

Retomada e rotinização das greves

Por Dr. Paulo Eduardo Silva Malerba
Doutor em Ciência Política – Unicamp

O período dos governos petistas, entre 2003 e maio de 2016, caracterizou-se pela retomada de mobilizações da categoria bancária, com protestos e greves praticamente em todos os anos. A partir de 2003, a categoria bancária passa novamente a realizar greves durante as campanhas nacionais. Depois de mais de uma década em defensiva com relação às mobilizações, emprego em declínio no setor e dificuldades de organização dos trabalhadores, os sindicatos conseguem novamente assumir papel de liderança e movimentar politicamente a categoria.

Diversos autores debateram do ponto de vista teórico as condições para ampliação das greves (Edwards e Hyman, 1994; Shalev, 1992 e 1993; Rehfeldt, 1995). Segundo Rehfeldt (1995), o estudo clássico das greves relaciona os ciclos econômicos, particularmente o nível de emprego, às condições para os trabalhadores se engajarem em greves. Quando o desemprego diminui, as greves aumentam em frequência, pois há melhores condições objetivas dos trabalhadores se organizarem, sem serem pressionados pelo desemprego, já que há maior oferta de trabalho e possibilidades dos empregados se realocarem no mercado; situação que se inverte em casos de elevado índice de desempregados. Mas há outras abordagens sobre o tema, que associam o aumento e a diminuição das greves não com os ciclos econômicos e sim com os políticos.

Dentre essas abordagens, duas nos parecem pertinentes ao caso brasileiro, e à categoria bancária em particular: as teorias do neocorporativismo e dos recursos de poder que enfatizam o caráter neocorporativo na relação dos sindicatos com um governo de origem popular e as condições favoráveis às negociações, tanto no setor público quanto no setor privado, asseguradas por um partido socialdemocrata no poder.

O sindicalismo bancário manteve uma notável capacidade política, a despeito da conjuntura desfavorável dos anos 1990, em que as políticas

neoliberais passaram a ser implementadas com forte vigor no Brasil. Dentre as medidas que tiveram maior impacto no setor bancário, pode-se mencionar a reorganização do sistema financeiro nacional, a partir do plano real, com direcionamento do governo federal para a concentração e internacionalização do setor (Minella, 2007; Jinkings, 2002; Malerba, 2011); as privatizações de instituições públicas estaduais, que sempre foram forte polo de resistência dos trabalhadores bancários; as políticas de mudança no perfil das instituições públicas federais, como o Profif (Programa de Fortalecimento das Instituições Financeiras Públicas Federais); as flexibilizações na legislação trabalhista e o conjunto de políticas austeras que ampliaram o desemprego. Portanto, havia um sentido de transformações financeiras e econômicas orientadas pelo e para o mercado, através do governo federal, ao mesmo tempo em que os bancos inseriam novas plataformas tecnológicas, de controle e de organização do trabalho bancário (Segnini, 1998 e 1999).

Podemos afirmar que os bancários mantiveram importante capacidade política devido ao papel que exerceram na resistência às políticas neoliberais no seio da classe trabalhadora. Suas entidades foram importantes articuladoras de diferentes movimentos, assim como incentivaram e promoveram diversas mobilizações populares (Junckes, 2004). Entretanto, não tiveram condições de realizar grandes greves ou mobilizações na categoria, em função do cenário político e econômico adverso, inclusive de perseguição a dirigentes sindicais nas instituições públicas (Rodrigues, 2004). Contudo, são conhecidas algumas das estratégias utilizadas nos anos 1990 para conseguir, de alguma forma, atingir aos banqueiros e reivindicar os direitos. As mobilizações chamadas *kinder*, em que os dirigentes paravam prédios administrativos e espaços de negócios dos bancos, de forma surpresa, foi um dos repertórios mais comuns para contestar e buscar negociações com os bancos. A categoria, em seu conjunto, estava preocupada com seu destino, em virtude da redução de mais da metade dos postos de trabalho entre o início e o final da década.

Nesse sentido, a eleição de Lula da Silva em 2002, simbolizava tanto para dirigentes quanto trabalhadores, nos locais de trabalho, a possibilidade de retomada de espaços para reivindicar e direitos a reconquistar, sem que houvesse perseguição e criação de dificuldades no exercício das mobilizações.

Dessa forma, entendemos que antes de qualquer elemento econômico concreto, a retomada de mobilizações bancárias a partir de 2003 se deve, sobretudo, à mudança no cenário político. A percepção de um cenário político favorável advém tanto da trajetória dos principais membros do governo Lula da Silva e da nomeação de diversos sindicalistas em altos cargos, quanto do apoio emprestado pelo Partido dos Trabalhadores a inúmeras mobilizações populares nas décadas que antecederam sua ascensão ao governo federal.

Mas esse elemento do contexto político, embora fundamental, não conseguiria isoladamente explicar a recuperação das mobilizações na categoria bancária de forma vigorosa no início do novo governo. Os acessos aos meios institucionais não garantem, por si só, a organização política e reivindicatória de trabalhadores do setor público e privado. Como mencionou Rehfeldt (1995), os sindicatos fortalecem-se ou enfraquecem conforme o cenário econômico. As crises atingem de forma diferenciada os sindicatos, sendo mais resistentes aqueles que possuem mais sindicalizações e mais organização. A importância do contexto econômico no caso brasileiro é fundamental, contudo deve-se destacar que o sindicalismo bancário atravessou os períodos mais difíceis de crise nos anos 1990 com boa capacidade de organização e sindicalização, o que certamente propiciou melhores condições para se beneficiar quando houve a melhora no cenário econômico do país. No primeiro ano de mandato de Lula da Silva houve greve nos bancos públicos federais e, em 2004, aconteceu a primeira greve nacional da categoria, após mais de uma década. A greve de 2004 não contava, a princípio, com o apoio das principais direções sindicais do Brasil, nem da CNB, que entendiam que a proposta da Fenaban chegara a um bom nível e contemplava reivindicações da categoria, algo que dificilmente seria ampliada com greve. A proposta dos bancos era, na ocasião, de 8,5% de reajuste salarial, com mais R\$ 30,00 para salários menores de R\$ 1500,00, o que elevaria o reajuste dos menores salários para até 12,77%, frente a uma inflação de 6,64%. Apesar da tentativa de as direções convencerem as bases a aceitar o acordo, as oposições bancárias conseguiram derrotar a proposta nas assembleias, refletindo nos discursos um sentimento favorável à greve por parte dos trabalhadores. Ademais, os militantes de oposição, ligados principalmente ao PSTU, estimulavam o discurso de que as direções cutistas adotaram postura

moderada na luta para defender o governo, que seria associado aos banqueiros. A Articulação, principal força nas direções, defendeu a proposta por concebê-la como bastante positiva, ao garantir entre cerca de 2% e 6% de aumento real nos salários. Em São Paulo, a proposta também foi rejeitada, com forte atuação das correntes minoritárias para isso, particularmente da Conlutas e das que viriam a criar a Intersindical. O resultado das assembleias levou a categoria a enfrentar uma greve nacional de 30 dias, sem que os banqueiros oferecessem qualquer outra proposta.

O dirigente Edson Silva (Índio), da Intersindical, entende que o início do governo Lula da Silva e a forma como as direções se colocaram quanto à greve teve importância no que se refere às rupturas na categoria: “Principalmente no início do governo Lula, em particular em 2004, faltou ousadia por parte da direção do movimento, o que gerou desconfianças numa parcela da categoria [da independência do movimento]. Isso acabou por abrir caminho para sectarismos e divisão”¹.

