede nas capitais dos estados indicados, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF**, a **FETEC DO NORDESTE**, a **FETEC DO ESTADO DO PARANÁ** e **FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO**, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO CENTRO/NORTE**, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**, a **FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO** e a **FEEB DO ESTADO RIO GRANDE DO**

SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS



LIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE ITAPERUNA (RJ), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES (SP), SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS E REGIÃO (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE, (SÃO JOSÉ DO NORTE e SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE

RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA) e SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA ZONA DA MATA E SUL DE MINAS (JUIZ DE FORA-MG), por seus Presidentes e por seus Advogados Adriano Guedes Laimer - OAB/SP 118.574 e Lúcia Porto Noronha - OAB/SP 78.597, celebram *Convenção Coletiva de Trabalho*, nos seguintes termos:

SALÁRIOS:

CLÁUSULA PRIMEIRA

REAJUSTE SALARIAL

Reajuste de 7,20% (sete inteiros e vinte centesimos por cento), a partir de 1º de setembro de 2000, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2000, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/1999 a agosto/2000, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período de 1º.09.1999 a 31.08.2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na hipótese de empregado admitido após 1º/09/99, 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:
R\$ 343,69 (trezentos e quarenta e três reais e sessenta e nove centavos).
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 502,34 (quinhentos e dois reais e trinta e quatro centavos).
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 502,34 (quinhentos e dois reais e trinta e quatro 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 salá-

rio, a partir de 1º de setembro de 2000, 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\$ 378,56 (trezentos e setenta e oito reais e cinquenta e seis centavos).
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 552,81 (quinhentos e cinquenta e dois reais e oitenta e um centavos).
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 552,81 (quinhentos e cinquenta e dois reais e oitenta e um centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 781,16 (setecentos e oitenta e um reais e dezesseis 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 já 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**ADIANTEAMENTO DE 13º SALÁRIO**

Aos admitidos até 31 de dezembro de 2000, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 2001, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 2001, 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 2001

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**

É fixado o Adicional por Tempo de Serviço de R\$ 9,02 (nove reais e dois centavos) mensais, por ano completo de serviço, ou que vier a completar-se na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ao mesmo empregador, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, 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 SEGUNDO

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: 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 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 desta Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Enquanto não for feita a opção constante do caput desta Cláusula, o empregado admitido até 22.11.2000, continuará mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da Cláusula Sexta desta Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

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;

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 QUARTO

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 QUINTO

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 SEXTO

A presente Cláusula não se aplica aos Bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação 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 SÉTIMO

A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, tendo como resultado 61% de votos SIM e 39% de votos NÃO, conforme ata assinada pelos Sindicatos Profissionais e os Sindicatos Patronais da categoria, que passa a integrar, para todos os efeitos, esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA**ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

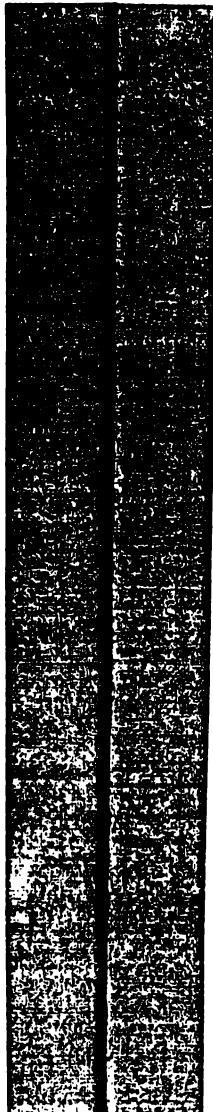
As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

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), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta 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 previstas nas **Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exercçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 155,03 (cento e cinquenta e cinco reais e três 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\$ 51,38 (cinquenta e um reais e trinta e oito centavos), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas **Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas**.

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 DÉCIMA QUARTA****AUXÍLIO REFEIÇÃO**

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 9,18 (nove reais e dezoito centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tickets refeição ou tickets 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

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 tickets já recebidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, pode-

rão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tickete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

PARÁGRAFO QUINTO

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/MTb nº 87, de 28.01.97 (D.O.U. 29.01.97).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA**AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 145,00 (cento e qua-

renta e cinco reais), sob a forma de 4 (quatro) tickets, no valor de R\$ 36,25 (trinta e seis reais e vinte e cinco centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu "caput" e §§ 1º e 5º.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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 TERCEIRO

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\$ 113,10 (cento e treze reais e dez 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.

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 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atende, também, ao disposto 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 (DOU, de 26.12.96) e nº 9.766/98, de 18.12.98 (DOU, 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

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\$ 303,38 (trezentos e três reais e trinta e oito 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\$ 31,67 (trinta e um reais e sessenta e sete centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam 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

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 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), 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 DJ 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 à 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

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados 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 doação de sangue, comprovada;
- V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de esposa, filho, pai ou mãe;
- 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 de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;
- f) **pré-aposentadoria:** Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco. Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco;
- g) **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;
- h) **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 será adquirida a partir do recebimento, pelo banco,

de comunicação do empregado, escrita e protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, apresentando os documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir;

- II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", 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 nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 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 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.09.2000. Os empregados que, em 1º.09.2000, 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 indica-

dos 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.

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 estabilidade 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 ocorre-

rem 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 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 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 consequência 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\$ 45.238,40 (quarenta e cinco mil, duzentos e trinta e oito reais e quarenta 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 VIGÉSIMA NONA

MULTA POR IRREGULARIDADE 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 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

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representan-

tes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas *nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*, e que integram o presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, 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 às eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na comunicação da frequência livre ao banco, as entidades indicarão, 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 TERCEIRO

Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

QUADRO DE AVISOS

Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais convenientes 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 TRIGÉSIMA QUARTA

SINDICALIZAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais 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 QUINTA

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 SEXTA

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 SÉTIMA

POLÍTICA SOBRE AIDS

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária, constituída nos termos da Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 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 TRIGÉSIMA OITAVA

ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2000, 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.

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
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 2000, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 1999/2000.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA

ACIDENTES DE TRABALHO

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenentes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA

COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão de Segurança Bancária, cons-

tituída pela Cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA

PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO 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 compro-

vação 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.

PARÁGRAFO QUARTO

Quando a homologação for realizada perante os sindicatos profissionais, o banco lhe pagará a importância de R\$ 1,93 (um real e noventa e três 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 SEGUNDA

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 TERCEIRA

CARTA DE DISPENSA

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 10,95 (dez reais e noventa e cinco centavos), 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA

CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos bancários da base territorial das entidades

firmatárias, estão formalizadas em *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA

COMPLEMENTAÇÃO DE PAGAMENTO

As diferenças salariais e de outras verbas referentes aos meses de setembro, outubro e novembro de 2000, decorrentes desta Convenção, serão pagas na folha de pagamento do mês de novembro de 2000. As diferenças do auxílio cesta-alimentação e do auxílio refeição serão satisfeitas até o dia 05.12.2000.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os empregados demitidos a partir de 02.08.2000 receberão as diferenças, após o dia 05.12.2000, no prazo de 10 (dez) dias da data de sua solicitação escrita ao banco.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, com data de comunicação da dispensa entre o dia 1º.11.2000 e o dia 31.3.2001, não computado, para este fim, o prazo do aviso prévio indenizado, fará jus a uma indenização adicional,

nos valores abaixo discriminados. Para os efeitos desta cláusula, o empregado com data de comunicação de dispensa anterior a 1º.11.2000, mesmo que o período de aviso prévio coincida ou ultrapasse esta data, não faz jus à indenização adicional.

Vínculo Empregatício com o Banco	Indenização Adicional
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 QUADRAGÉSIMA OITAVA

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.09.2000, até o limite de R\$ 452,00 (quatrocentos e cinquenta e dois reais), 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 31.08.2000, estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 1999/2000.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA

COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA

COMISSÕES TEMÁTICAS

Além das Comissões Paritárias pré-existentes, 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA

VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2000 a 31 de agosto de 2001.

São Paulo (SP), 18 de dezembro de 2000

ANEXO 2 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/99

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATOS DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ com sede nas capitais dos estados indicados, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO (FETEC) DO ESTADO DO PARANÁ e FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE, a FEEB DO CENTRO/NORTE, a FETEC DO NORDESTE, a FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEEB DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE APAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE - antigo SEEB DE CRATO, JUAZEIRO E BARBALHA), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTALINA E REGIÃO (RS), SEEB DE ILHÉUS (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE ITAPERUNA (RJ), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUIZ DE FORA E REGIÃO (MG), SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES (SP), SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE, (SÃO JOSÉ DO NORTE e SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DE RIO DO SUL (SC), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA), por seus Presidentes e por seus Advogados Adriano Guedes Laimer - OAB/SP 118.574 e Deborah Regina Rocco Castaño Blanco - OAB/SP 119.886. celebram *Convenção Coletiva de Trabalho*, nos seguintes termos:

SALÁRIOS:**CLÁUSULA PRIMEIRA REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 1,20% (um inteiro e vinte centésimos por cento), a partir de 1º.09.98, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/98, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de 1º.09.97 a 31.08.98, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período 1º.09.97 a 31.08.98.

CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT

2

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de empregado admitido após 1º 09 97 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:
R\$ 303,90 (trezentos e três reais e noventa centavos)
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 444,17 (quatrocentos e quarenta e quatro reais e dezessete centavos)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 444,17 (quatrocentos e quarenta e quatro reais e dezessete 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 1998, 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\$ 334,72 (trezentos e trinta e quatro reais e setenta e dois centavos)
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 488,80 (quatrocentos e oitenta e oito reais e oitenta centavos)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 488,80 (quatrocentos e oitenta e oito reais e oitenta centavos)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 690,70 (seiscentos e noventa reais e setenta 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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**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

Aos admitidos até 31 de dezembro de 1998, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 1999, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 1999, 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 1999.

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**

É fixado o adicional de R\$ 7,97 (sete reais e noventa e sete centavos) mensais por ano completo de serviço, ou que vier a completar-se na vigência desta Convenção, ao mesmo empregador, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Adicional previsto nesta cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

CLÁUSULA SÉTIMA 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 OITAVA 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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**CLÁUSULA NONA 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 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), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta 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 previstas nas *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*.

CLÁUSULA**DÉCIMA PRIMEIRA 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\$ 137,08 (cento e trinta e sete reais e oito 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 SEGUNDA 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\$ 45,43 (quarenta e cinco reais e quarenta e três centavos), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*.

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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**AUXÍLIOS:****CLÁUSULA****DÉCIMA TERCEIRA****AUXÍLIO REFEIÇÃO**

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 3,11 (três reais e onze centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tickets refeição ou tickets 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

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 tickets já recebidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tickete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

PARÁGRAFO QUINTO

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/MTb nº 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93).

CLÁUSULA**DÉCIMA QUARTA****AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), sob a forma de 4 (quatro) tickets, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu "caput" e §§ 1º e 5º.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio de que trata esta cláusula estende-se, também, às empregadas que se encontrem em gozo de licença maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregado afastado, a partir de 1º.09.98, por acidente de trabalho ou doença, fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Ao empregado que, em 1º.09.98, já se encontrava afastado e recebendo o benefício ficam mantidas as condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 1997/1998.

PARÁGRAFO QUARTO

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA**DÉCIMA QUINTA****AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais), por 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.

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 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atende, também, ao disposto 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).

CLÁUSULA**DÉCIMA SEXTA****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 SÉTIMA****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 57.043, de 22.03.82, com a redação dada pelo Decreto nº 88.374, de 07.06.83, e, ainda, nos termos da Medida Provisória 1.518-1 de 17.10.96 e alterações posteriores, as despesas com sua educação de 1º grau e as despesas havidas com seus

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

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 151 (D.O.U., de 18.10.96, seção 1, pág. 21260/61), e reedições posteriores, que altera legislação que rege o Salário-Educação, os alunos regularmente atendidos, quer 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

O Salário-Educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelos empregados do 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 OITAVA AUXÍLIO FUNERAL

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 268,00 (duzentos sessenta e oito reais) 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

DÉCIMA NONA 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 Investidores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), 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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

PARÁGRAFO TERCEIRO

O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo 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

A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com benefício do vale-transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 XXV do artigo 7º, da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e, 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 DJ 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 PRIMEIRA 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 SEGUNDA AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

- 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 doação de sangue, comprovada;
- V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de esposa, filho, pai ou mãe;
- 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.

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 TERCEIRA

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 de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;
- f) **pré-aposentadoria:** Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco. 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 pela Previdência Social, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

o pai: O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a mãe respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) contados do nascimento;

do gestante/aborto: À gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado atestado médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, observar-se que:

- I - aos compreendidos na alínea "e", a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação do empregado, escrita e protocolada, com efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, apresentando os documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir;
- II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e 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 estável suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLÁUSULA**VIGÉSIMA QUARTA****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 nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 30 horas, deverá encaminhar a declaração 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****COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA****VIGÉSIMA QUINTA 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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licen-
concedida a partir de 1^o 09.1998. Os empregados que, em 1^o 09.1998, 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
junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de car-
registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato
profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor
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,
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 se-
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.

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 §§ 1^o e 2^o, desde que constatada a doença por
médico indicado pelo banco.

PARÁGRAFO SEXTO

A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13^o 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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

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 estabilidade 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 ocorrer 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**VIGÉSIMA SEXTA****SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, e favor do empregado, no período em que estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo complementação salarial de que trata a cláusula anterior.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:**CLÁUSULA****VIGÉSIMA SÉTIMA****INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE
DECORRENTE DE ASSALTO**

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, o banco pagará indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

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 a ~~CEBA~~ onde houver.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**CLAUSULA MULTA POR IRREGULARIDADE NA
VIGESIMA OITAVA 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 UNIFORME
VIGÉSIMA NONA**

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente uniforme do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

LIBERDADE SINDICAL:**CLÁUSULA FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL
TRIGÉSIMA PRIMEIRA**

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas na *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*, que integram o presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, 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 às eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na comunicação da frequência livre ao banco, as entidades indicarão, 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 TERCEIRO

Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.

**CLÁUSULA QUADRO DE AVISOS
TRIGÉSIMA SEGUNDA**

Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais convenientes 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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**CLÁUSULA****TRIGÉSIMA TERCEIRA****SINDICALIZAÇÃO**

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do banco

SAÚDE NO TRABALHO:**CLÁUSULA****TRIGÉSIMA QUARTA****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 QUINTA****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 SEXTA****POLÍTICA SOBRE AIDS**

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária, constituída nos termos da Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 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**TRIGÉSIMA SÉTIMA****ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EM-****PREGADO DESPEDIDO**

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.98, 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.

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
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 1998, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 1997/1998.

CLÁUSULA**TRIGÉSIMA OITAVA****ACIDENTES DE TRABALHO**

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**CLÁUSULA****TRIGÉSIMA NONA****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 de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:**CLÁUSULA****QUADRAGÉSIMA****PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE
RESCISÃO 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.

PARÁGRAFO QUARTO

Quando a homologação for realizada perante os sindicatos profissionais, o banco lhe pagará a importância de R\$ 1,71 (um real e setenta e um 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 PRIMEIRA****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 SEGUNDA****CARTA DE DISPENSA**

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999****APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL:****CLÁUSULA****QUADRAGÉSIMA TERCEIRA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA
CONVENÇÃO COLETIVA**

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 9,68 (nove reais e sessenta e oito centavos), 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.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA QUARTA CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS**

As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos bancários da base territorial das entidades firmatárias, estão formalizadas em *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:**CLÁUSULA****QUADRAGÉSIMA QUINTA ABONO ÚNICO**

Para os empregados ativos ou que estivessem afastados por doença, acidente do trabalho e licença-maternidade, em 31.08.98, será concedido um abono, uma única vez, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, no valor de R\$ 700.00 (setecentos reais), a ser pago até o dia 02.12.98.

PARÁGRAFO ÚNICO

Faz jus, ainda, ao abono único, o empregado dispensado sem justa causa a partir de 02.08.98, inclusive.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA SEXTA COMPLEMENTAÇÃO DE PAGAMENTO**

As diferenças salariais e de outras verbas referentes aos meses de setembro, outubro e novembro de 1998, decorrentes desta Convenção, serão pagas na folha de pagamento do mês de dezembro de 1998. As diferenças do auxílio cesta-alimentação serão satisfeitas até o último dia útil do mês de dezembro de 1998.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA SÉTIMA INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, com data de comunicação da dispensa entre o dia 16.11.98 e o dia 30.04.99, não computado, para este fim, o prazo do aviso prévio indenizado, fará jus a uma indenização adicional, nos valores abaixo discriminados, respeitadas as condições mais favoráveis. Para os efeitos desta cláusula, o empregado com data de comunicação de dispensa anterior a 16.11.98, mesmo que o período de aviso prévio coincida ou ultrapasse esta data, não fará jus à indenização adicional.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**

Vínculo Empregatício com o Banco	Indenização Adicional
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**QUADRAGÉSIMA OITAVA 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.09.98, até o limite de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), 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 31.08.98, estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 1997/1998.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA NONA COMISSÕES PARITÁRIAS**

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho e da Comissão Paritária sobre Terceirização.