Após mais de vinte e cinco dias de greve, a Contec (na época, filiada à CGT) ajuizou dissídio coletivo no TST para os bancos públicos, BB e CEF, alegando que o governo federal estaria criando dificuldades nas negociações e na tentativa de encontrar uma solução negociada. A oposição bancária apoiou o ajuizamento em todo o país, sendo duramente criticada pelas correntes cutistas por se associar ao sindicalismo oficial em defesa da saída judicial, que representou, ao longo dos anos 1990, inúmeras derrotas para o movimento sindical bancário².

Em nossa análise, a greve de 2004 tornou-se emblemática dos desdobramentos de negociações e greves da categoria nos anos subsequentes. Ela inaugurou um ciclo de greves nacionais na categoria³, que se repetiria

¹ Entrevista realizada pelo autor em 09/11/2016.

² Um relato dos impasses sobre o ajuizamento do dissídio no TST pode ser conferido em matéria do jornal o Estado de São Paulo de 08/10/2004 por meio do link: economia.estadao.com.br/noticias/geral,pedido-de-dissidio-divide-bancarios-no-pais,20041008p22995. Nem todos os sindicatos brasileiros realizaram a greve, em particular os pequenos, nos quais a greve havia sido rejeitada em assembleias.

³ A utilização do termo greve nacional na categoria significa que a greve teve adesão dos bancários de todos os bancos do setor. É importante realizar essa distinção pois podem existir greves apenas no Banco do Brasil, na Caixa Econômica Federal ou nos bancos privados. A greve realizada em 2003 aconteceu apenas no BB e na CEF.

anualmente até 2016. A única exceção foi no ano de 2007, em que a proposta apresentada pela Fenaban contemplava aumento real, ampliação da PLR e criação da 13ª cesta-alimentação, conforme será detalhado no próximo item. A proposta da Fenaban e as específicas do aditivo do BB foram aceitas pela maioria da categoria – houve greves em algumas bases sindicais, mas que não prosperaram em razão do quadro geral do país –, enquanto a proposta aditiva da Caixa Econômica Federal foi rejeitada em todo o Brasil, levando a uma greve somente neste banco público federal. Essa foi uma estratégia utilizada durante todo o período: negociar em mesa única as propostas da Fenaban, válidas para toda categoria, ao mesmo tempo em que se realizavam negociações paralelas com os bancos públicos para temas específicos. Isso levava à decretação da greve conjunta, mas com votação separada para adesão e encerramento da greve, com três assembleias realizadas simultaneamente, em que eram feitas as votações da proposta da Fenaban, do BB e da CEF. Portanto, em algumas ocasiões, a proposta da Fenaban era aceita, resultando no encerramento de greve nos bancos privados, enquanto no BB e CEF as propostas poderiam ser rejeitadas, mantendo greves localizadas nestes bancos, ou se iniciar greve apenas em bancos públicos. A não aceitação da proposta da Fenaban levava à paralisação de toda a categoria, pois ela era a referência de todas as negociações.

A tendência de negociação entre a Fenaban e o Comando Nacional passou a ter uma característica constante: os bancos apresentavam uma proposta, esta era rejeitada na mesa de negociação; uma nova proposta, mais elevada que a primeira, era apresentada na continuidade das negociações; a proposta era rejeitada pelas direções e bases sindicais nas assembleias, ou já havia a decisão coletiva pela greve. Após um período de realização de protestos e paralisações, os bancos voltavam a negociar. A Fenaban – bem como os bancos públicos nas mesas de negociação específicas – apresentava uma nova proposta, finalmente defendida pelas direções sindicais e aprovada nas assembleias.

O perfil das greves

A greve assumiu um caráter importante para a organização da categoria bancária em diversas localidades do país, particularmente nas instituições públicas. Em nossa concepção, os bancos evitavam apresentar propostas mais elevadas ainda no início, mesmo que passíveis de serem aceitas, pois havia o risco de rejeição nas bases sindicais, como acontecera em 2004. Isso porque a greve tornou-se, gradativamente, uma necessidade de a categoria exteriorizar sua oposição aos bancos. Essa exteriorização tinha como base real as propostas apresentadas nas mesas de negociação – da Fenaban e as específicas –, mas cumpria também a função de denunciar socialmente, além de questões econômicas e benefícios sociais, as condições de trabalho, a realidade diária de pressão e metas vivenciada pelos bancários, tanto do setor público quanto privado. Algo similar ao destacado por Soares (2013)

O uso de expressões como “desrespeito”, “dignidade”, “honra” e “reconhecimento” revelam a existência de uma dimensão moral no ato de “entrar em greve”. O que se pode deduzir a partir dos discursos e das práticas dos bancários é que eles entram em greve por conta de um acúmulo de insatisfações ou, em outras palavras, devido a um conjunto de sentimentos de injustiça compartilhados coletivamente, de noções de direito não satisfeitas, sendo as reivindicações econômicas a principal delas, mas não a única. (Pág. 251)

Embora essas questões não econômicas constassem nas pautas de reivindicações e na imprensa sindical, a conjuntura política e econômica, esta principalmente a partir de 2005, garantiram espaço para essa expressão pública acontecer através de greves. De modo que as greves passaram a ser aguardadas pelos trabalhadores dos bancos, particularmente nos públicos, como algo necessário e rotineiro no processo de negociação nacional. Para Roberto von der Osten, presidente da Contraf/CUT, um aspecto a ser considerado em relação às greves é que houve um processo de menos engajamento dos trabalhadores nas ações coletivas, inserido na ideia de individualismo e meritocracia. Para ele, isso condiz com a lógica do neoliberalismo. “Muitos bancários se acostumaram a esperar que alguém realize o movimento por ele, se tornaram menos participantes”⁴. Isso reforça o

⁴ Entrevista realizada pelo autor em 24/10/2016.

argumento também apresentado por Soares (2013), de que a greve se tornou mais um movimento de “fora para dentro” do que de organização nos locais de trabalho, isso é, são greves levadas pelo sindicato para o local de trabalho.

a greve é organizada mais “de fora pra dentro”, ou seja, ela é construída mais por iniciativas das organizações sindicais do que de trabalhadores da base [...] Ela não surge como um movimento relativamente repentino e inesperado ou a partir de uma espécie de situação gatilho que inicia uma reação articulada contra determinados problemas. Ao contrário, a organização da greve bancária segue um rito consolidado ao longo de décadas. Isso não quer dizer que tudo esteja previamente definido ou que inexistem debates e disputas internas quanto à melhor maneira de proceder na greve. Porém, na medida em que desde 2003 vêm ocorrendo greves em todos os anos, os bancários já se sentem acostumados com elas. (Soares, 2013, Pág. 254)

A realização da greve como expressão de uma série de conflitos e de insatisfações nos locais de trabalho – publicizando-os para a sociedade –, passou a ser instrumento de poder dos sindicatos. Isso é, a capacidade de organizar uma greve, de defendê-la publicamente e realizá-la, cumpria um papel de fortalecimento e coesão política para as direções sindicais com as bases, particularmente nos grandes sindicatos, e servia para combater os discursos e ações das oposições sindicais. Defender a aceitação de acordo salarial sem realizar uma greve poderia ser visto, especialmente após 2004, como moderação política e ser explorado pela oposição sindical em campanhas eleitorais. Esse fenômeno acontecia, particularmente, nos bancos públicos, embora produzisse efeitos nos bancos privados. O trabalhador no banco privado concordava com a greve, tanto que geralmente a aprovava nas assembleias, entretanto, as condições para exercer seu direito eram muito mais difíceis. O medo da perda do emprego devido à participação no movimento grevista afastou adesões espontâneas, mesmo entre os trabalhadores nos cargos de início na carreira⁵. Nos bancos públicos, a situação era diferente, como já mencionado,