CLÁUSULA**QUINQUAGÉSIMA COMISSÕES TEMÁTICAS**

Além das Comissões Paritárias pré-existentes, 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, estratégias de geração de emprego.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

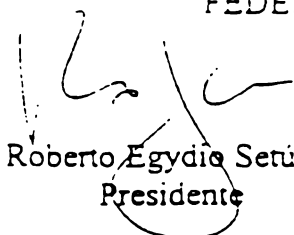
CLAUSULA

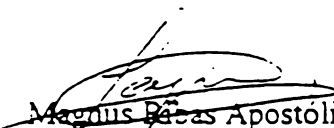
QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA VIGÊNCIA


A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 1998 a 31 de agosto de 1999

São Paulo (SP), 10 de dezembro de 1998


FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

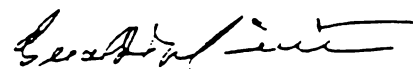

Roberto Egydio Setúbal
Presidente


Magnus Bicas Apostólico
Coordenador de Negociações Trabalhistas

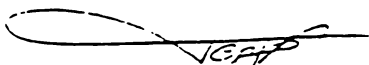

Alencar Naul Rossi
OAB/SP 17.573


SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL


Luiz Verano Freire Pontes
Presidente-em-exercicio


Geraldo Magela Leite
OAB/SP 7.258

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS


Sergio Ricardo Silva Rosa
Presidente

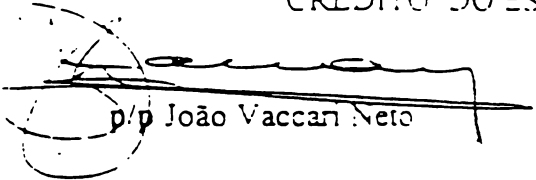

Adriano Guedes Laimer
OAB/SP 118.574

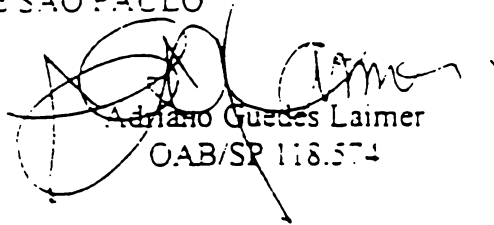

Deborah Regina Rocco Castaño Blanco
OAB SP 119.886



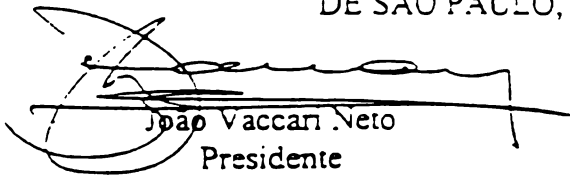
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

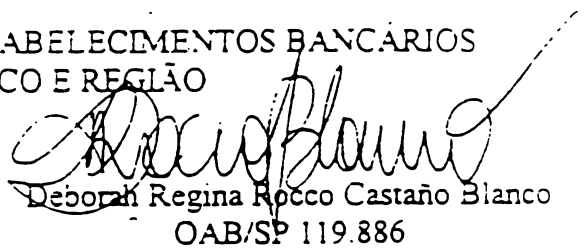
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO


p/p João Vaccari Neto

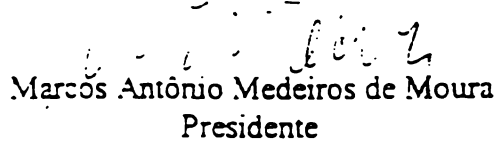

Adriano Guedes Laimer
OAB/SP 118.574

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

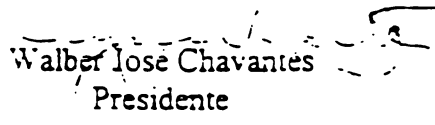

João Vaccari Neto
Presidente


Deborah Regina Rocco Castaño Blanco
OAB/SP 119.886

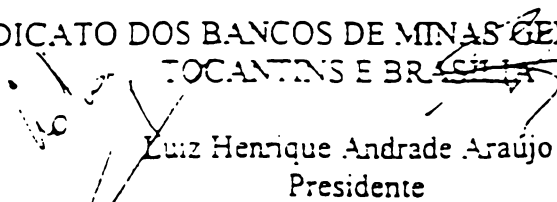
SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS


Marcos Antônio Medeiros de Moura
Presidente

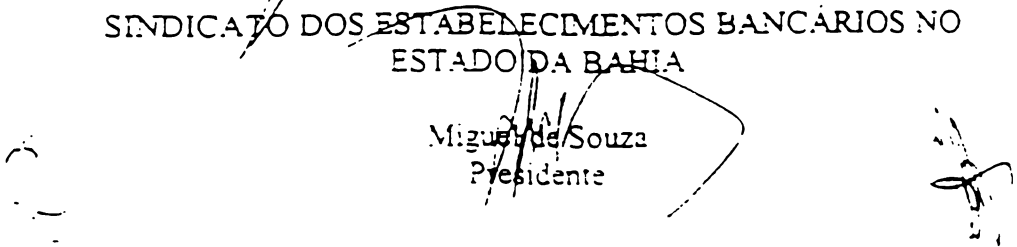
SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
(COM BASE TERRITORIAL NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO)


Walber José Chavantes
Presidente

SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS,
TOCANTINS E BRASÍLIA

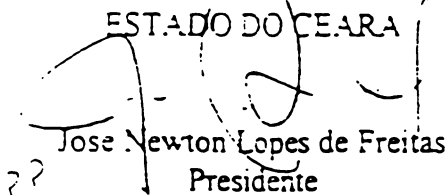

Luiz Henrique Andrade Araújo
Presidente

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO
ESTADO DA BAHIA


Miguel de Souza
Presidente

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999


SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO
ESTADO DO CEARÁ


Jose Newton Lopes de Freitas
Presidente

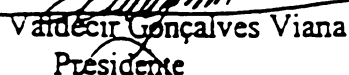
SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO


Walter Leite de Azevedo
Presidente

SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL


Ricardo Russowsky
Presidente

SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA


Valdecir Gonçalves Viana
Presidente

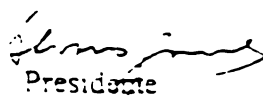
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS
ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO

Nelson José Lentini de Almeida
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA


Presidente

p/Procuração - SEEB DO EXTREMO SUL, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE
ILHÉUS, SEEB DE RECÊ, ITABUNA, JACOBINA, JEQUIÊ e VITÓRIA DA CONQUISTA
p/Procuração e em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE


Presidente

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999**

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO BANCÁRIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e SEEB DE ALEGRETE, SEEB DE BAGE, SEEB DE CAMAQUÃ, SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL, SEEB DE CRUZ ALTA, SEEB DE ERECHIM, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORE, SEEB DE HORIZONTINA, SEEB DE IJUÍ, SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGLÃO, SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE, SEEB DE PORTO ALEGRE, SEEB DE PASSO FUNDO, SEEB DE PELOTAS E REGLÃO, SEEB DE RIO GRANDE (São José do Norte e Santa Vitória de Palmar), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI, SEEB DE SÃO GABRIEL, SEEB DE ROSÁRIO DO SUL, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGLÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGLÃO, SEEB DE SANTA ROSA, SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE SANTIAGO, SEEB DE SANTO ANGELO, SEEB DE VACARIA, SEEB DO VALE DO CAÍ e SEEB DO VALE DO PARANHANA.

p/Procuração - SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SEEB DE BAURU, SEEB DE BARRETOS, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SEEB DE CATANDUVA, SEEB DE GUARULHOS, SEEB DE JUNDIAÍ, SEEB DE LIMEIRA, SEEB MOGI DAS CRUZES, SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ, SEEB DE SANTO ANDRÉ, SEEB DO VALE DO RIBEIRA.

p/Procuração - SEEB DO ESPÍRITO SANTO, SEEB DE ANGRA DOS REIS, SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE, SEEB CAMPOS DOS GOITACAZES, SEEB DE ITAPERUNA, SEEB MACAÉ, SEEB DE NITERÓI, SEEB DE NOVA FRIBURGO, SEEB DE PETRÓPOLIS, SEEB DE RIO DE JANEIRO, SEEB DE SUL FLUMINENSE, SEEB DE TERESÓPOLIS, SEEB DE TRÊS RIOS

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO CENTRO NORTE e SEEB DO ACRE, SEEB DE BRASÍLIA, SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DO ESTADO DO MATO GROSSO, SEEB PARÁ E AMAPÁ, SEEB DE RONDÔNIA, SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT) e SEEB DO ESTADO DE RORAIMA.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANÁ e SEEB DE APUCARANA, SEEB DE ARAPOTI, SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE CURITIBA, SEEB DE GUARAPUAVA, SEEB DE LONDRINA, SEEB DE PARANAVAI e SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA.

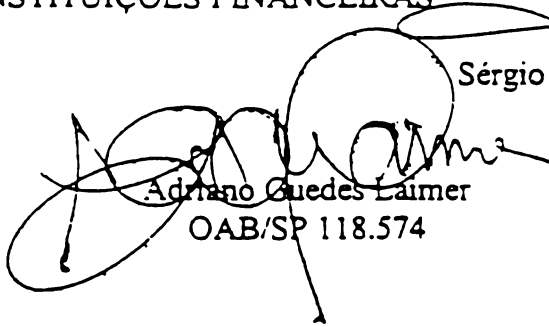
p/Procuração - SEEB DE BELO HORIZONTE, SEEB DE CATAGUASES, SEEB DE DIVINÓPOLIS, SEEB DE GOVERNADOR VALARES, SEEB DE IPATINGA, SEEB DE JUIZ DE FORA, SEEB DE PATOS DE MINAS, SEEB DE TEÓFILO OTONI e SEEB DE UBERABA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1998/1999

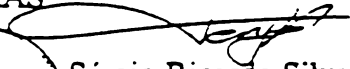
p/Procuração - SEEB DE ALTO URUGUAI CATARINENSE, SEEB DE BLUMENAU, SEEB DE CHAPECÓ, SEEB DE CRICIÚMA, SEEB DE FLORIANÓPOLIS, SEEB DE OESTE CATARINENSE, SEEB DE RIO DO SUL, SEEB DE SÃO MIGUEL DO OESTE e SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO NORDESTE e SEEB DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DO MARANHÃO, SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE, SEEB DE PERNAMBUCO, SEEB DO PIAUÍ, SEEB DE CAMPINA GRANDE (PB), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DO CEARÁ, SEEB DO CARIRI (CE) e SEEB DE SERGIPE

p/Procuração - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS



Adriano Guedes Lamer
OAB/SP 118.574



Sérgio Ricardo Silva Rosa
Presidente



Deborah Regina Rocco Castaño Blanco
OAB/SP 119.886

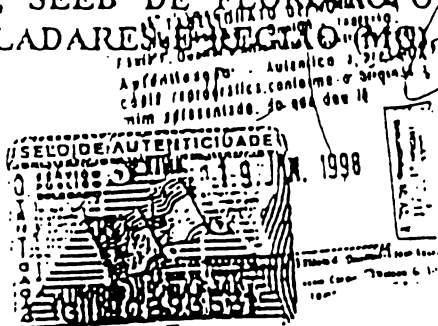


ANEXO 3 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1997/98



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1997/1998

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATOS DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ com sede nas capitais dos estados indicados, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO (FETEC) DO ESTADO DO PARANÁ e FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE, a FEEB DO CENTRO/NORTE, a FETEC DO NORDESTE, a FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEEB DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE - antigo SEEB DE CRATO, JUAZEIRO E BARBALHA), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES, SEEB DE GUARAPETI (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE



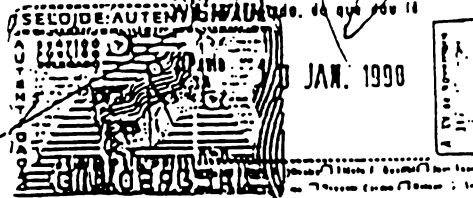
[Handwritten signatures and initials]



GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE ITAPERUNA (RJ), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUIZ DE FORA E REGIÃO (MG), SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES (SP), SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE POÇOS DE CALDAS (MG), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE, (SÃO JOSÉ DO NORTE e SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DE RIO DO SUL (SC), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA), por seus Presidentes e por seus Advogados Adriano Guedes Laimer - OAB/SP 118.574 e Arnaldo Leonel Ramos Junior - OAB/SP 112.027-A, celebram *Convenção Coletiva de Trabalho*, nos seguintes termos:

SALÁRIOS:**CLAUSULA PRIMEIRA REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 5,00% (cinco por cento), a partir de 1º.09.97, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas em 1º.08.97, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de 1º.09.96 a 31.08.97, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e promoção por antiguidade. Este percentual abrange o período 1º.09.96 a 31.08.97.



PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na hipótese de empregado admitido após a data-base, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois da data-base, 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:
R\$ 300,30 (trezentos reais e trinta centavos)
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 438,90 (quatrocentos e trinta e oito reais e noventa centavos)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 438,90 (quatrocentos e trinta e oito reais e noventa 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 1997, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

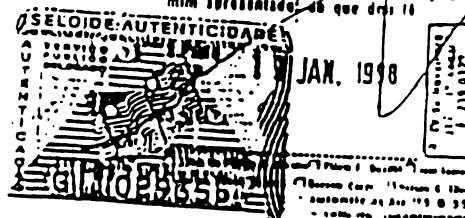
CLÁUSULA TERCEIRA SALÁRIO APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

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\$ 330,75 (trezentos e trinta reais e setenta e cinco centavos reais)
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 483,00 (quatrocentos e oitenta e três reais)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos:
R\$ 483,00 (quatrocentos e oitenta e três reais)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 682,50 (seiscentos e oitenta e dois reais e cinquenta 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

Aos admitidos até 31 de dezembro de 1997, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 1998, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 1998, 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 1998.

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**

É fixado o adicional de R\$ 7,88 (sete reais e oitenta e oito centavos) mensais por ano completo de serviço, ou que vier a completar-se na vigência desta Convenção, ao mesmo empregador, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Adicional previsto nesta cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

CLÁUSULA SÉTIMA ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

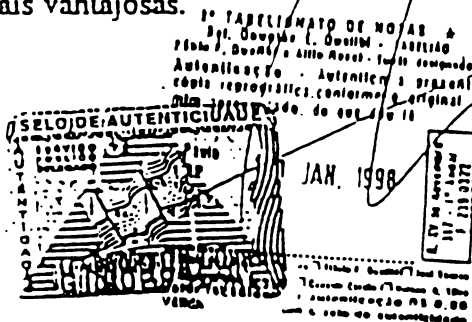
Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

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 OITAVA ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido e 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.



CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT
INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE



CLÁUSULA NONA

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

CLAUSULA DECIMA

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), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula Primeira, respeitadas os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*.

CLÁUSULA

DÉCIMA PRIMEIRA

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\$ 135,45 (cento e trinta e cinco reais e quarenta 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

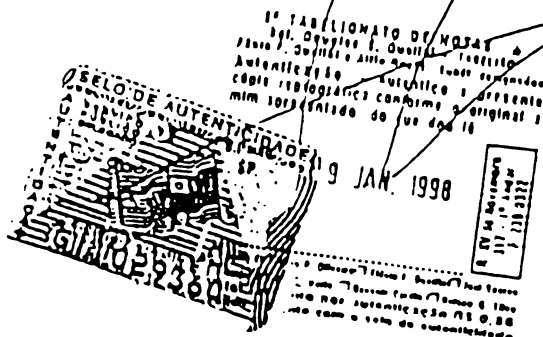
DÉCIMA SEGUNDA

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\$ 44,89 (quarenta e quatro reais e oitenta e nove centavos), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*.

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.



Handwritten signatures and initials



AUXÍLIOS:

CLAUSULA

DÉCIMA TERCEIRA

AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 8,11 (oito reais e onze 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

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 SEGUNDO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

PARÁGRAFO QUARTO

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 QUINTO

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/MTb nº 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93).

CLÁUSULA

DÉCIMA QUARTA

AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

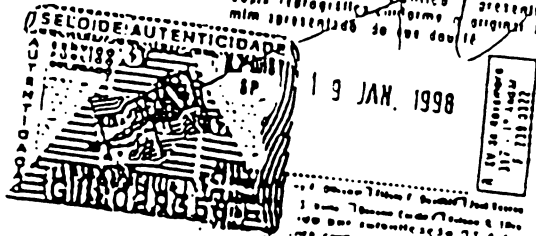
Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 118,00 (cento e dezoito reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu "caput" e §§ 1º e 5º.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio de que trata esta cláusula estende-se, também, às empregadas que se encontrem em gozo de licença maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregado afastado a partir de 1º.09.97, por acidente do trabalho ou doença, terá jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.



Handwritten signature

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Ao empregado que, em 1º.09.97, já se encontrava afastado e recebendo o benefício, ficam mantidas as condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 1996/1997.

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 QUINTA AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais), 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

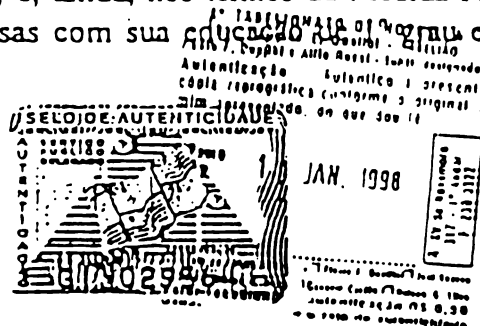
A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, 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).

CLÁUSULA 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 SÉTIMA 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, e, ainda, nos termos da Medida Provisória 1.518-1 de 17.10.96 e alterações posteriores, as despesas com sua educação e as despesas havidas com seus



[Handwritten signature and initials]
7

CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CEB



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- (D.O.U., de 18.10.96, seção 1, pág. 21260/61), e reedições posteriores, que altera 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

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 (§ 4 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 OITAVA AUXÍLIO FUNERAL**

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 268,00 (duzentos e sessenta e oito reais) 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**DÉCIMA NONA 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\$ 28,00 (vinte e oito reais), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

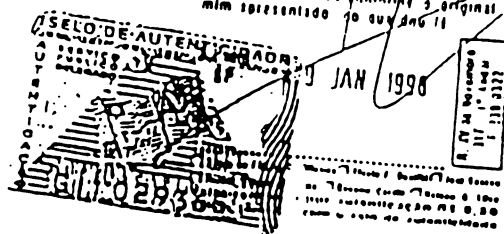
Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

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.





CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT



PARÁGRAFO QUARTO

O banco que já fornece condução não poderá substituí-la pela verba desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO

A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA VALE-TRANSPORTE

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio do 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 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), 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, cabendo ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações das 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:

CLAUSULA

VIGÉSIMA PRIMEIRA 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:

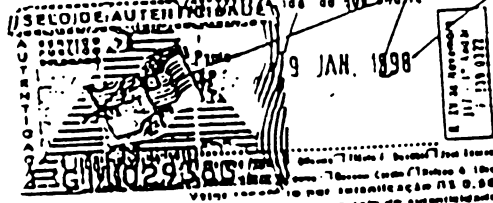
- a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela 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 SEGUNDA AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados 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 doação de sangue, comprovada;
- V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de esposa, filho, pai ou mãe;
- 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.



Handwritten signature and initials.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Entendem-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

PROTEÇÃO AO EMPREGO:**CLAUSULA****VIGÉSIMA TERCEIRA****ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

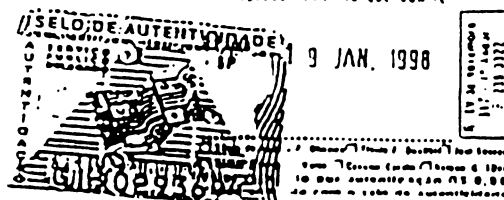
- a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença: Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, 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 de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;
- f) pré-aposentadoria: Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 23 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo banco. Para a mulher, em virtude do artigo 52 da Lei nº 8213, de 24.07.1991 (DOU 25.07.91), que assegura aposentadoria proporcional aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses anteriores, desde que tenha 23 (vinte e três) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo banco;
- g) 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;
- h) 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 será adquirida a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação do empregado, escrita e protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, apresentando os documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias após o banco os exigir;

Dr. Douglas L. Quilici - Inscrição
 7156 / OAB/SP e Alho Anel - Inscrição
 Autenticação - Autentico 2 apresenta
 cópia reprográficada conforme o original e
 não substitui o original



- II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", 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 estável suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

VIGÉSIMA QUARTA 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 nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 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 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**CLAUSULA****VIGÉSIMA QUINTA 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:

- será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.1997. Os empregados que, em 1º.09.1997, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;
- 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;
- 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;
- recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS.



11

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.

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 Parágrafos Primeiro e Segundo, 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

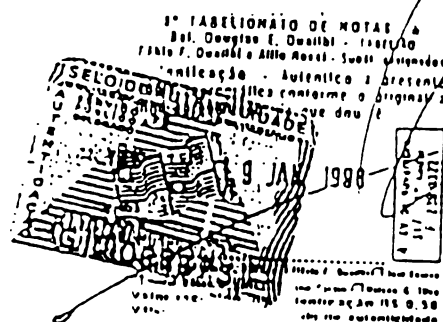
O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo 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****VIGÉSIMA SEXTA 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 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:**CLAUSULA****VIGÉSIMA SÉTIMA INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO**

Em consequência 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\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

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**VIGÉSIMA OITAVA MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO**

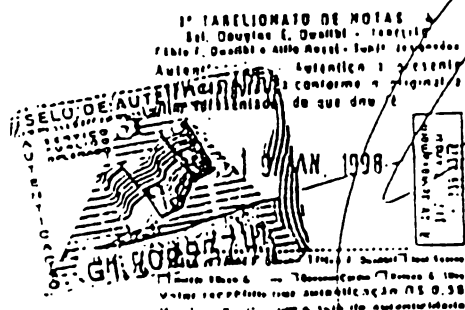
As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta dos bancos e não poderão ser descontadas dos empregados.

CLÁUSULA**VIGÉSIMA NONA UNIFORME**

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um período 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:

CLAUSULA

TRIGÉSIMA PRIMEIRA **FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercicio de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercicio estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas *Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas*, que integram o presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, 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 às eleições seguintes, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na comunicação da frequência livre ao banco, as entidades indicarão, 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 TERCEIRO

Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.

CLAUSULA

TRIGÉSIMA SEGUNDA **QUADRO DE AVISOS**

Os bancos colocarão à disposição das entidades profissionais convenientes 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.

CLAUSULA

TRIGÉSIMA TERCEIRA **SINDICALIZAÇÃO**

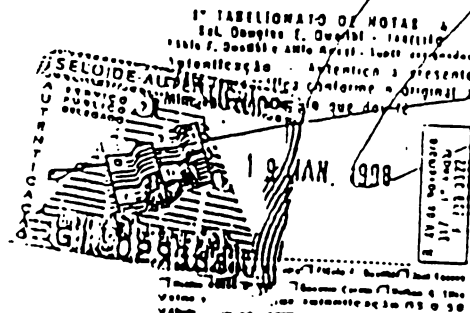
Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção do banco.

SAÚDE NO TRABALHO:

CLAUSULA

TRIGÉSIMA QUARTA **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.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULA

TRIGÉSIMA QUINTA

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 SEXTA

POLÍTICA SOBRE AIDS

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária, constituída nos termos da cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 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

TRIGÉSIMA SÉTIMA

ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 27.10.97, 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.

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias /
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 26 de outubro de 1997, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 1996/1997, assim limitadas:

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 10 (dez) anos	30 (trinta) dias
Mais de 10 (dez) anos	90 (noventa) dias

CLÁUSULA

TRIGÉSIMA OITAVA

ACIDENTES DE TRABALHO

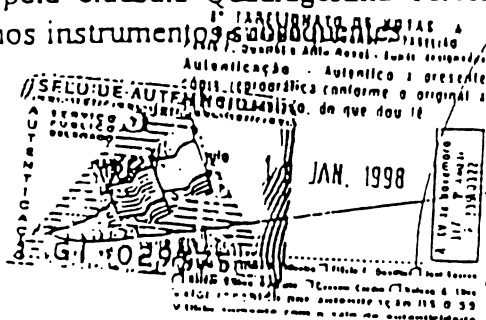
Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA

TRIGÉSIMA NONA

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 de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.



CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:

CLAUSULA

QUADRAGÉSIMA PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO 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.

PARÁGRAFO QUARTO

Quando a homologação for realizada perante os sindicatos profissionais, o banco lhe pagará a importância de R\$ 1,71 (hum real e setenta e um 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 PRIMEIRA 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 SEGUNDA CARTA DE DISPENSA

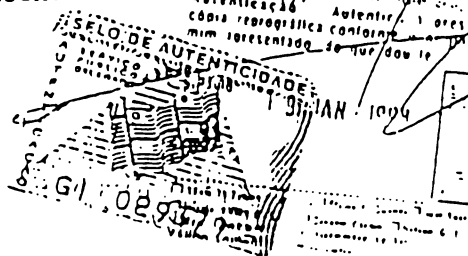
A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL:

CLAUSULA

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 9,68 (nove reais e sessenta e oito centavos) por dia de trabalho do empregado, que será devida, por ação,



PARÁGRAFO TERCEIRO

O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA OITAVA COMISSÕES PARITÁRIAS**

As partes ajustam entre si a manutenção da *Comissão Paritária de Saúde do Trabalho* e da *Comissão Paritária sobre Terceirização*.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os objetivos específicos e demais condições de funcionamento das referidas Comissões serão estabelecidos em reunião entre as partes.

CLÁUSULA**QUADRAGÉSIMA NONA COMISSÕES TEMÁTICAS**

Além da manutenção das Comissões Paritárias pré-existentes, deverão ser criadas, até 60 (sessenta) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, Comissões Paritárias para discutir e convencionar sobre os seguintes temas:


- 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 (sétima) e 8ª (oitava) horas;
- g) auxílio educacional;
- h) gratificação semestral;
- i) estratégias de geração de emprego.


CLÁUSULA**QUINQUAGÉSIMA VIGÊNCIA**

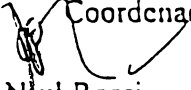
A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 1997 a 31 de agosto de 1998.

São Paulo (SP), 28 de novembro de 1997

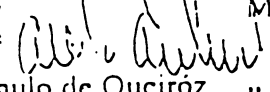
FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS



Roberto Egydio Setúbal
Presidente

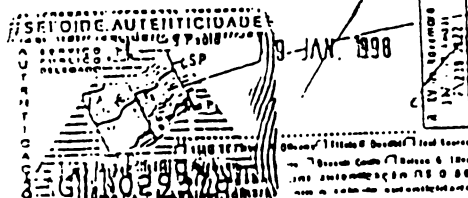

Magnus Ribas Apostólico
Coordenador de Negociações Trabalhistas


Alencar Naul Rossi
OAB/SP 17.573

SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL


Paulo de Quiróz
Presidente


Geraldo Magela Leite
OAB/SP 7.258



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LÚCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1997.**

Os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS infra-assinados, por delegação recebida dos empregados dos bancos, em assembléias convocadas especialmente para este fim, constituído, cada qual, representante de todos os empregados da categoria em sua base territorial, para convencionar a participação nos lucros ou resultados de que trata a Medida Provisória nº 1539-37 de 30 de outubro de 1997, e reedições posteriores, neste ato representados pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO (FETEC) DO ESTADO DO PARANÁ e FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA e SERGIPE, a FEEB DO CENTRO/NORTE, a FETEC DO NORDESTE, a FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEEB DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; os SÍNDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUYA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE - antigo SEEB DE CRATO, JUAZEIRO E BARBALHA), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHIAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE ITAPERUNA, SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUIZ DE FORA E REGIÃO (MG), SEEB DE JUNDIAÍ (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE

3ª TABELIÃO DE NOTAS
 Banco BNB
 C. 100 - 30 ABR, 1998

MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES, SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE POÇOS DE CALDAS (MG), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE (SÃO JOSÉ DO NORTE E SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DE RIO DO SUL (SC), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA), de um lado, e de outro, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO e MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial, também, no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ, com sede nos estados indicados em sua denominação, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da referida Medida Provisória, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para estabelecer a PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R) no exercício de 1997, bem como ratificar o PROTOCOLO PRÉVIO firmado em 11.11.97, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R)

Ao empregado admitido até 31.12.96, em efetivo exercício em 31.12.97, convencionam-se o pagamento, pelo banco, até 02 de março de 1998, de 80,00% (oitenta por cento) sobre o salário-base.

3ª TABELIAÇÃO DE NOTAS

Blanca Ribeiro Vianna

30 ABR. 1998

mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/97, acrescido do valor fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais), limitado ao valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no "caput" desta Cláusula, a título P.L.R., observarão, em face do exercício de 1997, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Quando total de P.L.R. calculado pela regra básica do "caput" desta Cláusula for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 1997, o valor individual deverá ser majorado a que o valor total da participação atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, ou até que o valor individual seja igual a 2 (dois) salários do empregado e limitado ao total de R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO

No pagamento da P.L.R., o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos a esse título, referentes ao exercício de 1997.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregado admitido até 31.12.96 e que se afastou a partir de 1º.01.97, por doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da P.L.R., ora estabelecido.

PARÁGRAFO QUARTO

Ao empregado admitido a partir de 1º.01.97, em efetivo exercício em 31.12.97, mesmo que afastado por doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente de trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

PARÁGRAFO QUINTO

Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 02.08.97 e 31.12.97, será devido o pagamento, até 02.03.98, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no "caput", por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SEXTO

O banco que apresentar prejuízo no exercício de 1997 (balanço de 31.12.97), estará isento do pagamento da P.L.R.

CLÁUSULA SEGUNDA

ANTECIPAÇÃO DA P.L.R.

Excepcionalmente, e respeitados os termos do "caput" e dos parágrafos da Cláusula anterior, o banco efetuará até o dia 21.11.97, o pagamento de antecipação da P.L.R. de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 100,00 (cem reais) observando-se as seguintes condições:

- percentual máximo do lucro líquido de 15% (quinze por cento) do resultado correspondente ao 1º semestre de 1997.
- o valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 1.450,00 (hum mil, quatrocentos e cinquenta reais).
- no pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de P.L.R., referentes ao exercício de 1997.
- o empregado admitido até 31.12.96 e que se afastou a partir de 1º.01.97, por doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da antecipação.
- ao empregado admitido a partir de 1º.01.97, em efetivo exercício na data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO (11.11.97), mesmo que afastado por doença, acidente de trabalho

3º TABELÃO DE NOTAS
Banca Examinadora
30 ABR 1998

136
176
176

ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.97. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

- f) ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 02.08.97 e a data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO (11.11.97), será efetuado o pagamento desta antecipação, respeitada a proporcionalidade prevista no item "c" desta Cláusula.
- g) o banco que apresentar prejuízo no 1º semestre de 1997 (balanço de 30.06.97), estará isento do pagamento da antecipação.

CLÁUSULA TERCEIRA

A participação nos resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 1997, tem caráter excepcional e transitório, atende ao disposto na Medida Provisória nº 1539-37, de 30 de outubro de 1997, e reedições posteriores, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

São Paulo (SP), 28 de novembro de 1997

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

Roberto Egidio Setúbal
Roberto Egidio Setúbal
Presidente

Magnus Vilhag Apostólico
Magnus Vilhag Apostólico
Coordenador de Negociações Trabalhistas

Alencar Naul Rossi
Alencar Naul Rossi
OAB/SP 17.573

SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL

Paulo de Queiroz
Paulo de Queiroz
Presidente

Geraldo Magela Leite
Geraldo Magela Leite
OAB/SP 7.258

SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS

Florismundo Alves de Araújo
Florismundo Alves de Araújo
Presidente

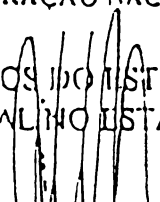
3ª TABELA DE NOTAS
Blanca Ribeiro Vianna
C. 18A. 30 ABR. 1998
A presença fotográfica é reprodução



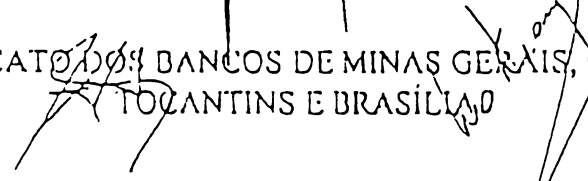
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT

UCSB/CS
Tel
Sobrin


SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
(COM BASE TERRITORIAL NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO)


Ailton Soares Calçada
Presidente

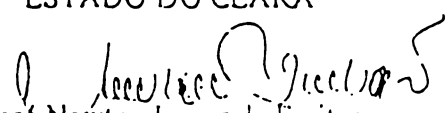
SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS,
TOCANTINS E BRASÍLIA


Luiz Henrique Andrade Araújo
Presidente

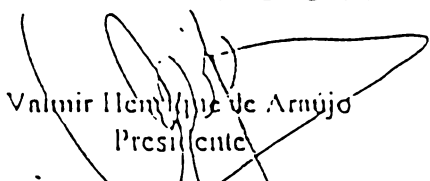
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO
ESTADO DA BAHIA


Roberto Camargo
Presidente

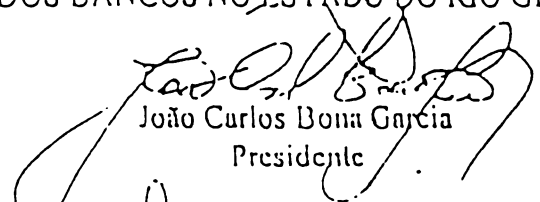
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO
ESTADO DO CEARÁ


José Newton Lopes de Freitas
Presidente

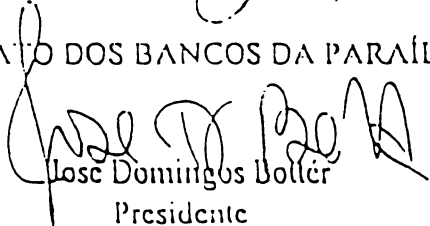
SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO


Valmir Henrique de Araújo
Presidente

SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL


João Carlos Bona Garcia
Presidente

SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA


José Domingos Volter
Presidente

3ª TABELIÃO DE NOTAS
Blanca Ribeiro Vianna
Cra. 30 ABR, 1998
A presente locação é reprodução
fidel da 'documentação' apresentada
neste Cartório, nesta data.



[Handwritten signature]
[Handwritten text]

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM
INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

[Handwritten signature]

Sérgio Ricardo Silva Rosa
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO

[Handwritten signature]
p/p Ricardo José Ribeiro-Berzoini

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS
ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO

Nelson José Lentini de Almeida
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

[Handwritten signature]
Ricardo José Ribeiro Berzoini
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA

[Handwritten signature]
Presidente

p/Procuração - SEEB DO EXTREMO SUL, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE
ILHÉUS, SEEB DE IRECÊ, ITABUNA, JACOBINA, JEQUIÊ, VITÓRIA DA CONQUISTA e
SEEB DO ESTADO DE SERGIPE

p/Procuração e em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE

[Handwritten signature]
Euclides Fagundes Neves
Presidente

3ª TABELÃO DE NOTAS
Ricardo Ribeiro Vianna
Ciba. 30 ABR. 1998
A presente fotocópia é reprodução fidelidade do "documento" apresentado

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e

SEEB DE ALEGRETE, SEEB DE BAGÉ, SEEB DE CAMAQUÃ, SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL, SEEB DE CRUZ ALTA, SEEB DE ERECHIM, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORÉ, SEEB DE HORIZONTALINA, SEEB DE JUIZ DE FORA, SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE, SEEB DE PORTO ALEGRE, SEEB DE PASSO FUNDO, SEEB DE PELOTAS E REGIÃO, SEEB DE RIO GRANDE (São José do Norte e Santa Vitória do Palmar), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI, SEEB DE SÃO GABRIEL, SEEB DE ROSÁRIO DO SUL, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO, SEEB DE SANTA ROSA, SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE SANTIAGO, SEEB DE SANTO ANGELO, SEEB DE VACARIA, SEEB DO VALE DO CAÍ e SEEB DO VALE DO PARANHANA.

p/Procuração - SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SEEB DE BAURU, SEEB DE BARRETOS, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SEEB DE CATANDUVA, SEEB DE GUARULHOS, SEEB DE JUNDIAÍ, SEEB DE LIMEIRA, SEEB MOGI DAS CRUZES, SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ, SEEB DE SANTO ANDRÉ, SEEB DO VALE DO RIBEIRA.