⁵ Considera-se adesão espontânea como aquela em que o trabalhador adere sem a necessidade de piquetes, mesmo que a greve aconteça a partir da convocação oficial da greve. Não há informações de movimentos paredistas no setor bancário sem a convocação de sindicatos.

devido à virtual estabilidade no emprego e à presença mais significativa de militantes políticos nestes locais. As adesões não eram maiores nos bancos públicos porque as condições de trabalho e remuneração eram piores do que aquelas dos bancos privados, pois geralmente acontecia o inverso, ou pelo menos eram similares. O que diferenciava era que os trabalhadores dos bancos públicos tinham mais possibilidades concretas de exprimir, pelo menos em parte, sua insatisfação.

O contexto político e o papel central adquirido pelas instituições públicas nas políticas governamentais, que levaram à expansão do emprego bancário – com realização de vários concursos públicos – encorajou, ainda mais, a adesão de funcionários às greves, principalmente de trabalhadores nos cargos menores na hierarquia.

Nos bancos privados, a adesão à greve, em todo período, foi realizada mediante piquetes de dirigentes e assessores sindicais. Esses piquetes, ainda que envergonhados, como afirmava Boito (2004), em razão da ideologia burguesa que o apresenta como interdição ao direito de ir e vir, eram necessários para assegurar greves mais amplas. Como a lógica empresarial opõe a luta pela efetivação do direito coletivo – a greve –, em que é forçoso o respeito à decisão coletiva de paralisação, ao direito individual da pessoa que queira trabalhar, em diversas ocasiões os bancos acionaram a polícia militar e mesmo as guardas municipais para forçarem a abertura de seus espaços para os trabalhadores entrarem.

Outro instrumento fartamente utilizado pelos bancos durante alguns anos foi o interdito proibitório, inclusive nos bancos públicos – mostrando o potencial conflitivo e contraditório também existente na relação entre governo e sindicatos. Esse mecanismo jurídico, de acordo com a lei, serve para garantir a posse de propriedade quando colocada em risco. No caso dos bancos, visava garantir, com ordem judicial e aparato policial, que os dirigentes sindicais e trabalhadores em greve não pudessem ficar em frente aos locais de trabalho e, tampouco, intervir para impedir a entrada de outros trabalhadores que quisessem retornar ao trabalho. Enquanto esse instrumento era analisado pela justiça cível, o resultado judicial para os bancos era mais favorável, porém, ao ser colocado sob jurisdição da justiça do trabalho, especializada em analisar

conflitos nas relações de trabalho, o resultado se inverteu, tornando o interdito proibitório menos efetivo, o que levou ao seu desuso⁶.

A frequência anual das greves levou, de certa maneira, à rotinização de sua realização. Assim, a greve tornou-se, no imaginário do trabalhador, cada vez menos um instrumento forte de contestação, transformando-se numa rotina de negociação e pressão na relação com os bancos. Para setores da oposição, como a Conlutas, a greve passou a ser um processo banalizado; ou mesmo um processo de “teatralização”, em que cada passo de uma das partes era de conhecimento prévio da outra, havendo certo entendimento quanto aos rumos e destinos do movimento. Contudo, esses conceitos têm mais viés político que analítico. O processo de greve tornou-se, de fato, rotineiro, porém pelas razões mencionadas anteriormente, quais sejam: a) a conjuntura política e econômica favorável; b) a oportunidade de reforçar politicamente as direções sindicais e suas relações com as bases; c) a disputa entre direções e oposições; d) o sentimento de exteriorização dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho. O processo de greve transcendia as questões econômicas, alcançando um sentido de justa manifestação e oposição aos bancos pelas condições, metas e pressões nos ambientes de trabalho. Esse sentimento coletivo era compartilhado não apenas por quem realizava a greve – ausentando-se do local de trabalho –, que não era a maioria da categoria, mas por diversos trabalhadores que, mesmo não participando das greves, compareciam às assembleias e votavam de forma amplamente favorável, indicando apoiar ideologicamente a mobilização. Nos bancos privados, esse sentimento alcançava também a contestação à gestão autoritária e às demissões imotivadas de colegas. Ressalta-se que a resolução dos problemas relacionados ao assédio moral, à pressão e ao autoritarismo gerencial não avançou de forma substancial na categoria bancária, apesar da formalização de medidas para o enfrentamento

⁶ As ações de Interdito proibitório baseiam-se no código civil de 2002, art. 1210. No novo Código de Processo Civil (CPC) de 2015 localiza-se nos artigos 567 e 568. No antigo CPC, de 1973, era previsto nos art. 932 e 933. A súmula vinculante 23 do STF definiu, em 2009: “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada”. Evidente que o instrumento não serve para mediar conflitos trabalhistas, pois em momento algum a posse dos imóveis dos bancos foi colocada em risco, o que havia era a mediação dos dirigentes, a tentativa de convencimento dos trabalhadores para adesão ao movimento grevista.

desses temas na convenção coletiva, como criação de grupo de trabalho para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, em 2006; depois a criação de protocolo para acompanhar e apurar casos de conflito no ambiente de trabalho, em 2010; proibição de exposição de rankings de vendas entre os funcionários, em 2011; comissão bipartite para analisar afastamentos do trabalho por saúde, em 2013; proibição de envio de metas e cobranças no telefone particular do trabalho. Soares (2013) e Ostronoff (2015) apontaram a dificuldade em melhorar e solucionar os problemas nos locais de trabalho relacionados às metas e à pressão, que afetam a saúde do trabalhador. A categoria bancária está entre as que mais possuem afastamento do trabalho por doenças ocupacionais (Dieese, 2016a)⁷, dentre elas as principais são doenças mentais e psicológicas.

A quantidade de trabalhadores paralisados nas greves é sempre uma medida difícil de obter, na medida em que se trata de um movimento nacional, em que os perfis da categoria variam de região para região e interesses distintos motivam a contagem do movimento sindical, que geralmente é feita a partir do número de agências e unidades fechadas, e a dos bancos, que querem minimizar publicamente os impactos das greves.

É notório que as greves trazem problemas aos bancos, mesmo num cenário em que há disponibilidade de equipamentos eletrônicos; canais alternativos para transações e terceirizados, pois, é no atendimento pessoal dos bancários que muitos negócios maiores são realizados. Seria, portanto, ingênuo acreditar que as unidades fechadas ao atendimento público não causem qualquer transtorno aos bancos, tanto que instrumentos jurídicos e repressivos foram utilizados para combater diversas greves no período. Apesar do aumento de transações por canais ofertados pelos bancos, que buscam valorizar progressivamente a tecnologia, conforme mencionamos no capítulo 3, esses dados devem ser relativizados quando analisados do ponto de vista qualitativo. Os indicadores quantitativos de transações não refletem a qualidade dos negócios e a importância da negociação efetuada via atendimento pessoal. A

⁷Conforme o anuário de saúde do trabalhador, publicado pelo Dieese em 2016, os bancários ocupam a primeira posição na “Classificação das 20 atividades econômicas com maiores incidências de doenças ocupacionais - Brasil, 2013” com 8,51 por mil vínculos.

relação entre funcionários e clientes ainda é fundamental para se concretizar operações de crédito, venda de produtos e serviços bancários, orientação quanto a investimentos financeiros, etc., pois inspira confiança.

De outro lado, torna-se evidente que as greves dos anos 2000 são diferentes daquelas realizadas nos anos 1980. Tanto pela mudança no perfil da gestão de trabalho, mencionada no capítulo 2, quanto pela adoção de novas tecnologias. A efetividade é bastante diferente, pois há 30 anos os clientes não possuíam alternativas para sacar dinheiro, depositar, realizar transferências, empréstimos, dentre outras. Assim, deve-se destacar que as greves tinham consequências maiores para os clientes e para os bancos. As greves atuais precisariam interromper o setor de tecnologia da informação, algo, no entanto, improvável, devido ao esquema de funcionamento dessas unidades, fortemente monitoradas, e à descentralização e coordenação da tecnologia, que não depende de um único local. Isso para não falar no risco de exposição dos trabalhadores do setor em caso de adesão à greve. Além disso, os próprios sindicatos preferiram, ao longo do tempo, não se confrontar com a paralisação completa dos bancos, optando pelo funcionamento de equipamentos que permitem aos clientes realizarem transações básicas, para não atrair contra o movimento a antipatia maior da população.

A Contraf/CUT informa em seus comunicados a adesão às greves por meio do fechamento de agências e centros administrativos em todo país. Por exemplo, no ano de 2013, segundo a entidade, a greve chegou a fechar 12.140 agências e centros administrativos. Em 2014, foram 10.335 unidades fechadas e, em 2015, 13.089. Esses números representam, respectivamente, 57%, 44% e 57% do total de agências. Quanto mais tempo dura a greve, maior torna-se a adesão ao longo dos dias, o que explica o motivo de terem sido fechadas menos agências em 2014, quando a greve durou sete dias.

QUADRO 1 – DIAS DE GREVE DE TODA CATEGORIA BANCÁRIA (2004 A 2015)

| Ano | Dias de paralisação |
|------------|----------------------------|
| 2004 | 30 |
| 2005 | 06 |

| | |
|------|----|
| 2006 | 06 |
| 2008 | 15 |
| 2009 | 15 |
| 2010 | 15 |
| 2011 | 21 |
| 2012 | 09 |
| 2013 | 23 |
| 2014 | 07 |
| 2015 | 21 |

FONTE: INFORMATIVOS SINDICAIS CONTRAF-CUT E FOLHA BANCÁRIA/SEEB SP, JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. CONSIDERA-SE APENAS O PERÍODO EM QUE OS BANCÁRIOS, DE TODOS OS BANCOS, ESTIVERAM EM GREVE DECLARADA.

Levando-se em conta o número proporcional de agências e centros administrativos fechados, poderia se concluir uma adesão média superior a 50% da categoria. Contudo, nem todos os funcionários que trabalham em certo espaço aderem à greve, bem como há sistemas de contingenciamento, ou seja, um número mínimo de funcionários que trabalham para manter as atividades tidas como essenciais. Como destacado anteriormente, inclusive nos bancos públicos, a maior adesão acontece dentre os funcionários com cargos mais baixos na escala hierárquica: escriturários, técnicos-bancários, caixas-executivos, entre outros, que hoje não são majoritários na categoria. Isso significa dizer que há agências e unidades fechadas para o público, porém com funcionários na parte interna. Do mesmo modo, há funcionários que continuam trabalhando remotamente, podendo realizar visitas a clientes, por exemplo. Assim, a proporção de participação nas greves é menor que os dados de agências fechadas podem indicar, pois nos locais fechados há funcionários trabalhando. Isso leva a algumas críticas ao modelo de greve, chamado por alguns dirigentes de “greve de prédios”, pois nem sempre o fechamento do local de trabalho ao público implica em paralisação de todos trabalhadores. Também é criticado o fato dos funcionários que seguem trabalhando durante a greve, especialmente os que ocupam cargos gerenciais, atenderem prioritariamente os clientes mais rentáveis aos bancos, ou seja, os mais ricos. Esse atendimento pode ser mantido por telefone, internet ou visitas. Isso significa que a greve

atinge, de forma mais contundente, os mais pobres. Os bancos não costumam divulgar seus próprios levantamentos em relação ao impacto das greves sobre o funcionamento das unidades.

Em relação à duração, nota-se que as greves não foram curtas nesse período, sendo a mais longa a realizada em 2004 e as duas mais curtas as de 2005 e 2006, que duraram seis dias. Nos governos Lula da Silva, apenas uma greve superou vinte dias, enquanto nos cinco anos de governo Dilma Rousseff foram três anos com períodos superiores a vinte dias (2011, 2013, 2015). O ano de 2007 foi o único no período em que não houve greve nacional, apenas na Caixa Econômica Federal. Em alguns dos anos, os bancários de instituições privadas saíram em greve e aceitaram a proposta antes dos bancos públicos, em particular da CEF, que manteve greves por períodos mais longos como em 2009. Em outras ocasiões, houve bases sindicais em que as propostas da Caixa ou do BB foram rejeitadas, estendendo a greve por mais algum período, entretanto, sem ser um movimento nacional, mas apenas de algumas regiões. Quando isso acontece, os bancários acabam por retornar ao trabalho sem novas propostas, seguindo o resultado majoritário no país. A Conlutas costuma estimular essa estratégia como forma de se contrapor e criticar a aceitação das propostas pelas bases cutistas, embora esse gesto seja mais político, não trazendo alterações no quadro de negociações.

Apesar das dificuldades das greves, no que se refere à capacidade de mobilização, bem como à redução de seu impacto devido à utilização da tecnologia como alternativa para o atendimento aos clientes, a greve traz prejuízos aos negócios dos bancos. Há o prejuízo para a imagem, um recurso bastante utilizado pelo movimento sindical ao denunciar as altas taxas de juros, tarifas e a falta de compromisso social das instituições financeiras. Junckes (2004) entrevistou gestores de bancos que reclamavam, precisamente, da forma agressiva como os dirigentes sindicais referiam-se aos bancos em seus informativos. Ao consultar a *Folha Bancária*, principal meio de comunicação do Sindicato dos Bancários de São Paulo, é possível notar esse tom mais forte em

relação aos bancos em diversas de suas edições⁸. Na campanha nacional de 2015, por exemplo, o mote utilizado pelos bancários foi “exploração não tem perdão”, denunciando o adoecimento de trabalhadores pela exploração dos bancos. A tese de Ostronoff (2015) utiliza-se em seu título de uma campanha realizada pelos bancários em 2010: “Menos metas, mais saúde”, em que se destacava os problemas de saúde decorrentes do assédio moral e a pressão por metas nos locais de trabalho, amplamente divulgado aos clientes e usuários dos bancos.

Os bancos realizam controles intensos sobre suas receitas e despesas. Por essa razão, seria improvável que a mudança na rotina de agências e centros administrativos não produzisse alterações na lógica de funcionamento das instituições e prejuízos econômicos. A ampliação da cobrança de tarifas de prestação de serviços, em razão da redução de ganhos financeiros com a inflação, com os quais os bancos estavam acostumados até o plano real (Gouvêa, 1998), fez com que as instituições, gradativamente, passassem a buscar o pagamento de toda folha de trabalhadores apenas com a cobrança de tarifas. Esse objetivo foi praticamente alcançado pelas principais entidades, conforme demonstra a tabela abaixo.