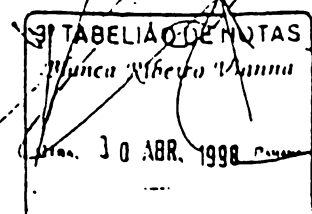
p/Procuração - SEEB DO ESPÍRITO SANTO, SEEB DE ANGRA DOS REIS, SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE, SEEB CAMPOS DOS GOITACAZES, SEEB DE ITAPERUNA, SEEB MACAÉ, SEEB DE NITERÓI, SEEB DE NOVA FRIBURGO, SEEB DE PETRÓPOLIS, SEEB DE RIO DE JANEIRO, SEEB DE SUL FLUMINENSE, SEEB DE TERESÓPOLIS, SEEB DE TRÊS RIOS

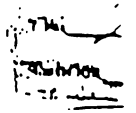
p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO CENTRO NORTE e SEEB DO ACRE, SEEB DE BRASÍLIA, SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DO ESTADO DO MATO GROSSO, SEEB PARÁ E AMAPÁ, SEEB DE RONDÔNIA, SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT) e SEEB DO ESTADO DE RORAIMA.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANÁ e SEEB DE APURACARA, SEEB DE ARAPOTI, SEEB DE ASSIS CHATEUBRIAND, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE CURITIBA, SEEB DE GUARAPUAVA, SEEB DE LONDRINA, SEEB DE PARANAVAÍ e SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA.

p/Procuração - SEEB DE BELO HORIZONTE, SEEB DE CATAGUASES, SEEB DE DIVINÓPOLIS, SEEB DE GOVERNADOR VALARES, SEEB DE IPATINGA, SEEB DE JUIZ DE FORA, SEEB DE PATOS DE MINAS, SEEB DE POÇOS DE CALDAS, SEEB DE TEÓFILO OTONI e SEEB DE UBERABA

p/Procuração - SEEB DE ALTO URUGUAI CATARINENSE, SEEB DE BLUMENAU, SEEB DE CHAPECÓ, SEEB DE CRICIÚMA, SEEB DE FLORIANÓPOLIS, SEEB DE OESTE





CATARINENSE, SEEB DE RIO DO SUL, SEEB DE SÃO MIGUEL DO OESTE e SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO NORDESTE e SEEB DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DO MARANHÃO, SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE, SEEB DE PERNAMBUCO, SEEB DO PIAUÍ, SEEB DE CAMPINA GRANDE (PB), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DO CEARÁ e SEEB DO CARIRI (CE)

p/Procuração - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Sérgio Ricardo Silva Rosa
Presidente

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Adriano Guedes Lamer
OAB/SP 118.574

p/p Ricardo José Ribeiro-Berzoini
Arnaldo Leonel Ramos Junior
OAB/SP 112.027-A

g:users/plr97/plrcnb.doc

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO
O presente Acordo Convenção Coletiva de Trabalho foi protocolizado neste Orgão em
n.º 46000-001770/98-30, às fls. 54
livro n.º 01, na forma do art. 614 da CLT
Brasília, 24 / 03 / 98
Funcionário Matricula 6221

TABELIÃO DE NOTAS
Mariana Ribeiro Vianna
CIDA, 30 ABR, 1998
A presente fotocópia é reprodução

ANEXO 4 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO- B. B. 2000/01

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1995/1996

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 1995/1996

Pelo presente instrumento de um lado, representando a categoria econômica, a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS**, o **SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL**, o **SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS**, o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA**, o **SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o **SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA**, o **SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA**, o **SINDICATOS DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, o **SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO**, o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ** com sede nas capitais dos estados indicados, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF**, a **FETEC DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, a **FETEC DO ESTADO DO PARANÁ E FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO**, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**, a **FEEB DO CENTRO/NORTE** (Acre, Rondônia, Mato Grosso e Tocantins), a **FETEC DO NORDESTE**, a **FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE**

JANEIRO E ESPIRÍTO SANTO e a FEEB DO ESTADO RIO GRANDE DO SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SEEB DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BENTO GONÇALVES (RS), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE - antigo SEEB DE CRATO, JUAZEIRO E BARBALHA), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPIRÍTO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE

FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IGUATU (CE), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUIZ DE FORA E REGIÃO (MG), SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVA PRATA (RS), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DE PARANAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE POÇOS DE CALDAS (MG), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DE RIO DO SUL (SC), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB

DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO (SP), SEEB DE SOLEDADE (RS), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOCANTINS (TO), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA), por seus Presidentes e por seus Advogados Adriano Guedes Laimer - OAB/SP 118.574 e João Carlos Rodrigues dos Santos - OAB/SP 84.152, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos seguintes termos:

SALÁRIOS

CLÁUSULA PRIMEIRA

Reajuste Salarial

A partir de 1º de setembro de 1995, os bancos concederão aos seus empregados, reajuste salarial de 30,00% (trinta por cento)

sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de setembro/94, em cada banco, compensando-se todas as antecipações concedidas, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem, garantido o reajuste mínimo de 14,64% (catorze inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento) sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticados no mês de agosto/95.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para os bancos que tiverem resíduo de reajuste salarial inferior a 14,64% (catorze inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento), resultante da aplicação do índice de 30,00% menos as antecipações praticadas, a diferença, agora concedida a maior, se transformará, automaticamente, em antecipação a ser compensada até a próxima data-base, inclusive.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os percentuais referidos nesta cláusula abrangem o período 1º.09.94 a 31.08.95, bem como reajustes e aumentos salariais decorrentes da legislação aplicável.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Na hipótese de empregado admitido após a data-base, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois da data-base, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

PARÁGRAFO QUARTO

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:
R\$ 255,00 (duzentos e cinquenta e cinco reais)
- b) Pessoal de Escritório:
R\$ 373,00 (trezentos e setenta e três reais)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuem pagamentos ou recebimentos:
R\$ 373,00 (trezentos e setenta e três reais)

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 1995, 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 admissão no banco não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais)

- b) Pessoal de Escritório: R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuem pagamentos ou recebimentos: R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais), 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 se aplicam igualmente aos estagiários sem vínculo empregatício.

CLÁUSULA QUARTA

Adiantamento de 13º Salário

Aos admitidos até 31 de dezembro de 1995, os bancos pagarão, até o dia 30 de maio de 1996, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 1996, 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 1996.

CLÁUSULA QUINTA

Salário do Substituto

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, 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

É fixado o adicional de R\$ 6,75 (seis reais e setenta e cinco centavos) mensais por ano completo de serviço, ou que vier a completar-se na vigência desta Convenção, ao mesmo empregador, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Adicional previsto nesta Cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

CLÁUSULA SÉTIMA

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, tais como ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

CLÁUSULA OITAVA

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 NONA

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

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), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta 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 previstas nas **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS**.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

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\$ 115,00 (cento e quinze reais) 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 SEGUNDA

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\$ 38,58 (trinta e oito reais e cinquenta e oito centavos), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS**.

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 DÉCIMA TERCEIRA

Auxílio Refeição

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 7,00 (sete reais), 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 a época de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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 SEGUNDO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

PARÁGRAFO QUARTO

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 QUINTO

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/MTb nº 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA ***Auxílio Cesta Alimentação***

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente

com o benefício da cláusula anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 102,00 (cento e dois reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 25,50 (vinte e cinco 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 §§ 1º e 5º.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio de que trata esta cláusula estende-se, também, às empregadas que se encontrem em gozo de licença maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos, quando pré-existentes, ou previstos nesta Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA ***Auxílio Creche/Auxílio Babá***

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 78,00 (setenta e oito reais), 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As concessões das vantagens contidas nesta Cláusula estão em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atendem, 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 15.1.1969 (DOU de 24.1.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 5.9.1986).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

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 SÉTIMA

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, 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

Os bancos e os empregados observarão todas as condições e procedimentos estabelecidos pelo Decreto nº 87.043, de 22.03.82, com a redação dada pelo Decreto nº 88.374, de 07.06.83, que regulamenta o Decreto-Lei nº 1.422, de 23.10.75, que dispõe sobre o Salário-Educação.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA

Auxílio Funeral

Os bancos pagarão, aos seus empregados ou aos dependentes, auxílio funeral no valor de R\$ 230,88 (duzentos e trinta reais e oitenta e oito centavos), pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos, ou pelo falecimento

do funcionário. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido 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 DÉCIMA NONA

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\$ 24,28 (vinte e quatro reais e vinte e oito centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam 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

A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta Cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA

Vale-Transporte

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio do 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 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), 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, cabendo ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações das 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 trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do

salário básico do empregado.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA

Abono de Falta do Estudante

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória, ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO ÚNICO

A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

Ausências Legais

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 da criança, em caso de nascimento de filho;

IV - 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, filho, pai ou mãe;

VI - 2 (dois) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito desta Cláusula, o sábado não será considerado dia útil.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Entendem-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

PROTEÇÃO AO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA

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 de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;

f) **pré-aposentadoria**: Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador. Para a mulher, em virtude do artigo 52 da Lei nº 8213, de 24.07.1991 (DOU 25.07.91), que assegura aposentadoria proporcional aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses anteriores, desde que tenha 23 (vinte e três) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador;

g) **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;

h) **gestante/aborto**: A gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto devidamente 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 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;

II - aos abrangidos pelas alíneas “e” e “f”, a estabilidade não

compreende, também, os casos de demissão por força maior 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 da 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 Transitórias da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA

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 nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 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 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.

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\$ 34 522,76 (trinta e quatro mil, quinhentos e vinte e dois reais e setenta e seis 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 à atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA, onde houver.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA

Multa por Irregularidade 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 VIGÉSIMA NONA

Uniforme

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por

ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA

Digitadores - Intervalo para Descanso

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um período 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 PRIMEIRA

Frequência Livre Do Dirigente Sindical

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto a Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas **NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS**, que integram o presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, 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

seguintes eleições, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

Na comunicação da frequência livre ao banco, as Entidades indicarão, 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 TERCEIRO

Durante o período em que o empregado estiver à disposição das Entidades, a estas caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao banco empregador para concessão do respectivo adiantamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA

Desconto Assistencial/Confederativo/Taxa de Fortalecimento Sindical/Taxa de Reversão e Similares

De conformidade com o aprovado nas respectivas assembleias gerais das entidades sindicais profissionais convenientes, os bancos procederão ao desconto no salário dos seus empregados, com repasse até 10 (dez) dias, às entidades sindicais profissionais, em valores e condições estabelecidas nas **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS** que integram o presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os descontos referentes a esta cláusula, a favor das entidades profissionais, constarão das Convenções Aditivas que, integrantes do presente instrumento, serão celebradas pelas entidades da categoria econômica e da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As entidades profissionais convenientes assumem a responsabilidade por qualquer pendência judicial ou não, decorrente desta disposição.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os descontos não repassados às entidades sindicais no prazo estipulado nesta Cláusula serão acrescidos de:

- a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro 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 QUARTO

No conceito de remuneração para fins de cálculo do desconto, não se inclui o 13º salário, sendo que as **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS** poderão excepcionar outras verbas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

Quadro de Avisos

Os bancos colocarão à disposição das Entidades Profissionais Convenientes quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente da banco, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA

Sindicalização

Facilitar-se-á às Entidades Sindicais Profissionais 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 QUINTA ***CIPA***

Os bancos darão ciência às Entidades Sindicais Profissionais do término do mandato dos membros da CIPA, com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA ***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 SÉTIMA ***Política Sobre Aids***

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária, constituída nos termos da Cláusula Trigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 1992/1993 e mantida nos instrumentos subsequentes.

PARÁGRAFO ÚNICO

É vedada a exigência de exame para pesquisa do vírus da doença.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA ***Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido***

O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelo período de 30 (trinta) dias, contados do último dia

de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio

PARÁGRAFO ÚNICO

A assistência médica e hospitalar de que trata o “caput” da presente Cláusula se estenderá pelo período de 90 (noventa) dias ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos de vínculo com o banco.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA ***Acidentes De Trabalho***

Os bancos remeterão aos Sindicatos Profissionais Convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA ***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 de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA ***Prazo para Homologação de Rescisão 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

bancários da base territorial das entidades firmatárias, estão formalizadas em **CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS**, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA *Indenização Adicional*

Os empregados dispensados sem justa causa, com data de comunicação da dispensa entre os dias 05 de outubro de 1995 e 29 de fevereiro de 1996, não computado o prazo do aviso prévio, quando indenizado, para este fim, farão jus a uma indenização adicional, nos valores abaixo discriminados. Para os efeitos desta cláusula, os empregados com data de comunicação de dispensa anterior a 05.10.95, mesmo que o período de aviso prévio coincida ou ultrapasse esta data, não farão jus à indenização adicional.

PERÍODO DE COMUNICAÇÃO DA DISPENSA **INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

De 05.10.95 até 30.11.95

1,5 (um e meio) valor do aviso-prévio

De 01.12.95 a 29.02.96

1 (um) valor do aviso-prévio

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA *Comissões Paritárias*

As partes ajustam entre si a constituição da **COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE DO TRABALHO** e da **COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO** no prazo de até trinta dias da assinatura desta Convenção Coletiva

de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os objetivos específicos e demais condições de funcionamento das referidas Comissões serão estabelecidos em reunião entre as partes, após a sua instalação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA *Vigência*

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 1995 a 31 de agosto de 1996.

Assinam esta Convenção:

. **Federação Nacional dos Bancos**

. **Sindicato dos Bancos no Estado de:**

São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul; Alagoas; Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo); Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Brasília; Bahia, Pernambuco, Rio Grande do Sul e Paraíba

. **Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Estado do Ceará; Bahia**

. **CNB-CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Instituições Financeiras**

. **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de: São Paulo, Nordeste, Paraná, Minas Gerais**

. **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de: Rio de Janeiro e Espírito Santo, Bahia e Sergipe, Rio Grande do Sul, Centro/Norte**

. **Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários:**

Acre, Alagoas, Alegrete, Alto Uruguai Catarinense, Angra dos Reis, Apuracara, Arapoti, Araraquara, Assis, Assis Chateaubriand, Bagé, Bahia, Baixada Fluminense, Barretos, Bauru, Belo Horizonte, Bento Gonçalves, Blumenau, Bragança Paulista, Brasília, Camaquã, Campina Grande (PB), Campo Mourão, Campos dos Goitacazes, Carazinho, Cariri, Cataguases, Catanduva, Caxias do Sul, Ceará, Chapecó, Cornélio Procópio, Criciúma, Cruz Alta, Curitiba, Divinópolis, Dourados (MS), Erechim, Espírito Santo, Estado do Mato Grosso, Extremo Sul, Feira de Santana, Florianópolis, Frederico Westphalen, Governador Valares, Guaporé, Guarapuava, Guarulhos, Horizontina, Iguatu, Ijuí, Ilhéus, Ipatinga, Irecê, Itabuna, Jacobina, Jequié, Juiz de Fora, Jundiá, Limeira, Londrina, Macaé, Maranhão, Niterói, Nova Friburgo, Nova Prata, Novo Hamburgo e Região, Oeste Catarinense, Osório e Litoral Norte, Pará e Amapá, Paranavaí, Passo Fundo, Patos de Minas, Pelotas e Região, Pernambuco, Petrópolis, Piauí, Poços de Caldas, Porto Alegre, Presidente Prudente, Rio de Janeiro, Rio do Sul, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rondonópolis (MT), Roraima, Rosário do Sul, Santa Cruz do Sul e Região, Santa Maria e Região, Santa Rosa, Santana do Livramento, Santiago, Santo André, Santo Angelo, São Borja e Itaqui, São Gabriel, São Leopoldo, São Luiz Gonzaga, São Miguel D'Oeste, São Paulo, Sergipe, Soledade, Sul Fluminense, Taubaté, Teófilo Otoni, Teresópolis, Tocantins, Toledo, Três Rios, Uberaba, Umuarama, Vacaria, Vale do Araranguá, Vale do Caí, Vale do Paranhana, Vale do Ribeira, Vitória da Conquista.

ANEXO 5 -. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - B. B. 1997/98

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O BANCO DO BRASIL S.A. E OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SIGNATÁRIOS DO PRESENTE INSTRUMENTO

PREÂMBULO

Acordam os signatários em conciliar as cláusulas constantes do presente instrumento, que passam a integrar as condições que disciplinarão as relações de trabalho na Empresa, a vigor no período de 01/09/2000 a 31/08/2001.

CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º/09/2000, o Banco reajustará, em 1,7% (um vírgula sete por cento), as tabelas de Vencimento-Padrão de seus empregados, vigentes em 31/08/2000, com repercussão nas verbas pagas em caráter pessoal, denominadas VCP de Vencimento Padrão e VCP de Adicional por Tempo de Serviço Incorporado.

Parágrafo Primeiro - As diferenças decorrentes da aplicação do presente reajuste, relativas aos meses de setembro e outubro/2000, serão regularizadas na folha de pagamento do corrente mês.

Parágrafo Segundo - O reajuste mencionado no "caput" desta cláusula não se aplica ao Valor de Referência (VR), ao Adicional de Função (AF) nem ao Adicional Temporário de Revitalização (ATR).