TABELA 1 - RELAÇÃO ENTRE RECEITAS COM SERVIÇOS E TARIFAS DOS BANCOS E DESPESAS COM PESSOAL

| Bancos | Receitas de prestação de serviços e tarifas (milhões R\$) | | Despesas de pessoal pagas com receitas de prestação de serviços e tarifas* | |
|------------------------|---|-------|--|--------|
| | 2014 | 2015 | 2014 | 2015 |
| Itaú | 27740 | 30815 | 168,7% | 164,7% |
| Banco do Brasil | 22186 | 22361 | 113,4% | 99% |
| Bradesco | 17934 | 19301 | 128,8% | 134,7% |
| Caixa Federal | 18404 | 20715 | 96,5% | 98,5% |
| Santander | 11058 | 11867 | 149,7% | 146,9% |

⁸A Folha Bancária pode ser consultada pelo endereço eletrônico spbancarios.com.br/folha-bancaria. O Centro de Documentação do Sindicato dos Bancários de São Paulo realizou a digitalização das edições do informativo desde 1930.

FONTE: DIEESE – REDE BANCÁRIOS – DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS DOS BANCOS

* RESULTADO OBTIDO PELA DIVISÃO DAS RECEITAS COBRADAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E TARIFAS PELO VALOR TOTAL DAS DESPESAS COM PESSOAL (INCLUI-SE SALÁRIOS, ENCARGOS E BENEFÍCIOS). EXEMPLO: O ITAÚ ARRECADOU EM TARIFAS EM 2015 O SUFICIENTE PARA PAGAR 1,64 VEZES SUAS DESPESAS DE PESSOAL.

O prejuízo das instituições financeiras decorre da dificuldade de acesso dos clientes aos serviços bancários. A greve retira as unidades de seu funcionamento habitual, cria tensionamentos para gestores, funcionários, sindicalistas, clientes e usuários. Para instituições que precisam de credibilidade e do atendimento pessoal para fechar vendas maiores e negociações mais complexas, sem dúvida, a paralisação e o tumulto na frente das agências causam transtornos, pois clientes reprogramam a utilização dos serviços bancários e a redução no contato entre funcionários e clientes dificulta as vendas e o atingimento de metas.

No período analisado, a retomada da greve aconteceu de forma bastante consistente, convertendo-se em prática cada vez mais rotineira, que passou a integrar os calendários anuais de funcionários, dirigentes sindicais e da população, geralmente entre setembro e outubro. Cresceu no movimento sindical, em particular na corrente majoritária, o interesse em se discutir convenções e acordos com validade de dois anos. Essa visão foi apoiada pelos sindicatos com bases mais heterogêneas, isso é, com distribuição mais equilibrada entre bancários de instituições privadas e públicas. Nas entidades com prevalência de instituições públicas, como no Nordeste, a concepção da convenção anual era mais forte, devido ao reforço da ideia da greve como necessária para a coesão de direções e bases, do enfrentamento a possíveis oposições sindicais e da radicalidade maior nos bancos públicos. Em 2016, já na gestão Michel Temer, pela primeira vez a CCT foi assinada com duração de dois anos.

Sobre o caráter neocorporativista mencionado pela literatura (Korpi e Shalev, 1980 citados por Rehfeldt, 1995), destaque-se o papel do governo federal na resolução dos conflitos entre bancos e bancários, e na canalização, em alguns momentos, dos conflitos para o Estado. A Fenaban é uma entidade em que há predominância de instituições privadas. A partir de 2005, com a formalização da participação dos bancos públicos na mesa única de negociação

com os trabalhadores, as instituições públicas passaram a exercer influência nas negociações gerais da categoria, bem como o governo manteve relação próxima, – em especial até 2012, quando inicia um enfrentamento maior–, com os banqueiros. Quando as negociações encontravam fortes obstáculos, os sindicatos tinham canais de reivindicação dentro do governo para cobrar resolução dos impasses na mesa única, por meio da participação das instituições públicas e da relação do governo com os bancos. Essa foi uma novidade do período, pois antes dos governos Lula da Silva e Dilma Rousseff, os trabalhadores não possuíam alternativas significativas de mediação além da mesa de negociação. Junckes (2004) destaca a cobrança pública realizada pelos sindicatos dos bancários às instituições financeiras, valendo-se para isso da relação dos dirigentes com o ministro do trabalho.

Dessa forma, pode-se inferir que a relação entre o sindicalismo da CUT e o governo federal tornou-se um mecanismo para buscar conciliação e soluções nas mesas de negociação entre bancos e trabalhadores. O processo de inserção dos bancos públicos na mesa única da Fenaban tornou esse mecanismo de mediação ainda mais importante, influenciando, desse modo, toda a categoria e os bancos, inclusive os privados.

Ciclo de conquistas e ampliação da CCT

A Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária teve importantes incrementos em aspectos econômicos, direitos sociais e garantias sindicais. Isso aconteceu nos bancos privados e nos bancos públicos que, desde 2003, passaram a convergir com as decisões tomadas na mesa de negociação dos sindicatos com a Fenaban e, em 2005, a subscrição tornou-se formal. Desse modo, bancários de todo o Brasil, de instituições públicas e privadas, passaram a compartilhar uma CCT comum, algo inédito no Brasil. A primeira CCT assinada

pela categoria bancária foi em 1992⁹, de modo que apenas em 2005 tornou-se um instrumento comum de todos os trabalhadores em bancos.

A reivindicação de um acordo nacional único remonta aos anos 1980 e ao longo processo de organização, mobilização e reivindicação verificado nesse período (Soares, 2013). A lógica do sindicalismo bancário foi de ampliar as conquistas através da unidade dos trabalhadores, em âmbito nacional e entre trabalhadores de diferentes instituições e naturezas jurídicas. Dessa forma, é um resultado considerável alcançar a construção de um documento que possa balizar quase 500 mil trabalhadores em todo Brasil. Outro fator que favoreceu essa conquista foi a lógica de organização do sistema financeiro nacional, particularmente a partir dos anos 1990, quando houve um processo de concentração e centralização das instituições financeiras (Jinkings, 2002). Concentração em menos instituições, sendo que atualmente as cinco maiores detêm 70% dos ativos de todo setor financeiro nacional (Bacen, 2017) e centralização na região centro-sul do país, particularmente no Sudeste. Isso implica que, com mais trabalhadores agrupados em menos grupos econômicos, a mesa de negociação conjunta torna-se mais factível e possível, ao contrário de setores mais pulverizados, em que prevalecem pequenos negócios, como os comerciários.

A CCT assinada entre a Contraf e a Fenaban abrange praticamente 85% dos bancários no Brasil; outras duas convenções, uma com a Feeb SP/MS e outra com a Contec/UGT completam o conjunto de trabalhadores. O paradigma é a negociação liderada pela Contraf, que baliza o processo de assinatura das outras duas convenções e os acordos aditivos firmados pelos bancos públicos, em especial BB e CEF. Os acordos aditivos desses dois bancos estabeleceram termos específicos e mais vantajosos em relação à CCT Fenaban. Os funcionários de BB e CEF, que estavam fora do acordo geral da categoria até 2003, tiveram inúmeros prejuízos ao longo dos anos 1990, que, em grande medida, nivelou os salários e direitos. Gradualmente, alguns direitos e benefícios foram reconquistados no período, conforme veremos, porém ainda bastante distantes da realidade anterior a ele.