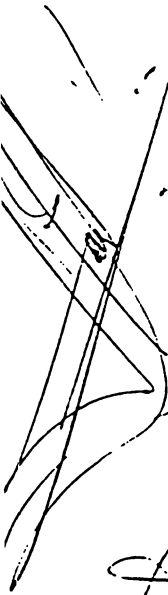
CLÁUSULA SEGUNDA - ABONO DE CARÁTER INDENIZATÓRIO

O Banco concederá abono de natureza indenizatória no valor de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) aos empregados existentes no quadro de pessoal da Empresa em 31/10/2000.

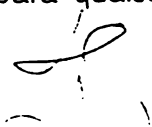
Parágrafo Primeiro - O valor do abono mencionado no "caput" será pago em 4 (quatro) parcelas, sendo a primeira de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e as demais de R\$ 700,00 (setecentos reais), mediante crédito na conta-corrente dos beneficiários, nos dias 20/11/2000, 20/12/2000, 22/01/2001 e 20/02/2001.

Parágrafo Segundo - Aos empregados desligados da Empresa a partir de 1º de setembro de 2000 o Banco fará o pagamento proporcional de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, à razão de R\$ 208,33 (duzentos e oito reais e trinta e três centavos).

Parágrafo Terceiro - O abono de que trata a presente cláusula tem conotação meramente indenizatória, é destituído de caráter salarial e conseqüências e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, nem se lhe aplica o princípio da habitualidade.



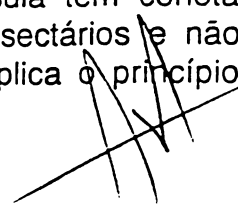
A R. M. M. M.



S.



M.



M.

Parágrafo Quarto - Não fazem jus ao abono referido na presente cláusula os Menores Auxiliares de Serviço de Apoio.

1) VANTAGENS

CLÁUSULA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

A gratificação de caixa será corrigida, em 01/09/2000, pelo mesmo percentual aplicado à tabela de Vencimento-Padrão da categoria inicial da Carreira Administrativa.

CLÁUSULA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

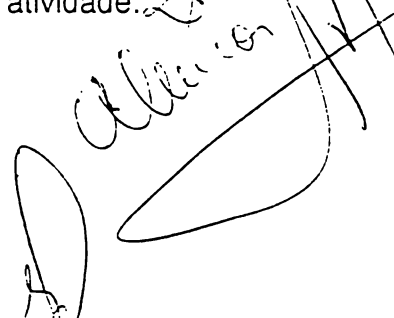
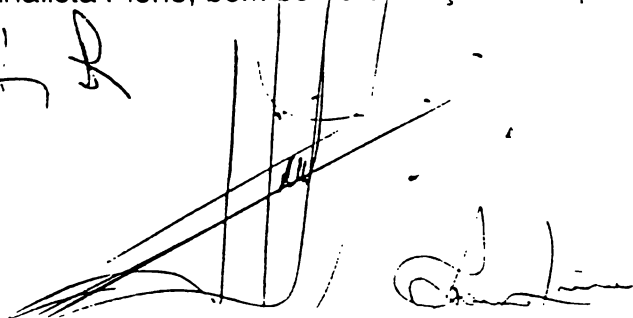
Ajustam as partes que, após assinatura do presente acordo, será agendada reunião para debater sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados prevista na Medida Provisória nº 1982-76, de 26/10/2000.

Parágrafo Primeiro - Será assegurado o acompanhamento de todas as informações necessárias para a apuração do desempenho financeiro da Empresa. Este acompanhamento ocorrerá através de um empregado indicado pelos Sindicatos signatários do presente acordo para exercer a função de Auditor Sindical.

Parágrafo Segundo - Ao Auditor Sindical será assegurado livre acesso aos documentos e dados pertinentes, sujeitando-se à obrigatoriedade de guarda do sigilo de todas as informações de que tiver conhecimento, de conformidade com o Regulamento do Sistema de Auto-Regulação do Banco.

Parágrafo Terceiro - O Auditor Sindical terá mandato coincidente com a vigência do presente acordo, sendo liberado de suas funções normais nos dias necessários ao desempenho da tarefa. Caso as funções de Auditor Sindical sejam exercidas por dirigente sindical liberado na forma da Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, somente fará jus às vantagens previstas no parágrafo 4º nos dias em que permanecer no exercício do cargo.

Parágrafo Quarto - Ao empregado de que trata o parágrafo anterior, serão asseguradas a garantia no emprego, a partir da sua indicação pelos Sindicatos signatários do presente acordo, até 1 (um) ano após o término de seu mandato, devendo este coincidir com a vigência do presente acordo, nos termos do artigo 543, da CLT, e a concessão – nos dias em que estiver no exercício das suas funções – de vantagens de cargo comissionado, assegurando-se no mínimo o AF 030, referente a Analista Pleno, bem como condições adequadas para essa atividade.



CLÁUSULA QUINTA - CAIXA-EXECUTIVO - VCP/LER

O Banco assegurará, em caráter pessoal, por um período de até 12 (doze) meses, contados da data de retorno ao trabalho, após o término da licença-saúde, o pagamento das vantagens relativas à gratificação de caixa a todo empregado que, na véspera do afastamento, exercia as funções de Caixa-Executivo e foi licenciado, com diagnóstico de LER – Lesões por Esforços Repetitivos.

Parágrafo Primeiro - Somente terá direito à percepção da vantagem mencionada no "caput" o empregado que, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses que antecederam ao início do afastamento, tenha exercido a função de Caixa-Executivo em caráter efetivo ou de substituição, pelo menos por 360 (trezentos e sessenta) dias, contínuos ou não, e que, ao retornar, comprove que é portador de restrições médicas ao desempenho de atividades repetitivas, sendo considerado inapto para o exercício de tais atividades, mediante apresentação de laudo médico pericial do INSS.

Parágrafo Segundo - O empregado deixará de fazer jus à vantagem de gratificação de caixa caso venha a exercer, em caráter efetivo, cargo comissionado com remuneração de valor igual ou superior à de CAIEX.

Parágrafo Terceiro - Caso o empregado venha a ocupar cargo comissionado com remuneração inferior à de Gratificação de Caixa, perceberá apenas a diferença entre o valor da comissão exercida e o da Gratificação de Caixa.

Parágrafo Quarto - Em caso de substituição de cargo comissionado, o empregado terá direito, nos dias de substituição, à vantagem de maior valor.

Parágrafo Quinto - O Banco procurará, na medida do possível, realizar rodízio dos empregados que estejam trabalhando em atividades repetitivas.

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A remuneração da hora de trabalho extraordinário será superior em 50% (cinquenta por cento) à da hora normal.

Parágrafo Primeiro - A hora extra terá como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais.

Parágrafo Segundo - O valor das horas extras e das substituições de cargo comissionado será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o Banco, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo Único do Artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'AR'. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Alencar'. On the right, there is another large, stylized signature. The text of the second paragraph of Clause Six is partially obscured by these signatures.

Parágrafo Terceiro - Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado será devida a média atualizada das horas extras percebidas nos 4 (quatro) meses – ou 12 (doze), se solicitado – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo Quarto - O percentual contido no “caput” supre, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

A Empresa manterá o sistema “Banco de Horas”, para controle, remuneração e compensação de horas extras.

Parágrafo Primeiro - Das horas extras prestadas pelo empregado durante o mês, parte será remunerada pela Empresa na folha do mês seguinte e parte será registrada em “Banco de Horas”, para compensação em descanso ou folgas, observada a seguinte proporção:

- a) nas dependências com quadro de até 5 (cinco) empregados, 70% (setenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e os 30% (trinta por cento) restantes serão registradas no “Banco de Horas”;
- b) nas dependências com quadro de 6 (seis) até 10 (dez) empregados, 60% (sessenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e as 40% (quarenta por cento) restantes serão registradas no “Banco de Horas”;
- c) nas dependências com quadro de 11 (onze) até 20 (vinte) empregados, 50% (cinquenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e as 50% (cinquenta por cento) restantes registradas no “Banco de Horas”;
- d) nas dependências com quadro de mais de 20 (vinte) empregados, a Empresa pagará 40% (quarenta por cento) das horas extras, registrando-se as 60% (sessenta por cento) restantes no “Banco de Horas”.

Parágrafo Segundo - Para efeito de compensação, considera-se:

- a) descanso – o conjunto de horas inferior a uma jornada diária de trabalho;
- b) folga – conjunto de horas equivalente a uma jornada diária de trabalho.

Parágrafo Terceiro - As horas extras a serem pagas sofrerão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, com reflexo no repouso semanal remunerado-RSR, obedecendo à fórmula: total de horas pagas, dividido por 5 e multiplicado por 2 = valor do RSR, independentemente do número de horas extras prestadas ou do dia em que forem prestadas. O reflexo nas demais verbas salariais obedecerá ao contido no Parágrafo 3º da Cláusula Horas Extraordinárias deste instrumento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, complex scribble that appears to be a signature or a set of initials, possibly 'A. R.'. On the right, there is another large, stylized signature that looks like 'A. R.'. The overall appearance is that of a document with multiple signatures and some messy handwriting.

Parágrafo Quarto - A compensação das horas extras registradas no "Banco de Horas", em descanso ou folga, far-se-á na proporção de 1 (uma) hora de descanso para cada 1 (uma) hora trabalhada. As frações resultantes da divisão percentual serão incorporadas às horas a serem pagas.

Parágrafo Quinto - As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, na licença-prêmio, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

Parágrafo Sexto - A compensação das horas extras com descanso ou folga poderá se dar fora do módulo semanal, isto é, a qualquer tempo, mediante acerto entre o empregado e o Administrador da dependência, ficando, entretanto, vedado o acúmulo de horas compensáveis em quantidade superior a 42 horas.

Parágrafo Sétimo - Caberá ao Administrador da dependência zelar no sentido de que o descanso ou a folga ocorra o mais próximo possível do período em que as horas extras foram praticadas, evitando, sempre que possível, que o empregado atinja o limite máximo do "Banco de Horas". Nos casos em que haja necessidade de acúmulo de horas compensáveis, o Administrador deverá acertar com o empregado a data do descanso ou da folga, assim que o empregado atingir 30 horas no "Banco de Horas".

Parágrafo Oitavo - Poderá o empregado, mediante expressa manifestação, optar pela compensação total das horas extras com descanso ou folga, desde que em quantidade não superior a 18 horas. Acima deste limite, somente com o "de acordo" do sindicato da base.

Parágrafo Nono - O "Banco de Horas" deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante descanso ou folga antes do início das férias ou antes da volta ao trabalho, após as férias.

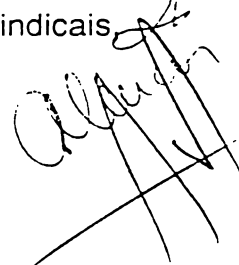
Parágrafo Dez - A Empresa poderá, nos casos de impossibilidade de aplicação dos critérios acima ou por conveniência administrativa, efetuar o pagamento das horas prorrogadas em quantidade superior à prevista no parágrafo primeiro ou mesmo o pagamento total em dinheiro.

Parágrafo Onze - O Banco manterá em seu sistema eletrônico (SISBB), documento contendo orientações aos Administradores das dependências e aos empregados sobre as anotações das horas extras para pagamento ou para o "Banco de Horas".

Parágrafo Doze - A sistemática prevista na presente cláusula não se aplica aos empregados pertencentes ao Cadastro de Prestadores Habituais de Horas Extras.

Parágrafo Treze - Fica eleito o Comitê de Relações Trabalhistas como foro competente para discussão sobre a matéria, o qual poderá ser convocado extraordinariamente, de comum acordo entre o Banco e as entidades sindicais.

A R



Parágrafo Quatorze - O Banco disponibilizará ao Auditor Sindical os dados e registros do Banco de Horas, para acompanhamento e fiscalização.

CLÁUSULA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO

O Banco adotará, para registro e controle de frequência de seus empregados, sistema de ponto eletrônico onde serão anotados, pelo próprio funcionário, os horários relativos a sua jornada de trabalho. A anotação feita pelo empregado está sujeita à validação pela Empresa.

Parágrafo Primeiro - Os funcionários ocupantes de cargos comissionados poderão ser dispensados, a critério exclusivo do Banco, do registro dos horários relativos a sua jornada de trabalho, valendo, para todos os efeitos, os registros pré-assinalados pela Empresa no sistema de ponto eletrônico.

Parágrafo Segundo - Os regulamentos, as normas e os critérios para o registro e assinalamento eletrônico da jornada serão expedidos pelo Banco.

CLÁUSULA NONA - FOLHA INDIVIDUAL DE PRESENÇA

O Banco, nas dependências onde ainda não ^{está} implantado o sistema de ponto eletrônico, manterá a Folha Individual de Presença – FIP utilizada pela Empresa, com registro e assinalamento fixos de forma prévia e mensal relativos a sua jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Ajustam as partes que a Folha Individual de Presença atende à exigência constante do artigo 74, Parágrafo Segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho e ao disposto na Portaria 1.120, de 08/11/95, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Segundo - Cabe ao Administrador da dependência determinar a seus prepostos a anotação diária e o controle das ocorrências relacionadas com a folha individual de presença (substituições, classificações de ausências, prorrogação de jornada, etc.).

Parágrafo Terceiro - Para a realização da prorrogação de expediente, nas dependências onde ainda não ^{está} implantado o ponto eletrônico, os empregados assinarão acordo individual específico.

CLÁUSULA DEZ - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O Banco computará as horas extras no cálculo do repouso semanal remunerado de seus empregados (sábados, domingos e feriados), desde que prestadas em todos os dias de trabalho da semana.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'AR'. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'J. J. J. J. J.'. On the right, there is another large signature that looks like 'M. J. J. J. J.'. There are also some smaller, less distinct marks and scribbles scattered around these main signatures.

Parágrafo Primeiro - Para este efeito, a interrupção na prestação de hora extra em qualquer dia da semana, decorrente de encerramento antecipado do expediente, substituição de cargo comissionado, afastamentos abonados, início de licença-maternidade ou falta classificada como licença-saúde, não prejudicará a vantagem mencionada no "caput", relativamente à mesma semana.

Parágrafo Segundo - O contido na presente cláusula não se aplica às horas extraordinárias registradas na sistemática do "Banco de Horas", as quais têm disciplinamento próprio.

CLÁUSULA ONZE - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado que vier substituindo cargo comissionado será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses – ou 12 (doze), se solicitado – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo Único - Na utilização de licença-prêmio, será assegurado o mesmo tratamento previsto no "caput", limitado a 4 (quatro) meses o período de apuração da vantagem.

CLÁUSULA DOZE - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

O trabalho realizado das 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 7 (sete) horas do dia seguinte será considerado noturno e remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Único - Considera-se integralmente noturna, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 22 (vinte e duas) horas e 02:30 (duas e trinta) horas, independentemente de encerrar-se em horário diurno.

CLÁUSULA TREZE - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O recebimento pelo empregado do adicional previsto na legislação não desobriga o Banco de buscar soluções para as causas geradoras da insalubridade.

Parágrafo Primeiro - O Banco garante à empregada gestante que perceba Adicional de Insalubridade o direito de ser deslocada – sem prejuízo da sua remuneração – para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificado da gravidez, devendo retornar à dependência ou função de origem após o término da licença-maternidade.

Parágrafo Segundo - Os exames periódicos de saúde dos empregados que percebem o Adicional de Insalubridade estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

CLÁUSULA QUATORZE - JORNADA DE TRABALHO EM DEPENDÊNCIAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE AUTOMAÇÃO BANCÁRIA

O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências em que, por força do processo de automação bancária, haja necessidade de funcionamento em caráter ininterrupto, a concessão de 2 (duas) folgas por trabalho em dia não útil.

Parágrafo Primeiro - Aplica-se a mesma regra aos empregados que, embora não lotados nas dependências previstas no "caput", tenham envolvimento direto em atividades de caráter ininterrupto.

Parágrafo Segundo - A sistemática prevista no "caput" terá vigência até a implementação de outra alternativa que venha a ser discutida com as entidades sindicais.

CLÁUSULA QUINZE - FOLGAS

As folgas obtidas serão utilizadas em qualquer época, observada a conveniência do serviço.

Parágrafo Primeiro - O Banco poderá facultar a seus empregados a conversão em espécie de folgas adquiridas e não utilizadas.

Parágrafo Segundo - O contido na presente cláusula não se aplica às folgas adquiridas na sistemática do "Banco de Horas", as quais têm disciplinamento próprio.

CLÁUSULA DEZESSEIS - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No caso de dependência com excesso de empregados em seu quadro, constatado na data do respectivo despacho de remoção, o Banco assegurará, nas transferências a pedido, no posto efetivo, para dependências com vaga e localizadas em outro município, o ressarcimento das despesas com transporte de móveis, passagens, abono dos dias de trânsito, para preparativos e instalação, na forma regulamentar estabelecida para as remoções concedidas no interesse do serviço e o crédito de valor equivalente a 30 (trinta) verbas-hospedagem para cobrir despesas eventuais ou imprevistos.

Parágrafo Primeiro - As vantagens do "caput" aplicam-se também aos casos de fechamento de dependências.

Parágrafo Segundo - O Banco, além do valor equivalente a 30 (trinta) verbas-hospedagem asseguradas no "caput", efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 verbas-hospedagem, aos empregados excedentes ou oriundos de dependências com excesso, removidos no curso do período letivo, desde que possuam filhos cursando o 1º grau escolar, observando-se, como data-limite para pagamento, no primeiro semestre, o dia 30/06, e no segundo, o dia 30/11.

Parágrafo Terceiro - As vantagens do parágrafo anterior aplicam-se também aos empregados que tenham filhos excepcionais de qualquer idade que estejam sob acompanhamento de escolas especializadas.