⁹ Antes da CCT nacional havia acordos regionais realizados entre as entidades sindicais e os bancos.

A Convenção assinada pela Contraf em 2003 possuía 53 cláusulas e em 2015 esse número saltou para 68 cláusulas, numa média de cerca de uma nova cláusula por ano, que, de maneira geral, adicionaram novos direitos. Os reajustes salariais, com exceção de 2003, quando houve perda real de 4,91% nos salários, foram superiores à inflação. Em outras três ocasiões, os reajustes foram diferenciados em função da renda. Em 2004, quem estava no piso chegou a receber 6,82% acima da inflação, pois o reajuste previa um abono fixo de R\$30,00 incorporados no salário de quem recebia até R\$ 1500,00 por mês. Em 2008, foram criadas duas faixas de reajustes, a primeira de 10% para salários menores de R\$ 2500,00 e outra de 8,15% para salários maiores, frente a uma inflação de 7,04% medida pelo INPC/IBGE. Por fim, em 2010, novamente o aumento salarial foi diferenciado, quem recebia até R\$ 5250,00 teve aplicado o índice de 7,5% sobre os salários e quem recebia acima deste valor teve uma importância fixa de R\$ 393,75, assegurando no mínimo 4,29%. Nesse caso, baseando-se nos dados atualizados da inflação medida pelo INPC/IBGE, os reajustes variaram entre -0,39% para salários acima de R\$ 9178,32 e +2,82% para salários abaixo de R\$ 5250,00, que era a remuneração média da categoria na época.

**QUADRO 2 – REAJUSTES SALARIAIS DOS BANCÁRIOS ENTRE 2003 E 2015
(ACORDOS COM A FENABAN)**

| Ano | Reajuste | INPC/IBGE | Varição real | Abonos pecuniários |
|------------|------------------|------------------|---------------------|---------------------------|
| 2003 | 12,60% | 17,51% | - (4,91%) | R\$ 1500,00 |
| 2004 | 8,5% a 12,77% | 5,95% | 2,55% a 6,82% | R\$ 700,00 |
| 2005 | 6% | 4,99% | 1,01% | R\$ 1700,00 |
| 2006 | 3,5% | 2,86% | 0,64% | |
| 2007 | 6% | 4,92% | 1,08% | |
| 2008 | 8,15% a 10% | 7,04% | 1,11% a 2,96% | |
| 2009 | 6% | 4,45% | 1,55% | |
| 2010 | 4,29% a 7,5% | 4,68% | (- 0,39%) a 2,82% | |
| 2011 | 9% | 7,3% | 1,7% | |
| 2012 | 7,5% | 5,58% | 1,92% | |
| 2013 | 8% | 5,69% | 2,31% | |
| 2014 | 8,5% | 6,59% | 1,91% | |
| 2015 | 10% | 9,9% | 0,1% | |
| Totais | 98,04% a 107,37% | 87,46% | 10,58% a 19,91% | |

FONTE: CCT BANCÁRIOS DE 2002 A 2015, ÍNDICE INPC DIVULGADO PELO IBGE, CALCULADO DE SETEMBRO A SETEMBRO (DATA-BASE 01/09). OS TOTAIS REFEREM-SE A SOMAS SIMPLES, PARA FINS DE COMPARAÇÃO. APLICANDO-SE A CORREÇÃO COMPOSTA

(JUROS SOBRE JUROS), OS ÍNDICES DE REAJUSTES REPRESENTAM ENTRE 10,79% E 20,72% ACIMA DA INFLAÇÃO.

Os ganhos reais de salário ao término do período variaram entre 10,58% e 19,91%, beneficiando, principalmente, os salários mais baixos. O salário após 90 dias de admissão, que em janeiro de 2003 era de R\$ 624,03, chegou em dezembro de 2015 a R\$ 1976,10, uma valorização de 43% acima da inflação acumulada no período. Portanto, além dos reajustes salariais, o piso foi gradualmente sendo ampliado. Note-se que a política de abonos pecuniários, desvinculados de reflexos salariais, muito comuns nos anos 90, persistiu por um período, mas logo deixou de ser comum¹⁰. Em relação aos auxílios alimentação e refeição na categoria, houve valorização acima dos reajustes salariais no período. Em janeiro de 2003 os valores dos auxílios para refeição eram de R\$ 10,36, com direito a 22 tíquetes, perfazendo R\$ 227,92 e o auxílio-alimentação mensal era de R\$ 163,72. Em 2015, o valor do auxílio-refeição subiu para R\$ 29,64 por dia, com total mensal de R\$ 652,08; e o auxílio-alimentação passou para R\$ 491,52. Nesse sentido, os ganhos acima da inflação foram próximos a 30%, com base no INPC/IBGE.

Na tabela abaixo, destacamos os principais acréscimos que aconteceram, por ano, na convenção coletiva dos bancários.

QUADRO 3- DIREITOS ADQUIRIDOS PELOS BANCÁRIOS ENTRE 2003 E 2015

| Ano | Principais novos direitos |
|-------------|---|
| 2006 | <ul style="list-style-type: none">• Criação de grupo de trabalho para prevenção coletiva de conflitos no ambiente de trabalho (combate ao assédio moral), com participação dos sindicatos e dos bancos. |
| 2007 | <ul style="list-style-type: none">• Inclusão de 13ª cesta alimentação |
| 2009 | <ul style="list-style-type: none">• Ampliação da licença maternidade, fundamentada na lei 11770/2008;• Extensão de vantagens aplicáveis aos cônjuges para relações homoafetivas |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none">• Cláusula de valorização da diversidade;• Protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, com adesão voluntária por meio de aditivo de cada banco, com objetivo de enfrentar o assédio moral |

¹⁰ Em 2016, já depois da saída de Dilma Rousseff, o reajuste salarial foi 1% abaixo da inflação, com abono de R\$ 3.500,00. Em 2017, mediante acordo realizado em 2016 com validade de dois anos, o reajuste salarial foi 1% acima da inflação e não houve abono.

| | |
|-------------|--|
| 2011 | <ul style="list-style-type: none"> • Não exposição de rankings individuais no monitoramento de resultados dos bancos, como forma de evitar assédio moral |
| 2012 | <ul style="list-style-type: none"> • Realização do censo da diversidade para o ano de 2013 |
| 2013 | <ul style="list-style-type: none"> • Direito a uma folga anual (folga assiduidade); • Adiantamento emergencial em períodos transitórios de afastamento por doença (quando o INSS não autorizou pagamento de auxílio e o processo está em recurso); • Comissão bipartite para analisar afastamentos no trabalho; • Adesão ao vale-cultura, conforme lei 12.761/2012; • Vedação de envio de cobrança de metas por SMS no telefone particular do funcionário |

FONTE: CCT ASSINADA PELA CONTRAF/CUT E FENABAN. ELABORAÇÃO própria. Foram incluídos os anos em que apurou-se haver acréscimo de novos direitos. Os anos de 2004, 2005, 2008, 2014 e 2015 tiveram avanços em cláusulas econômicas, como já mencionado, e renovação das demais cláusulas, mas não houve novidades substanciais nos demais aspectos.