CLÁUSULA DEZESSETE - ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO

Aos empregados admitidos até 31/08/96, será garantida, a partir do sexto anuênio, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias para cada ano de efetivo exercício.

Parágrafo Primeiro - A utilização em descanso poderá ser fracionada em períodos de 5 (cinco) dias. Na hipótese de saldo inferior a 10 (dez) dias, a fruição deverá ocorrer de uma única vez.

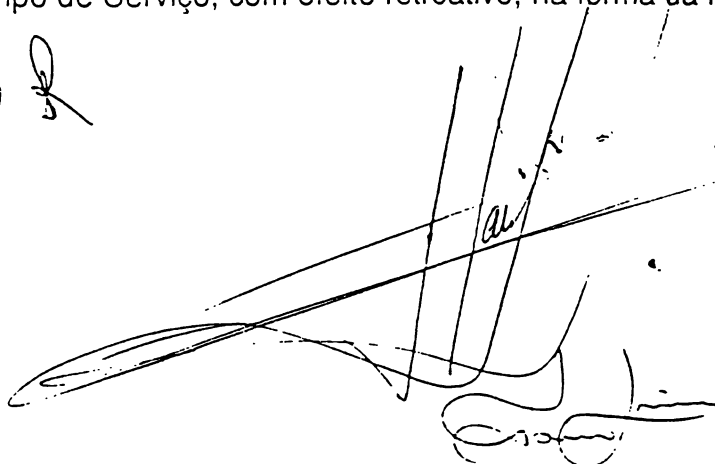
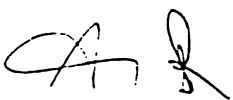
Parágrafo Segundo - A conversão em espécie do benefício adquirido na forma prevista no "caput" desta cláusula dependerá de regulamentação específica do Banco, observada a conveniência administrativa da Empresa.

CLÁUSULA DEZOITO - HORÁRIO DE REPOUSO E DE TRABALHO EM ATIVIDADES REPETITIVAS

O Banco assegurará aos exercentes das funções de digitação e serviços de microfilmagem descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho contínuo.

CLÁUSULA DEZENOVE - OPÇÃO RETROATIVA PELO FGTS

O Banco concordará com a opção do empregado pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com efeito retroativo, na forma da legislação pertinente.



II) BENEFÍCIOS

CLÁUSULA VINTE - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO

O Banco pagará indenização, no caso de morte ou invalidez permanente, a favor do empregado ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado contra o Banco ou contra empregado conduzindo valores, a serviço do Banco, consumado ou não, de valor igual a R\$ 62.000,00 (sessenta e dois mil reais).

Parágrafo Primeiro - O Banco examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, através dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando ao aprimoramento das condições de segurança de suas dependências.

Parágrafo Segundo - Ao empregado ferido nas circunstâncias previstas no "caput", o Banco assegurará a complementação do "auxílio-doença" durante o período em que ainda não caracterizada a invalidez permanente.

Parágrafo Terceiro - O Banco assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no "caput", por prejuízos materiais e pessoais sofridos por empregados, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de seqüestro a este relacionado.

Parágrafo Quarto - O Banco se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 (dez) dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário faz jus a ela.

Parágrafo Quinto - O Banco assegurará assistência médica e psicológica, esta por prazo não superior a 1 (um) ano, a empregado ou seu dependente – vítima de assalto ou seqüestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa –, cuja necessidade de assistência seja identificada em laudo emitido por médico indicado pelo Banco.

Parágrafo Sexto - Caso a assistência médica e psicológica se torne necessária por mais de 1 (um) ano, será mantido o benefício previsto no parágrafo anterior, desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do Banco a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo Sétimo - A indenização de que trata esta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o empregado.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A.R.'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'H.'. To the right of this, there is a signature that appears to be 'Gillman'. Further right, there is another large, stylized signature that looks like 'M.B.'. There are also some smaller initials and scribbles scattered around these main signatures.

CLÁUSULA VINTE E UM - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO

O Banco concederá a seus empregados auxílio-refeição no valor de R\$ 9,00 (nove reais), 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 do pagamento.

Parágrafo Primeiro - O tíquete será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de alimento em restaurantes, lanchonetes, mercearias e supermercados, na forma da regulamentação a ser expedida pelo Banco.

Parágrafo Segundo - O auxílio-refeição será concedido mensalmente, no primeiro dia útil de cada mês, 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.

Parágrafo Terceiro - A Empresa poderá fracionar o valor diário estabelecido no "caput", cujos tíquetes somados perfeçam o referido total de R\$ 9,00/dia.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta Cláusula, é de caráter indenizatório e de natureza não salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTb nº 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93).

Parágrafo Sexto - O Banco fará a regularização, no corrente mês e na forma que vier a regulamentar, através de crédito em conta-corrente ou emissão de tíquetes, das diferenças verificadas entre os valores dos tíquetes já entregues aos empregados e o valor ora acordado.

CLÁUSULA VINTE E DOIS - AUXÍLIO-CRECHE

O Banco assegurará a seus empregados o valor mensal correspondente a R\$ 100,00 (cem reais), para as despesas com internamento de cada filho, inclusive adotivo, na faixa etária de três meses completos a sete anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha.

Parágrafo Primeiro - A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria 3.296, de 03/09/96, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria Mtb nº 670, de 20.08.97, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Segundo - Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente.

Parágrafo Terceiro - O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quarto - O Banco procederá à regularização, no corrente mês, dos valores do auxílio-creche já antecipados aos empregados e o valor ora ajustado.

CLÁUSULA VINTE E TRÊS - AUXÍLIO - FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

O Banco estenderá o mesmo tratamento previsto na cláusula anterior aos empregados que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja devidamente comprovada, na forma da regulamentação divulgada pela Empresa.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO - QUALIFICAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência deste acordo, o Banco arcará com as despesas realizadas pelo seus empregados dispensados sem justa causa, até o limite de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), com cursos de qualificação e/ou requalificação profissional ministrados por empresas, entidades de ensino ou entidade sindical profissional.

Parágrafo Primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer ao Banco a vantagem estabelecida nesta cláusula.

Parágrafo Segundo - O Banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade promotora do curso, 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 da despesa diretamente ao ex-empregado.

CLÁUSULA VINTE E CINCO - LICENÇA-ADOÇÃO

O Banco abonará o afastamento de 60 (sessenta) dias corridos contados a partir da data do termo de adoção definitiva ou de guarda provisória – para as empregadas que comprovadamente adotarem crianças com idade de até 48 (quarenta e oito) meses.

Parágrafo Único - Caso o adotante seja do sexo masculino, o Banco abonará 1 (um) dia de ausência, para utilização dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da entrega do documento comprobatório a que se refere o "caput".

CLÁUSULA VINTE E SEIS - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

O Banco assegurará às empregadas mães, inclusive as adotivas, com filho de idade inferior a 12 (doze) meses, 2 (dois) descansos especiais diários de meia hora cada um, facultada à beneficiária a opção pelo descanso único de 1 (uma) hora.

Parágrafo Único - Em caso de filhos gêmeos, os períodos de descanso serão de 1 (uma) hora cada, facultada a opção pelo descanso único de 2 (duas) horas.

CLÁUSULA VINTE E SETE - DOAÇÃO DE SANGUE

A cada 6 (seis) meses de trabalho, o empregado terá direito ao abono integral de 1 (um) dia de ausência para doação voluntária de sangue, condicionada à comprovação.

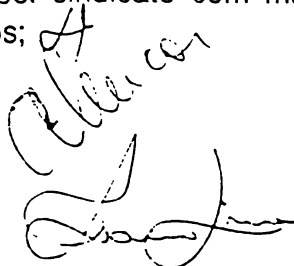
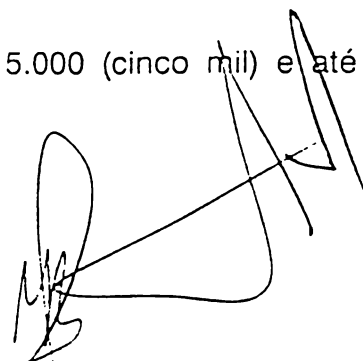
III) RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VINTE E OITO - CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O Banco concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, parágrafo segundo, aos empregados eleitos e investidos em cargos de administração sindical.

Parágrafo Primeiro - O Banco, mediante solicitação dos Sindicatos signatários do presente instrumento, a qual será encaminhada através da coordenação da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil, assumirá o ônus e a contagem do tempo de serviço dos empregados cedidos na forma do "caput", observado o limite máximo de 60 empregados em nível nacional, além das condições abaixo:

- I. até 1 (um) empregado, por sindicato com mais de 300 (trezentos) e até 1.000 (um mil) associados;
- II. até 2 (dois) empregados, por sindicato com mais de 1.000 (um mil) e até 5.000 (cinco mil) associados;
- III. até 3 (três) empregados, por sindicato com mais de 5.000 (cinco mil) e até 10.000 (dez mil) associados;

- IV. até 4 (quatro) empregados, por sindicato com mais de 10.000 (dez mil) associados ou de base estadual, bem como para as Federações às quais estejam vinculados os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento.

Parágrafo Segundo - A cessão vigorará a partir da data do deferimento, pelo Banco, da solicitação dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, até o dia 31 de agosto de 2001, mediante ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo Banco.

Parágrafo Terceiro - O Banco assegurará, pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados a partir da data de retorno aos serviços, e em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado acaso detidas pelos funcionários cedidos na forma do parágrafo primeiro.

Parágrafo Quarto - Não se incluem entre as vantagens de que trata o parágrafo primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade ou periculosidade.

Parágrafo Quinto - Fica assegurada ao empregado cedido, quando do seu retorno ao Banco, a localização nas seguintes condições, no posto efetivo:

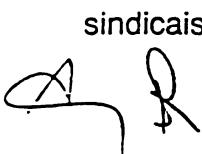
- a) se ainda detentor de mandato, na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical;
- b) aos não detentores de mandato, preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical.

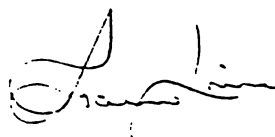
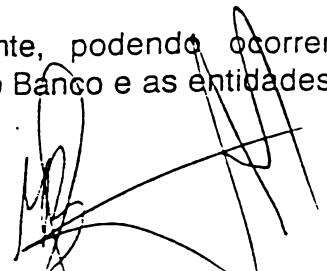
CLÁUSULA VINTE E NOVE - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Objetivando buscar procedimentos democráticos, eficientes e alternativos de administração de conflitos da relação de emprego, melhoria das condições de trabalho dos seus empregados e a necessidade de constante elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pela Empresa e do atendimento a seus clientes, fica mantido o Comitê de Relações Trabalhistas, como fórum de discussão permanente entre o Banco e seus empregados, composto de 6 (seis) representantes dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento e de 6 (seis) representantes da Empresa.

Parágrafo Primeiro - Os atos, formalidades e procedimentos que visem ao desenvolvimento das atividades do Comitê serão sempre norteados no sentido de auxiliar o processo negocial e não inviabilizá-lo, ficando estabelecido que os assuntos discutidos serão lavrados em memória.

Parágrafo Segundo - O Comitê reunir-se-á bimestralmente, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo entre o Banco e as entidades sindicais.



Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que, entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões, não se incluem os de ordem econômica.

CLÁUSULA TRINTA - CLÁUSULA VINTE E CINCO - COMITÊ DE RELAÇÕES DA SAÚDE

Objetivando buscar procedimentos eficientes que conduzam a padrões satisfatórios de saúde dos empregados, fica mantido o Comitê de Relações da Saúde, para assessorar e auxiliar na definição da política de saúde do Banco, o qual será integrado por 3 (três) representantes da Empresa e 3 (três) representantes sindicais indicados pelos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento.

Parágrafo Único - O Comitê de Relações da Saúde reunir-se-á bimestralmente, podendo haver reuniões extraordinárias se a pauta o exigir.

CLÁUSULA TRINTA E UM - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, o Banco colocará à disposição e sob controle das entidades sindicais, em locais de fácil acesso aos empregados, quadros de aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

IV) DIVERSAS

CLÁUSULA TRINTA E DOIS - ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

O Banco considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso a empregados que se locomovam em cadeira de rodas.

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL PARA A CASSI

Com o objetivo de contribuir para o fortalecimento da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil, o Banco fará aporte extraordinário de recursos para aquela Entidade Assistencial no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) por empregado, desde que haja, por parte dos funcionários, contribuição individual no valor de R\$ 73,00 (setenta e três reais).

Parágrafo Primeiro - O desconto da contribuição de cada empregado será efetuado na folha de pagamento de novembro/2000.

Parágrafo Segundo - O repasse à Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil do montante da contribuição descontada dos funcionários e da parcela de responsabilidade do Banco, observada a relação estabelecida no "caput", será feito até o dia 22/11/2000.

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO - EXCLUSÃO DO BANCO DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O Banco fica desobrigado do cumprimento de quaisquer acordos, convenções e dissídios coletivos envolvendo entidades sindicais de bancos e de bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo.

Parágrafo Primeiro - O presente acordo não outorga direitos aos Sindicatos abaixo assinados de ingressarem com dissídios coletivos regionais ou com ações de cumprimento de dissídios coletivos regionais contra o Banco, tendo em vista a existência de quadro de carreira a nível nacional.

Parágrafo Segundo - Para as negociações coletivas da próxima data-base, os Sindicatos abaixo assinados se comprometem a formar uma comissão, com representantes por eles escolhidos, para negociar diretamente com o Banco do Brasil. As entidades sindicais comunicarão, formalmente e com antecedência, o nome dos membros escolhidos para compor a mencionada comissão de negociação e seus respectivos suplentes.

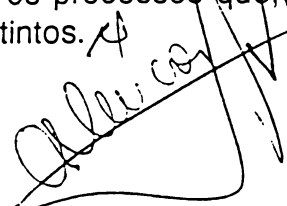
CLÁUSULA TRINTA E CINCO - AÇÕES MOVIDAS CONTRA O BANCO

Os Sindicatos abaixo assinados acordam em extinguir, nos termos do Artigo 267, inciso VIII, do Código de Processo Civil, as ações de cumprimento das Convenções Coletivas dos Bancários firmadas com a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN, por eles movidas contra o Banco do Brasil S.A.

Parágrafo Primeiro - As partes acertam que a simples juntada do presente Acordo Coletivo é o suficiente para requerimento de extinção das ações versantes sobre o tema acima descrito, não havendo necessidade de nova manifestação de nenhuma das partes.

Parágrafo Segundo - Os Sindicatos comprometem-se a, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento, requerer em Juízo a extinção das referidas ações, na forma do artigo 267, inciso VIII, do Código de Processo Civil, qualquer que seja a fase ou instância recursal, incluindo também os processos que, em ocasiões anteriores e por motivos diversos, não tenham sido extintos.



Parágrafo Quarto - Os Sindicatos, nos casos em que figurarem como litisconsorte, assistente ou interessados em ações versantes sobre o tema acima mencionado, comprometem-se a, no prazo de 10 (dez) dias, requerer sua exclusão do pólo ativo.

Parágrafo Quinto - Cada uma das partes arcará com os honorários advocatícios de seus patronos, sendo que o Banco do Brasil se responsabilizará pelo pagamento das custas processuais ainda pendentes ou que decorram da extinção das referidas ações.

Parágrafo Sexto - O contido na presente cláusula não se aplica às ações individualmente movidas por empregados.

CLÁUSULA TRINTA E SEIS - REPRESENTAÇÃO

Tendo em vista a impossibilidade material de entrega ao Banco, neste ato, da totalidade dos instrumentos de procuração das Entidades Sindicais signatárias do presente acordo, ajustam as partes que as mesmas terão prazo de 10 (dez) dias para sua apresentação à Empresa, sob pena de exclusão do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Único - Nos casos em que o Banco identificar a irregularidade de representação, notificará as respectivas Entidades Sindicais, através do Coordenador da Comissão de Negociação, para que, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da notificação, procedam à devida regularização, sob pena de exclusão do presente Acordo Coletivo.

CLÁUSULA TRINTA E SETE - VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de 1º de setembro de 2000 a 31 de agosto de 2001.

Brasília (DF), 14 de novembro de 2000

Pelo Banco

Leandro Martins Alves
Diretor de Recursos Humanos, Crédito
e Recuperação de Créditos

Pelas Entidades Sindicais,

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Estado do Acre

~~SINCAR~~
Sindicato dos Bancários e Financeiros de
Alagoas

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Alegrete

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Alto Uruguai Catarinense

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Angra dos Reis

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Apuacarana

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Arapoti e Região

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Araraquara

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Assis e Região

~~SINCAR~~
Sindicato dos Bancários de
Bagé - RS

~~SINCAR~~
Sindicato dos Bancários da
Bahia

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da
Baixada Fluminense

~~SINCAR~~
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Financeiros de Bauru e Região

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barretos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cachoeira do Sul

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Camaquã e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande - MS e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campos dos Goytacazes

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Carazinho e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Catanduva

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Chapeco, Xanxerê e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cornélio Procopio

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Corumbá

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, de Créditos e Financiamentos de Divinópolis e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de

[Handwritten signature]

Dourados e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Erechim e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Espírito Santo e Região

Sindicato dos Bancários do
Extremo Sul da Bahia

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Feira de Santana

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Frederico Westphalen e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Governador Valadares e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Guaporé e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Guarapuava e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Guaratinguetá e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e
Financeiros de Guarulhos e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Horizontina e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Ijuí

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Ihéus

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Itaúna e Região

Sindicato dos Bancários de
Itacaré e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Itabuna e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Itaperuna

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Jacobina e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Jequié e Região

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Jundiá e Região

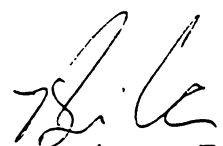
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Lajeado

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Financeiros de Limeira

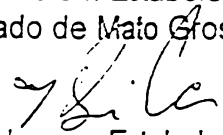
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e Similares ou Conexos de Londrina

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Macaé e Região

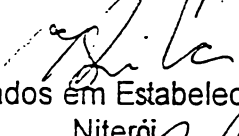
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no
Estado do Maranhão



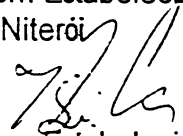
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Mato Grosso



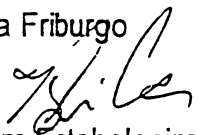
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Mogi das Cruzes e Região



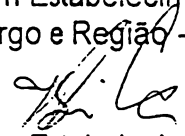
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói



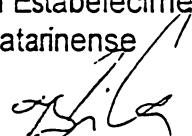
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo



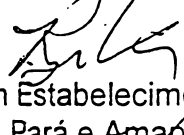
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Novo Hamburgo e Região - RS



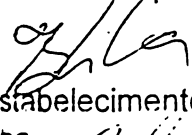
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Oeste Catarinense



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Osório e Litoral Norte - RS



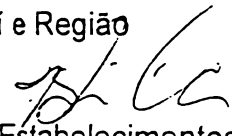
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá



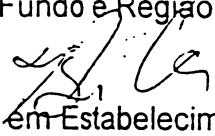
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Paraíba



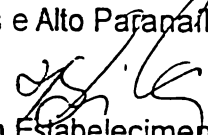
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região




Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Alto Paraíba

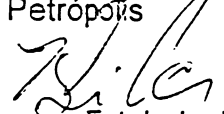


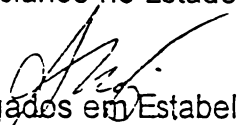
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região




Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no
Estado de Pernambuco

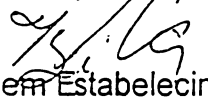

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Petrópolis



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e
Financiários no Estado do Piauí



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Piracicaba e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Poços de Caldas e Região



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Ponta Porã


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Porto Alegre e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e
Financiários de Presidente Prudente


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Município do Rio de Janeiro


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Rio Claro


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Rio Grande, São José do Norte, Santa Vitória do Palmar e Chui


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no
Estado do Rio Grande do Norte



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.

PARÁGRAFO QUARTO

Quando a homologação for realizada perante os Sindicatos Profissionais, o banco lhe pagará a importância de R\$ 1,47 (um real e quarenta e sete 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 SEGUNDA ***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 TERCEIRA ***Carta de Dispensa***

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

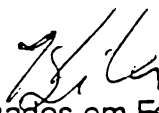
APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

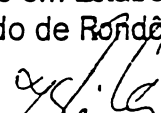
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA ***Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva***

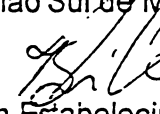
Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa no valor de R\$ 8,32 (oito reais e trinta e dois centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

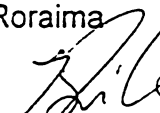
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA ***Condições Específicas - Termos Aditivos***

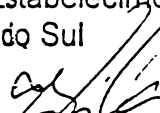
As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos

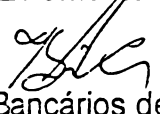

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Estado de Rondônia


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Estado de Roraima


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Rosário do Sul

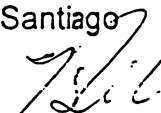

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Sant'ana do Livramento

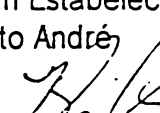

Sindicato dos Bancários de
Santa Cruz do Sul e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santa Maria e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santa Rosa e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santiago


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santo André

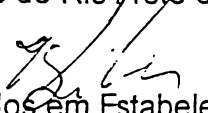

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santo Ângelo e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Santos

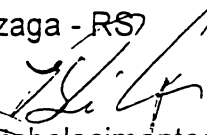

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São Borja e Itaqui

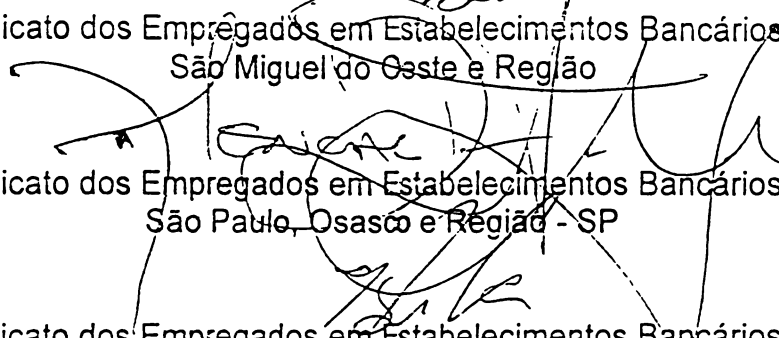


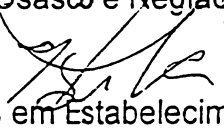

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São José do Rio Preto e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São Leopoldo


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São Luiz Gonzaga - RS


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São Miguel do Oeste e Região

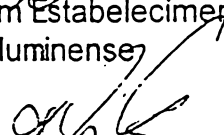

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
São Paulo, Osasco e Região - SP


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no
Estado de Sergipe


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Soledade


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Sorocaba e Região

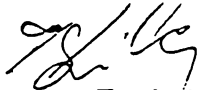

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Sul Fluminense


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Taubaté e Região

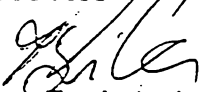

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Teófilo Otoni e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Teresópolis

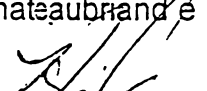




Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Toledo e Região

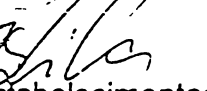

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Três Rios


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Uberaba



Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Umuarama, Assis Chateaubriand e Região

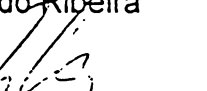

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Vacaria e Região

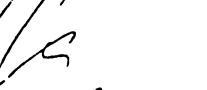

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Vale do Araranguá

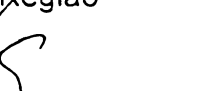

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Vale do Cai


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do
Vale do Paranhana


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e
Financiários do Vale do Ribeira


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Vieira e Região


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Vitória da Conquista e Região


Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da
Zona da Mata e Sul de Minas



ANEXO 6 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - B. B. 1996/97

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O BANCO DO BRASIL S.A. E OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SIGNATÁRIOS DO PRESENTE INSTRUMENTO

PREÂMBULO

Acordam os signatários, no contexto das negociações visando ao acordo coletivo a vigor no período de 01/09/96 a 31/08/97, conciliar as cláusulas constantes do presente instrumento, que passam a integrar o conjunto de condições que disciplinarão as relações de trabalho na Empresa no período citado.

I) VANTAGENS

CLÁUSULA PRIMEIRA - ABONO

O Banco concederá aos atuais empregados da Carreira Administrativa e Técnico-Científica abono no valor total de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), do qual R\$ 500,00 (quinhentos reais) foram creditados em 08/11/96, a título de adiantamento compensável, ficando o restante de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para ser creditado no primeiro dia útil seguinte à assinatura do presente acordo.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados da Carreira de Serviços Auxiliares será concedido abono no valor de R\$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais), do qual R\$ 500,00 (quinhentos reais) foram creditados em 08/11/96, a título de adiantamento compensável, ficando o restante de R\$ 800,00 (oitocentos reais) para ser creditado no primeiro dia útil seguinte à assinatura do presente acordo.

Parágrafo Segundo - Aos Menores Auxiliares de Serviços de Apoio fica garantido o abono de R\$ 80,00 (oitenta reais) creditado em 08/11/96.

Parágrafo Terceiro - Os valores de que tratam o "caput" e os parágrafos anteriores são destituídos de caráter salarial e consecutórios, bem como não se lhes aplica o princípio da habitualidade, tudo na forma do disposto na Medida Provisória n. 1539-28, de 13/02/97.

CLÁUSULA SEGUNDA - ANUÊNIO

Aos empregados admitidos até 31.08.96, será devido anuênio a cada ano de serviço efetivo no Banco correspondente a 1% (um por cento) do seu Vencimento-Padrão, observado como piso o valor fixado nacionalmente para a categoria bancária.

CLÁUSULA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

A Gratificação de Caixa será corrigida pelos mesmos índices e nas épocas dos reajustes concedidos ao VP da categoria inicial da Carreira Administrativa.

CLÁUSULA QUARTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Aos empregados que tenham sido admitidos no Banco até 31/08/96, serão garantidos, durante a vigência deste acordo, os interstícios remuneratórios verificados em 31/08/96 entre os Vencimentos-Padrão da Carreira Administrativa.

CLÁUSULA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

O Banco, objetivando estabelecer na Empresa a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados na forma do previsto na Medida Provisória 1539-32, de 10/06/97, patrocinará a realização de grupo de estudo com a participação de representantes dos empregados, do Banco e dos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento, para a apresentação de projeto de Programa de Remuneração Variável.

Parágrafo Primeiro - As regras para a participação no grupo de estudo, bem como a data de sua realização e a posterior forma de negociação para a sua implementação, serão oportunamente divulgadas pela Empresa.

Parágrafo Segundo - O Banco arcará com as despesas de transporte, hospedagem e alimentação dos participantes do grupo de estudo, na forma das regras previstas para as viagens a serviço.

Parágrafo Terceiro - Será assegurado o acompanhamento de todas as informações necessárias para a apuração do desempenho financeiro da Empresa. Este acompanhamento ocorrerá através de um empregado indicado pelos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento para exercer a função de auditor sindical.

Parágrafo Quarto - O auditor sindical terá assegurado livre acesso aos documentos e dados pertinentes, sujeitando-se à obrigatoriedade de guarda do sigilo de todas as informações de que tiver conhecimento, de conformidade com o Regulamento do Sistema de Auto-Regulação do Banco.

Parágrafo Quinto - O Auditor Sindical terá mandato coincidente com a vigência do presente acordo, sendo liberado de suas funções normais nos dias necessários ao desempenho da tarefa.

Parágrafo Sexto - Ao empregado de que trata o parágrafo anterior, serão asseguradas a garantia no emprego, a partir da sua indicação pelos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento, até 1 ano após o término de seu mandato, nos termos do artigo 543 da CLT e a concessão - nos dias em que estiver no exercício das suas funções - de vantagens de cargo comissionado, assegurando-se no mínimo o AF 175, bem como condições adequadas de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - CAIXA-EXECUTIVO - VCP/LER

O Banco assegurará em caráter pessoal, por um período de até 12 (doze) meses, contados da data de retorno ao trabalho, após o término da licença-saúde, o pagamento das vantagens relativas à gratificação de caixa a todo empregado que, na véspera do afastamento, exercia o cargo de Caixa-Executivo e foi licenciado de suas funções, com diagnóstico de LER - Lesões por Esforços Repetitivos.

Parágrafo Primeiro - Somente terá direito à percepção da vantagem mencionada no "caput" o empregado que nos últimos 24 (vinte e quatro) meses que antecederam ao início do afastamento tenha exercido a função de CAIEX em caráter efetivo ou de substituição, pelo menos por 360 (trezentos e sessenta) dias, contínuos ou não, e que, ao retornar comprove que é portador de restrições médicas ao desempenho de atividades repetitivas, sendo considerado inapto ao exercício de tais atividades, mediante apresentação de laudo médico pericial do INSS.

Parágrafo Segundo - O empregado deixará de fazer jus à vantagem de gratificação de caixa caso venha a exercer, em caráter efetivo, cargo comissionado com remuneração de valor igual ou superior à de CAIEX.

Parágrafo Terceiro - Caso o empregado venha a ocupar cargo comissionado com remuneração inferior à de gratificação de caixa, perceberá apenas a diferença entre o valor da comissão exercida e o da Gratificação de Caixa.

Parágrafo Quarto - Em caso de substituição de cargo comissionado, o empregado terá direito, nos dias de substituição, à vantagem de maior valor.

Parágrafo Quinto - O Banco procurará, na medida do possível, realizar o rodízio dos empregados que estejam trabalhando em atividades repetitivas.

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A remuneração da hora de trabalho extraordinário será superior em 50% (cinquenta por cento) à da hora normal.

Parágrafo Primeiro - A hora extra terá como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais.

Parágrafo Segundo - O valor das horas extras e das substituições de cargo comissionado será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o Banco, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo Único do artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

Parágrafo Terceiro - Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado será devida a média atualizada das horas extras percebidas nos 4 (quatro) meses – ou 12 (doze), se solicitado – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo Quarto - Acordam os signatários que o percentual contido no caput supra, para todos os efeitos, a exigência do disposto no artigo 59, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA - BANCO DE HORAS

Acordam os signatários na manutenção do sistema de "Banco de Horas", para controle, remuneração e compensação de horas extras.

Parágrafo Primeiro - Das horas extras prestadas pelo empregado durante o mês, parte será remunerada pela Empresa na folha do mês seguinte e parte será registrada em "Banco de Horas", para compensação em descanso ou folgas, observada a seguinte proporção:

- a) nas dependências com quadro de até 5 (cinco) empregados, 70% (setenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e os 30% (trinta por cento) restantes serão registradas no Banco de Horas;

- b) nas dependências com quadro de 6 (seis) até 10 (dez) empregados, 60% (sessenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e as 40% (quarenta por cento) restantes serão registradas no "Banco de Horas";
- c) nas dependências com quadro de 11 (onze) até 20 (vinte) empregados, 50% (cinquenta por cento) das horas extras serão pagas pela Empresa e as 50% (cinquenta por cento) restantes registradas no "Banco de Horas";
- d) nas dependências com quadro de mais de 20 (vinte) empregados, a Empresa pagará 40% (quarenta por cento) das horas extras, registrando-se as 60% (sessenta por cento) restantes no "Banco de Horas".

Parágrafo Segundo - Para efeito de compensação considera-se:

- a) descanso – o conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho diário;
- b) folga – conjunto de horas equivalente a uma jornada de trabalho diário.

Parágrafo Terceiro- As horas extras a serem pagas sofrerão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, com reflexo no repouso semanal remunerado-RSR, obedecendo à fórmula: **total de horas pagas, dividido por 5 e multiplicado por 2 = valor do RSR**, independentemente do número de horas extras prestadas ou do dia em que forem prestadas. O reflexo nas demais verbas salariais obedecerá ao contido no Parágrafo 3º da Cláusula Quinta deste instrumento.

Parágrafo Quarto - A compensação das horas extras registradas no "Banco de Horas", em descanso ou folga, far-se-á na proporção de 1 (uma) hora de descanso para cada 1 (uma) hora trabalhada. As frações resultantes da divisão percentual serão incorporadas às horas a serem pagas.

Parágrafo Quinto - As horas extras compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, na licença-prêmio, no aviso-prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

Parágrafo Sexto - A compensação das horas extras com descanso ou folga poderá se dar fora do módulo semanal, isto é, a qualquer tempo, mediante acerto entre o empregado e o Administrador da dependência, ficando, entretanto, vedado o acúmulo de horas compensáveis em quantidade superior a 42 horas.

Parágrafo Sétimo - Caberá ao Administrador da dependência zelar no sentido de que o descanso ou a folga ocorra o mais próximo possível do período em que as horas extras foram praticadas, evitando, sempre que possível, que o empregado atinja o limite máximo do "Banco de Horas". Nos casos em que haja necessidade de acúmulo de horas compensáveis, o Administrador deverá acertar com o empregado a data do descanso ou da folga, assim que o empregado atingir 30 horas no "Banco de Horas".

Parágrafo Oitavo - Poderá o empregado, mediante manifestação expressa, optar pela compensação total das horas extras com descanso ou folga, desde que em quantidade não superior a 18 horas. Acima deste limite, somente com o "de acordo" do Sindicato da base.

Parágrafo Nono - O "Banco de Horas" deverá ser zerado quando das férias do empregado, mediante descanso ou folga antes do início das férias ou antes da volta ao trabalho, após as férias.

Parágrafo Décimo - A Empresa poderá, nos casos de impossibilidade de aplicação dos critérios acima ou por conveniência administrativa, efetuar o pagamento das horas prorrogadas em quantidade superior à prevista no parágrafo primeiro ou mesmo o pagamento total em dinheiro.

Parágrafo Décimo Primeiro - O Banco elaborará documento interno contendo orientações aos Administradores das dependências e aos empregados sobre as anotações das horas extras para pagamento ou para o "Banco de Horas".

Parágrafo Décimo Segundo - A sistemática prevista na presente cláusula não se aplica aos prestadores habituais de horas extras.

Parágrafo Décimo Terceiro - Fica eleito o Comitê de Relações Trabalhistas como foro competente para discussão sobre a matéria, o qual poderá ser convocado extraordinariamente, de comum acordo entre as partes.

Parágrafo Décimo Quarto - O Banco disponibilizará ao Auditor Sindical os dados e registros do Banco de Horas para acompanhamento e fiscalização.

CLÁUSULA NONA - FOLHA INDIVIDUAL DE PRESENÇA

Acordam os signatários que a Folha Individual de Presença - FIP utilizada pelo Banco, com registro e assinalamento da hora de entrada e saída da jornada normal, bem como dos intervalos para repouso, de forma prévia e mensal, atende à exigência constante do artigo 74, Parágrafo Segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho e ao disposto na Portaria 1.120, de 08/11/95, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único - Cabe ao administrador da dependência determinar a seus prepostos a anotação diária e o controle das ocorrências relacionadas com a folha individual de presença (substituições, classificações de ausências, prorrogação de jornada, etc).