Diante das greves que marcaram o período, as convenções coletivas passaram a tratar também da reposição dos dias de paralisação. Em todas elas, foram inseridas cláusulas com o período no qual os funcionários deveriam repor as horas de greve, sem que houvesse desconto salarial dos dias de paralisação. Na prática os acordos estabeleceram uma data limite para reposição, que não permitiam repor todas as horas não trabalhadas. Por exemplo, no ano de 2015, a CCT foi assinada em 03/11 e estabelecia reposição dos dias não trabalhados até o dia 15 de dezembro de 2015, sendo que os funcionários não poderiam perfazer mais de uma hora extraordinária por dia com essa finalidade. Considerando que havia 29 dias úteis entre a data de assinatura da CCT e o prazo final para reposição, no máximo os funcionários poderiam repor 29 horas. A greve levou 21 dias (sendo 14 dias úteis), portanto, para quem realiza jornada de seis horas, foram 84 horas não trabalhadas. A reposição, quando realizada, significaria cerca de 35% do total. Essa é uma disputa sempre colocada: de um lado, os bancários, que entendem que a greve é um direito e a paralisação não pode trazer prejuízos financeiros aos funcionários e, de outro, os bancos, que pretendem a reposição dos dias não trabalhados e remunerados. No final, a convenção chega a uma opção intermediária, já que mantém a cláusula de interesse dos bancos, enquanto os bancários entendem como positivo repor menos da metade do período em que houve paralisação.

No caso de Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, houve

avanços mais significativos nos pisos salariais. Cláusulas garantiram o retorno das faltas abonadas, que haviam sido suprimidas no governo FHC. Outros direitos incluem a ampliação de liberações para dirigentes sindicais em maior quantidade que o aumento relativo de funcionários; eleição de delegados sindicais; mesas de negociação permanente; dispensa para funcionários dirigentes ou delegados sindicais participarem de negociações e reuniões sindicais; aumento de bolsas de graduação para estimular a formação de funcionários; ampliação das ausências permitidas; previsão de contratação de milhares de funcionários. O processo de ampliação do número de funcionários também teve reforço pela cobrança sindical, constante em CCT aditiva tanto do BB quanto da CEF. No caso específico do BB, alguns direitos foram conquistados, como acesso a um programa de assistência social (PAS) para adiantamentos e auxílios em tratamentos médicos, odontológicos, entre outros, que antes eram disponíveis apenas para funcionários que ingressaram no banco antes de 1998; licenças para acompanhar familiares enfermos; garantia de três ciclos avaliatórios para descomissionamento¹¹; vinculação da promoção de gestores à ausência de reclamações comprovadas na ouvidoria interna (mecanismo no qual podem ser realizadas reclamações sobre superiores ou referente a problemas no ambiente de trabalho, que são investigadas por profissionais indicados pelo banco); fim do banco de horas. Na CEF, particularmente, os principais direitos conquistados são: melhor controle do ponto eletrônico (Sipon) para evitar jornadas de trabalho irregulares; vale-cultura para funcionários com salário de até oito salários-mínimos, além do previsto na lei e no conjunto da categoria bancária; liberação sindical para funcionários que participem da comissão de empresa.

Observa-se na análise das CCT da categoria bancária a crescente preocupação com o tema do assédio moral e da pressão pelas metas, resultando

¹¹ No Banco do Brasil, como na maioria dos bancos, são realizadas avaliações semestrais sobre o desempenho do funcionário. No caso do BB chama-se GDP (Gestão de Desempenho Profissional), na qual os superiores, pares e subordinados podem avaliar o funcionário. Essas avaliações são referências utilizadas, com outros mecanismos, para promoções e repressões aos trabalhadores. A cláusula de três ciclos avaliatórios garante maior segurança ao funcionário ao exigir mais tempo para se retirar o cargo em caso de más avaliações, algo que pode impedir perseguições e permitir possíveis correções em problemas apontados nas avaliações.

em medidas acordadas sobre os temas. No ano de 2006, a criação de uma comissão para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho foi considerada como um aspecto positivo pelos sindicatos, pois atendia, em partes, as reivindicações da categoria. Porém, a cláusula ficou ainda distante dos interesses dos sindicatos, pois tratava os problemas de assédio moral, pressão e cobrança por metas de maneira eufêmica, como “prevenção de conflitos no ambiente de trabalho”. Em 2010 foi criado o protocolo, de adesão voluntária, para tratar de conflitos no trabalho. Os maiores bancos assinaram acordos aditivos com essas cláusulas, que se referem aos procedimentos a serem adotados pelas empresas a partir de uma denúncia relacionada ao conflito. Nesse documento os bancos concordam com a condenação de qualquer forma de assédio e a busca por um ambiente de trabalho saudável, com respeito à diversidade. O documento estabelece a criação de um instrumento específico para denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento dos empregados. Os sindicatos podem receber e apresentar denúncias pelo protocolo, desde que elas não sejam anônimas e, tanto bancos quanto sindicatos preservem a identidade do denunciante e do denunciado. Os empregados podem realizar denúncias anônimas nos dispositivos de denúncia oferecido pelos empregadores. Os bancos devem apurar e responder aos denunciantes.

Outra cláusula que busca combater a pressão por metas foi inserida em 2011 e aprimorada em 2013 e se refere ao impedimento de divulgação de rankings individuais de funcionários. Essa prática era comum nos bancos para evidenciar os funcionários que mais realizaram vendas e negócios, bem como aqueles que estavam mal colocados no ranking. Desse modo, os rankings foram considerados pelos sindicatos como instrumentos de perseguição e reforçavam o assédio moral. Em 2013, impediu-se a cobrança de metas por SMS no telefone particular do funcionário. No mesmo ano, a CCT convencionou a criação de uma comissão de trabalho bipartite para analisar os afastamentos do trabalho o que, segundo a imprensa sindical, é algo comum na categoria e relaciona-se a problemas mentais, mais que afastamento por problemas de lesões por esforço repetitivo e osteomusculares

O transtorno mental é uma das principais causas de afastamentos do trabalho no setor bancário, superando os casos

de LER/Dort, segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com base em informações do INSS.

(...)

A proporção dos casos de transtornos mentais entre os bancários é muito maior do que entre trabalhadores de outros setores no Brasil, devido à pressão e o assédio moral que sofrem pelo cumprimento de metas. Muitas vezes, os bancários somente conseguem afastamento após recorrer à Justiça para comprovar que o quadro tinha ligação com o trabalho¹².

São avanços sobre uma pauta comum em todos os bancos, a pressão por metas, que leva muitas vezes ao assédio moral e ao adoecimento de trabalhadores. Entretanto, apesar da formalização ser significativa, ainda não representam mudanças substanciais nas condições de trabalho dos funcionários. Isso por duas razões: a primeira delas pelo caráter formal do instrumento, em que os bancos se propõem a apurar e investigar, contudo, sem realizar alterações em sua estrutura de funcionamento. As práticas de gestão por meio da cobrança de metas e resultados e mecanismos sofisticados de controle são centrais nos problemas de saúde dos trabalhadores. O instrumento de apuração lida com as consequências, sem interferir na causa dos problemas, ligada à intensificação e pressão do trabalho nos bancos. O segundo aspecto é que os funcionários ainda possuem medo de relatar problemas no ambiente de trabalho e de algum modo se expor a possíveis retaliações. A lógica dos bancos procura inserir ideologicamente que o ambiente capitalista de competição funciona dessa forma, com metas, cobranças e pressão – o que não deixa de ter coerência com a realidade, todavia, também é verdade que essas práticas levam a problemas cada vez mais frequentes de saúde e transtornos de todos os tipos, basta observar os materiais produzidos pela Previdência Social relacionados ao afastamento por doenças ou acidentes no trabalho¹³. As denúncias anônimas devem ser analisadas, respondidas e esclarecidas pelos bancos em reuniões com o movimento sindical sobre o tema, porém, isso não tem facilitado as denúncias de funcionários, que receiam a perda de emprego ou prejuízos em

¹²contrafcut.org.br/noticias/crise-amplia-casos-de-afastamento-do-trabalho-por-ansiedade-67eb, consultado em 27/06/2017.

¹³ Cf. os dados da Secretaria de Previdência divulgados em: www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1895999- crise-amplia-casos-de-afastamento-do-trabalho-por-ansiedade.shtml, consultado em 27/06/2017.

sua carreira.

A ampliação da CCT da categoria bancária verifica-se tanto nas cláusulas sociais quanto nas sindicais. Ela demonstra que a categoria conseguiu aproveitar o contexto político e econômico do Brasil no período analisado para avançar em discussões internas da categoria. Por outro lado, isso não representou mudanças substanciais nas condições de trabalho. Embora cláusulas em defesa da saúde e de proteção contra as cobranças dos bancos estejam presentes na CCT, não lograram mudar a forma de ação dos bancos, fundada em forte gestão de metas e pressão por resultados. Não seria uma tarefa das mais simples, em razão de ser um instrumento largamente utilizado por um modelo produtivo apoiado nas novas tecnologias e modelos gerenciais que tem na intensidade do trabalho e no forte controle sobre o trabalhador, por resultados, seus aspectos centrais. Abaixo, destacamos os principais aspectos da CCT da categoria bancária, divididos por eixos: direitos econômicos, sociais e sindicais. A base é a convenção assinada em 2015.

QUADRO 4 – PRINCIPAIS ITENS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA CATEGORIA BANCÁRIA (2015)

| Direitos econômicos | |
|---|--|
| Piso salarial do pessoal de escritório após 90 dias | R\$ 1976,10 |
| Piso salarial de caixas após 90 dias | R\$ 2669,45 |
| Adicional noturno | 35% / CLT prevê no mínimo 20% |
| Gratificação de função | Mínimo de 55% acima do piso |
| Auxílio-refeição | R\$ 652,08 mensais |
| Auxílio-alimentação | R\$ 491,52 mensais + 13° |
| Auxílio-creche | R\$ 394,70 (até 71 meses) |
| Auxílio filhos com deficiência | R\$ 394,70 sem limite de idade |
| Auxílio funeral | R\$ 905,60 |
| Direitos Sociais | |
| Vale-transporte | Desconto de 4% na folha de pagamento, na CLT são 6% |
| Ausências legais | Prazos maiores para ausências em caso de falecimento de parentes (4 dias úteis); casamento (5 dias úteis); internação hospitalar de parentes (1 dia); levar filhos menores de 14 anos ao médico (2 dias) |
| Folga assiduidade | 1 dia por ano |
| Licença maternidade | Até 180 dias mediante solicitação |
| Estabilidade provisória no emprego | Até 24 meses durante pré-aposentadoria; pais por até 60 dias após nascimento; gestantes por 60 dias após a licença maternidade |

| | |
|---|--|
| Complementação de auxílio-doença | Garante o mesmo salário da ativa por até 24 meses |
| Indenização por morte ou incapacidade devido a assaltos | R\$ 135.047,22 |
| Monitoramento de resultados | Proibição de exposição de rankings e de envio de SMS com cobrança de metas em telefone particular do trabalhador |
| Assistência médica e hospitalar ao funcionário dispensado | Mantém atendimento para funcionários despedidos, conforme o tempo de vínculo. Entre 60 e 270 dias |
| Programa de reabilitação profissional | Manutenção ou reinserção do funcionário no trabalho em caso de patologia |
| Acidentes de Trabalho | Envio mensal ao sindicato das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) |
| Relação homoafetiva | Extensão das vantagens aplicáveis aos cônjuges |
| Aviso prévio proporcional indenizado | De 30 a 90 dias de remuneração conforme tempo de vínculo |
| Conflitos no ambiente de trabalho | Protocolo para prevenção. Canal de denúncia e apuração |
| Requalificação profissional | O funcionário demitido tem direito a despesas para cursos de qualificação ou requalificação até R\$ 1349,70 |
| Adiantamento salarial nos períodos transitórios especiais de afastamento por doença | Em caso de cessão de benefício pelo INSS, o banco adiantará pelo prazo de 120 dias os valores relativos ao auxílio doença, mediante alguns critérios |
| Comissões bipartite entre trabalhadores e bancos para temas de interesse da categoria | Comissões de segurança; saúde do trabalho; terceirização; funcionamento das agências em horários especiais; jornadas especiais; compensação de horas extras; 7ª e 8ª horas; auxílio educacional; gratificação semestral; estratégias de geração de emprego; estabilidade de dirigentes sindicais; igualdade de oportunidades e política sobre AIDS (é vedado ao banco exigência de exames médicos para diagnóstico da doença). |
| Vale-Cultura | Adesão ao programa vale-cultura para funcionários com renda até cinco salários mínimos. |
| Direitos Sindicais | |
| Frequência livre de dirigentes sindicais | Garantia de liberação remunerada de dirigentes sindicais. Conforme demanda nos bancos privados; *180 funcionários no BB; *172 funcionários na CEF. |
| Quadro de avisos | Sindicato tem prerrogativa de utilizar o quadro de avisos nos locais de trabalho |

| | |
|----------------|---|
| Sindicalização | Garantia de facilitação para campanhas de sindicalização nos locais de trabalho a cada 12 meses |
| CIPA | Os bancos encaminham aos sindicatos o ato convocatório |

FONTE: CCT ASSINADA ENTRE CONTRAF/CUT E FENABAN. ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Em termos de direitos sindicais, a CCT praticamente manteve os mesmos direitos que adquiridos nos anos 1990. Na prática, a frequência livre para dirigentes de bancos privados costuma ser muito mais flexível em relação aos bancos públicos. Normalmente, os dirigentes em cargos executivos nos sindicatos, federações e confederação conseguem liberação mediante demanda aos bancos. No caso de Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal há limite de vagas, firmado no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Como já mencionado, esse limite foi ampliado significativamente no período de 2003 a 2015. No BB, a proporção é de um funcionário liberado para cada 550 trabalhadores na base, no ACT de 2002 eram 60 no total, o que representava um liberado para quase 1200 funcionários na base. Na CEF são 172 funcionários liberados, o que representa proporção similar ao BB. No ACT de 2002, eram 45 no total. Os dirigentes egressos de bancos incorporados ao BB, como Banco Nossa Caixa e BESC, permaneceram com suas liberações, superando a cota estabelecida no acordo coletivo. O sindicalismo bancário, via de regra, não possui dificuldade para acesso aos locais de trabalho, realizando a entrega de materiais para cada funcionário dentro das unidades, ocasião em que se realizam, de forma constante, as sindicalizações. Esse direito foi conquistado na prática, pela presença constante nas bases e por ter se desenvolvido nas últimas décadas com lideranças surgidas em seus próprios locais de trabalho.