CLÁUSULA DÉCIMA - DETENTORES DE HABITUALIDADE

O Banco assegurará aos empregados cadastrados como prestadores habituais de horas-extras (código 2), pelo prazo de 12 (doze) meses contados da data de nomeação para exercício de cargo comissionado, o retorno ao cadastro caso venham a perder a comissão exclusivamente por motivo de redução de quadro ou fechamento de dependência.

Parágrafo Primeiro - O disposto no "caput" aplica-se também àqueles que optaram por cargos comissionados, no período de 01/09/96 até a assinatura do presente acordo.

Parágrafo Segundo - O Banco, caso julgue conveniente e havendo manifestação favorável do empregado, poderá aplicar a regra da Súmula 291/TST para os cadastrados como prestadores habituais de hora-extra (código 2).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O Banco computará as horas extras no cálculo do repouso semanal remunerado de seus empregados (sábados, domingos e feriados) desde que prestadas em todos os dias de trabalho da semana.

Parágrafo Primeiro - Para este efeito, a interrupção na prestação de hora extra em qualquer dia da semana, decorrente de encerramento antecipado do expediente, substituição de cargo comissionado, afastamentos abonados, início de licença-maternidade ou falta classificada como licença-saúde, não prejudicará a vantagem mencionada no "caput", relativamente à mesma semana.

Parágrafo Segundo - O contido na presente cláusula não se aplica às horas extraordinárias registradas na sistemática do "Banco de Horas", as quais têm disciplinamento próprio.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado que vier substituindo cargo comissionado será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses – ou 12 (doze), se solicitado – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo Único - Na utilização de licença-prêmio, será assegurado o mesmo tratamento previsto no "caput", limitado a 4 (quatro) meses, contudo, o período de apuração da vantagem.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

O trabalho realizado das 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 7 (sete) horas do dia seguinte será considerado noturno e remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo Único - Considera-se integralmente noturna, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 22 (vinte e duas) horas e 02:30 (duas e trinta) horas, independentemente de encerrar-se em horário diurno.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O recebimento pelo empregado do Adicional previsto na legislação não desobriga o Banco de buscar soluções para as causas geradoras da insalubridade.

Parágrafo Primeiro - O Banco garante à empregada gestante que perceba Adicional de Insalubridade o direito de ser deslocada – sem prejuízo da sua remuneração – para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificado da gravidez, devendo retornar à dependência ou função de origem após o término da licença-maternidade.

Parágrafo Segundo - Os exames periódicos de saúde dos empregados que percebem o Adicional de Insalubridade estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO EM DEPENDÊNCIAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE AUTOMAÇÃO BANCÁRIA

O Banco assegurará aos empregados lotados nas dependências em que, por força do processo de automação bancária, haja necessidade de funcionamento em caráter ininterrupto, a concessão de 2 (duas) folgas por trabalho em dia não útil.

Parágrafo Primeiro - Aplica-se a mesma regra aos empregados que, embora não lotados nas dependências previstas no "caput", tenham envolvimento direto em atividades de caráter ininterrupto.

Parágrafo Segundo - A sistemática prevista no "caput" terá vigência até a implementação de alternativa que venha a ser discutida com os sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FOLGAS

As folgas obtidas serão utilizadas em qualquer época, observada a conveniência do serviço.

Parágrafo Primeiro - O Banco poderá facultar a seus servidores a conversão em espécie de folgas adquiridas e não utilizadas.

Parágrafo Segundo - O contido na presente cláusula não se aplica às folgas adquiridas na sistemática do "Banco de Horas", as quais têm disciplinamento próprio.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No caso de dependência com excesso de empregados em seu quadro, constatado na data do respectivo despacho de remoção, o Banco assegurará, nas transferências a pedido, no posto efetivo, para dependências com vaga e localizadas em outro município, o ressarcimento das despesas com transporte de móveis, passagens, abono dos dias de trânsito, para preparativos e instalação, na forma regulamentar estabelecida para as remoções concedidas no interesse do serviço e o crédito de valor equivalente a 30 (trinta) verbas-hospedagem para cobrir despesas eventuais ou imprevistos.

Parágrafo Primeiro - As vantagens do "caput" aplicam-se também aos casos de fechamento de dependências.

Parágrafo Segundo - O Banco, além do valor equivalente a 30 (trinta) verbas-hospedagem, asseguradas no "caput", efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 verbas-hospedagem, aos empregados excedentes ou oriundos de dependências com excesso, removidos no curso do período letivo, desde que possuam filhos cursando o 1º grau escolar, observando-se, como data limite para pagamento, no primeiro semestre o dia 30/06 e no segundo o dia 30/11.

Parágrafo Terceiro - As vantagens do parágrafo anterior aplicam-se também aos empregados que tenham filhos excepcionais de qualquer idade que estejam sob acompanhamento de escolas especializadas.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO

Aos empregados admitidos até 31/08/96, será garantida, a partir do sexto aniversário, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias para cada ano de efetivo exercício.

Parágrafo Primeiro - A utilização em descanso poderá ser fracionada em períodos de 5 (cinco) dias. Na hipótese de saldo inferior a 10 (dez) dias, a fruição deverá ocorrer de uma única vez.

Parágrafo Segundo - A conversão em espécie do benefício adquirido na forma prevista no "caput" desta cláusula dependerá de regulamentação específica do Banco, observada a conveniência administrativa da Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTAGEM DE TEMPO EM LICENÇA-SAÚDE

A partir de 1º de setembro de 1996, nas licenças-saúde em que o Banco assegurar a complementação do auxílio-doença por conta do INSS, ficará assegurada, também, a contar do 16º (décimo-sexto) dia do afastamento, a contagem de tempo para efeitos internos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORÁRIO DE REPOUSO E DE TRABALHO EM ATIVIDADES REPETITIVAS

O Banco assegurará aos exercentes das funções de digitação, serviços de microfimagem e operação de telex descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho contínuo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - OPÇÃO RETROATIVA PELO FGTS

O Banco concordará com a opção do empregado pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com efeito retroativo na forma da legislação pertinente.

II) BENEFÍCIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO

O Banco pagará indenização, no caso de morte ou invalidez permanente, a favor do empregado ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto tentado contra o Banco ou contra empregado conduzindo valores, a serviço do Banco, consumado ou não, de valor igual a R\$ 47.000,00 (quarenta e sete mil reais).

Parágrafo Primeiro - O Banco examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, através dos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento, visando ao aprimoramento das condições de segurança de suas dependências.

Parágrafo Segundo - Ao empregado ferido nas circunstâncias previstas no "caput", o Banco assegurará a complementação do "auxílio-doença" durante o período em que ainda não caracterizada a invalidez permanente.

Parágrafo Terceiro - O Banco assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no "caput", por prejuízos materiais e pessoais sofridos por empregados, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de seqüestro a este relacionado.

Parágrafo Quarto - O Banco se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 (dez) dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário faz juz a ela.

Parágrafo Quinto - O Banco assegurará assistência médica e psicológica, esta por prazo não superior a 1 (um) ano, a empregado ou seu dependente – vítima de assalto ou seqüestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa –, cuja necessidade de assistência seja identificada em laudo emitido por médico indicado pelo Banco.

Parágrafo Sexto - Caso a assistência médica e psicológica se torne necessária por mais de 1 (um) ano será mantido o benefício previsto no parágrafo anterior, desde que haja parecer favorável de junta médica de confiança do Banco a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo Sétimo - A indenização de que trata esta cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO

O Banco fornecerá a seus empregados, a título de ajuda-alimentação, 01 (um) tíquete no valor de R\$ 7,80 (sete reais e oitenta centavos), por dia útil trabalhado.

Parágrafo Único - De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o tíquete será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de alimento em restaurantes, lanchonetes, mercearias e supermercados, na forma da regulamentação a ser expedida pelo Banco.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE

O Banco assegurará a seus empregados o valor mensal correspondente a R\$ 70,20 (setenta reais e vinte centavos), para as despesas com internamento de cada filho, inclusive adotivo, na faixa etária de três meses completos a sete anos incompletos, em creches de livre escolha.

Parágrafo Primeiro - Os signatários entendem que a concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, à Portaria nº 1, de 15/01/69, baixada pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho, bem como à Instrução Normativa nº 196, de 22/07/87, expedida pelo Ministro-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República.

Parágrafo Segundo - Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho, e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA-ADOÇÃO

O Banco abonará o afastamento de 60 (sessenta) dias corridos – contados a partir da data do Termo de Adoção ou Provisório (Termo de Guarda e Responsabilidade) – para as empregadas que comprovadamente adotarem crianças com idade de até 48 (quarenta e oito) meses.

Parágrafo Único - Caso o adotante seja do sexo masculino, o Banco abonará 1 (um) dia de ausência, para utilização dentro de 30 (trinta) dias, a partir da data da entrega do documento a que se refere o "caput".

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

O Banco assegurará às empregadas mães, inclusive adotivas, com filho de idade inferior a 12 (doze) meses, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, facultada à beneficiária a opção pela redução única da jornada em 1(uma) hora.

Parágrafo Único - Em caso de filhos gêmeos, os períodos de descanso serão de 1 (uma) hora cada, facultada a opção pela redução única da jornada em 2 (duas) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOAÇÃO DE SANGUE

A cada 6 (seis) meses de trabalho, o empregado terá direito ao abono integral de 1 (um) dia de ausência para doação voluntária de sangue, exigida a comprovação.

III) RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASSISTENCIAL

O Banco encaminhará às entidades sindicais cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O Banco concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, parágrafo segundo, aos empregados eleitos e investidos em cargos de administração sindical.

Parágrafo Primeiro - O Banco, mediante solicitação dos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento, assumirá o ônus e a contagem de tempo de serviço dos empregados cedidos na forma do caput, observado o limite máximo de 110 (cento e dez) empregados em nível nacional e as condições abaixo:

- I. até 1(um) empregado, por sindicato com mais de 300 (trezentos) e até 1.000 (um mil) associados;
- II. até 2 (dois) empregados, por sindicato com mais de 1.000 (um mil) e até 5.000 (cinco mil) associados;
- III. até 3 (três) empregados, por sindicato com mais de 5.000 (cinco mil) e até 10.000 (dez mil) associados;

IV. até 4 (quatro) empregados, por sindicato com mais de 10.000 (dez mil) associados ou de base estadual, bem como para as Federações vinculadas aos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento.

Parágrafo Segundo - A cessão vigorará a partir da data do deferimento, pelo Banco, da solicitação dos sindicatos dos empregados em estabelecimentos bancários signatários do presente instrumento, até o dia 31 de agosto de 1997.

Parágrafo Terceiro - Não se incluem entre as vantagens de que trata o parágrafo primeiro os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade ou periculosidade.

Parágrafo Quarto - Fica assegurado ao empregado cedido, quando do seu retorno ao Banco, a localização na dependência de origem, se houver vaga, ou em outra situada na base territorial do Sindicato, no Posto Efetivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPRESENTANTE SINDICAL DE BASE

A representação sindical de base no Banco poderá ser constituída nas dependências com autonomia administrativa, por iniciativa dos empregados em conjunto com o sindicato da respectiva base.

Parágrafo Primeiro - A quantidade de Representantes Sindicais de Base obedecerá o seguinte:

- I. nas dependências até 50 empregados, 1 (um) Representante Sindical de Base;
- II. nas dependências com mais de 50 até 100 empregados, até 2 (dois) Representantes Sindicais de Base;
- III. nas dependências com mais de 100 até 200 empregados, até 3 (três) Representantes Sindicais de Base;
- IV. nas dependências com mais de 200 empregados, 4 (quatro) Representantes Sindicais de Base e mais 1 (um) a cada grupo de 100 (cem) empregados.

Parágrafo Segundo - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos Representantes, que serão de no máximo 1 (um) ano, expirar-se-ão sempre em 31 de agosto.

Parágrafo Terceiro - Não haverá a figura do suplente de Representante Sindical de Base. Ficando vago o cargo de Representante Sindical de Base, será convocada nova eleição, e o novo Representante cumprirá mandato complementar.

Parágrafo Quarto - Fica outorgada aos Representantes Sindicais de Base a garantia do emprego, nos termos do artigo 543 da CLT, a partir da notificação ao Banco da respectiva eleição.

Parágrafo Quinto - Os Representantes Sindicais de Base não se confundem com a figura do Delegado Sindical de que trata o parágrafo 3º do artigo 522, da CLT, por se tratar de representação interna de empregados na Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Objetivando buscar procedimentos democráticos, eficientes e alternativos de administração de conflitos da relação de emprego, melhoria das condições de trabalho dos

seus empregados e a necessidade de constante elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pela Empresa e do atendimento a seus clientes, fica mantido o Comitê de Relações Trabalhistas, como fórum de discussão permanente entre o Banco e seus empregados, composto de 6 (seis) representantes indicados pelos sindicatos signatários do presente instrumento e de 1 (um) representante de cada um dos seguintes órgãos: GETAB, GECAE, GEDEP, GERET, UA JURÍDICO e AUDIT.

Parágrafo Primeiro - Os atos, formalidades e procedimentos que visem ao desenvolvimento das atividades do Comitê serão sempre norteados no sentido de auxiliar o processo negocial e não inviabilizá-lo, ficando estabelecido que os assuntos discutidos serão lavrados em memória.

Parágrafo Segundo - O Comitê se reunirá bimestralmente, devendo a primeira reunião ser realizada dentro de 30 (trinta) dias, contados a partir da assinatura do presente Acordo, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo entre as partes.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que, entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões, não se incluem os de ordem econômica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMITÊ DE RELAÇÕES DA SAÚDE

Objetivando buscar procedimentos eficientes que conduzam a padrões satisfatórios de saúde dos empregados, fica mantido o COMITÊ DE RELAÇÕES DA SAÚDE para assessorar e auxiliar na definição da política de saúde do Banco, o qual será integrado por representantes dos seguintes órgãos: GETAB, GECAE, GEDEP, GERET e da CASSI, como convidada, e três representantes indicados pelos sindicatos signatários do presente instrumento.

Parágrafo Único - O COMITÊ DE RELAÇÕES DA SAÚDE se reunirá mensalmente, devendo a primeira reunião ser realizada dentro de 30 (trinta) dias, contados a partir da assinatura do presente acordo, podendo haver reuniões extraordinárias se a pauta o exigir, segundo os critérios constantes de regimento interno que será elaborado em conjunto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, o Banco colocará à disposição e sob controle das entidades sindicais, em locais de fácil acesso aos empregados, quadros de aviso para afixação de comunicados de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

IV) DIVERSAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

O Banco considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso a empregados que se locomovam em cadeira de rodas.

V) CONDIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXCLUSÃO DO BANCO DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O Banco fica desobrigado do cumprimento de quaisquer acordos, convenções e dissídios coletivos envolvendo sindicatos de bancos e bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo.

Parágrafo Primeiro - O presente acordo não outorga direitos aos sindicatos abaixo assinados de ingressarem com dissídios coletivos regionais ou com ações de cumprimento de dissídios coletivos regionais contra o Banco, tendo em vista a existência de quadro de carreira a nível nacional.

Parágrafo Segundo - Para as negociações coletivas da próxima data-base, os sindicatos abaixo assinados se comprometem a formar uma comissão, com representantes por eles escolhidos, para negociar diretamente com o Banco do Brasil. As Entidades Sindicais comunicarão, formalmente e com antecedência, o nome dos membros escolhidos para compor a mencionada comissão de negociação e seus respectivos suplentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO

A partir da assinatura do presente acordo e até 31.08.97, o Banco assume o compromisso de não efetuar demissões coletivas.

Parágrafo Único - Não estão abrangidas pelo presente compromisso:

- I. as demissões decorrentes de inquérito administrativo disciplinar interno, quer sejam por justa causa, quer sejam sem justa causa;
- II. as demissões que figurem nas rescisões contratuais como imotivadas ou sem justa causa, de empregados que optem por auferir incentivos oferecidos para o seu desligamento da Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AÇÕES MOVIDAS CONTRA O BANCO

Os Sindicatos abaixo assinados concordam com a extinção das ações por eles movidas contra o Banco do Brasil, nos termos do Artigo 269, incisos III e IV do Código de Processo Civil, a respeito das seguintes matérias:

- I. ações propostas contra o Acordo Coletivo de Criação do Banco de Horas;
- II. ações de cumprimento de convenções da FENABAN;
- III. ações contra a criação de cargos comissionados com jornada de 8 (oito) horas.

Parágrafo Primeiro - As partes acertam que a simples juntada do presente Acordo Coletivo é o suficiente para requerimento de extinção das ações versantes sobre os temas acima descritos, não havendo necessidade de nova manifestação de nenhuma das partes.

Parágrafo Segundo - Os Sindicatos comprometem-se a, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento, requerer em juízo a extinção das referidas ações, na forma do Artº 269, incisos III e V, do Código de Processo Civil.

Parágrafo Terceiro - Caso os Sindicatos não requeiram a extinção no prazo acima estipulado, fica o Banco do Brasil autorizado a requerer a extinção das ações previstas nesta cláusula, com base no artº 269, incisos III e V, do Código de Processo Civil, sem qualquer ônus adicional.

Parágrafo Quarto - Os Sindicatos, nos casos em que figurarem como litisconsorte, assistente ou interessados em ações versantes sobre os temas acima mencionados, comprometem-se a, no prazo de 10 (dez) dias, requerer sua exclusão do polo ativo.

Parágrafo Quinto - Cada uma das partes arcará com os honorários advocatícios de seus patronos, sendo que o Banco do Brasil se responsabilizará pelo pagamento das custas processuais ainda pendentes ou que decorram da extinção das referidas ações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de 1º de setembro de 1996 a 31 de agosto de 1997.

Para que produza seus efeitos jurídicos e legais, as partes assinam este instrumento em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo uma via ser depositada no Ministério do Trabalho.

Brasília (DF), de junho de 1997.

Pelo Banco

Pelas entidades sindicais