

LÍVIA SILVA DOS SANTOS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO PLANO REAL:
UM ESTUDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SETOR
BANCÁRIO BAIANO NO PERÍODO DE 1994-2004.**

SALVADOR, 2005

LÍVIA SILVA DOS SANTOS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO PLANO REAL:
UM ESTUDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SETOR
BANCÁRIO BAIANO NO PERÍODO DE 1994-2004.**

Versão preliminar da monografia apresentada ao Curso de Graduação de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Antônio Wilson Ferreira Menezes

SALVADOR, 2005

Ficha elaborada por Joana Barbosa Guedes CRB5- 707

S237 Santos, Livia Silva dos
Negociação coletiva no contexto do Plano Real: um estudo das convenções coletivas de trabalho do setor bancário baiano no período de 1994-2004 / Livia Silva dos Santos. – Salvador: L. S. dos Santos, 2005.

58 p. tab.

Monografia (Graduação em Economia) – UFBA, 2005
Orientador: Prof^ª. Dr. Antônio Wilson Ferreira Menezes

1.Negociação coletiva 2.Reestruturação produtiva. 3.Neoliberalismo.
4.Plano Real. 5. Setor bancário. I Título

CDD 331

FOLHA DE APROVAÇÃO

Lívia Silva dos Santos

Negociação Coletiva no Contexto do Plano Real: um estudo das convenções coletivas de trabalho do setor bancário baiano no período de 1994-2004.

Aprovada em _____ de Julho de 2005.

Orientador: _____

Prof. Dr. Antônio Wilson Ferreira Menezes
Faculdade de Economia da UFBA

Prof. Dr. Luiz Filgueiras
Faculdade de Economia da UFBA

Prof. Dr. Lielson Coelho
Faculdade de Economia da UFBA

Dedico esta monografia aos meus pais, Étrio e Jane, e aos meus irmãos, Higor e Vinícius, que mesmo distantes estiveram sempre presentes no meu pensamento e me deram coragem para prosseguir.

Aos meus companheiros de curso e eternos amigos: Ana Priscila, Maciene e Urandi.

AGRADECIMENTOS

A Deus que me guiou nesta jornada e não deixou que eu estivesse sozinha.

Aos meus pais que me deram a vida e me ensinaram a vivê-la com dignidade, que se doaram por inteiro e que compartilharam dos meus ideais e os alimentaram, incentivando-me a prosseguir fossem quais fossem os obstáculos.

A três pessoas que de uma maneira ou de outra foram fundamentais na realização do meu trabalho monográfico: o Prof. Wilson Menezes a quem desejo retribuir a competência e sensibilidade em respeitar o meu tempo, ajudando de forma decisiva na delimitação do tema; o Prof. Lielson Coelho, que agiu durante o meu processo como um verdadeiro pai, “puxando a orelha” e bradando quando necessário; e, finalmente, o Prof. Luiz Filgueiras pelo auxílio ideológico e por quem tenho grande admiração.

A Ranieri Muricy (DIEESE-BA), Elder Perez (Sind. dos Bancários), Adriano Almeida (Sind. dos Bancários), Euclides Neves (Presidente do Sind. dos Bancários), Ana Quitéria (Linha Bancários - DIEESE-SP), Bianor Cardoso (Sind. dos Bancários) e Eloína Batista (Sind. dos Bancários) desejo retribuir a presteza com que me auxiliaram na obtenção das informações.

“As raízes da crise do capitalismo, segundo o neoliberalismo, estariam no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e do movimento operário, que pressionavam pelo aumento dos salários e dos gastos sociais do Estado, inviabilizando os lucros, corroendo as bases de acumulação das empresas e acelerando a inflação. Como decorrência desse diagnóstico, [...] as propostas e as ações políticas neoliberais vão todas na direção de [...] romper o poder dos sindicatos, desqualificá-los enquanto representação dos trabalhadores, restaurando-se, por este caminho, a taxa ‘natural de desemprego’, que, por sua vez, disciplinaria os movimentos trabalhistas e arrefeceria suas reivindicações salariais”.

(Filgueiras, 2003, p.56)

RESUMO

O presente trabalho aborda os principais impactos das mudanças ocorridas no quadro político e econômico brasileiro na última década sobre o processo de negociação coletiva. Tem como objetivo analisar as convenções coletivas de trabalho dos bancários da Bahia, as quais foram realizadas diante de um contexto de amplas transformações no mundo do trabalho, decorrentes do processo de reestruturação em desenvolvimento no país. Para tanto, foram pesquisadas as convenções coletivas firmadas entre os bancários e seus empregadores ao longo do período de 1994-2004; chegando-se após a sistematização das informações a uma análise desses acordos que permitiu corroborar a hipótese levantada neste trabalho, qual seja: de que houve um aumento das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical a partir da implantação do Real, para negociar a manutenção do poder aquisitivo dos salários em virtude de um contexto adverso e de vigência de políticas neoliberais.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva, Reestruturação Produtiva, Neoliberalismo, Plano Real, Setor Bancário.

LISTA DE TABELAS

1	Principais Motivos de Greves - Brasil 1993/1999 (em %)	13
2	Lucro/Prejuízo dos Onze Maiores Bancos - 1994/2003	32
3	Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro - Brasil 1986/2000	33
4	Número de Empregados em Bancos Seleccionados- 1989/2000	34
5	Percentual do Reajuste Salarial Reivindicado x Acordado (CNB x FENABAN) - 1994/2004	38
6	Perdas/Ganhos Reais (em %)	39
7	Percentual de Reajuste dos Bancários - Privados e Públicos Federais - 1994/2004	41

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	15
2.1	CONCEITO	15
2.2	ANÁLISE HISTÓRICA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	18
2.3	REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E POLÍTICAS NEOLIBERAIS	21
2.3.1	Reestruturação Produtiva	21
2.3.2	O Ideário Neoliberal	23
2.4	CONJUNTURA MACROECONÔMICA NACIONAL (1994-2004)	24
2.5	CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS	27
3	CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	29
3.1	O SETOR BANCÁRIO	29
3.1.1	Reestruturação no Setor Bancário	29
3.1.2	Sindicato dos Bancários da Bahia	35
3.2	ESTUDO DAS CONVENÇÕES	36
3.2.1	Cláusula Econômica	38
3.2.1.1	O Reajuste Salarial nas Campanhas de 1994 a 2004 (FENABAN)	38
3.2.1.2	O Reajuste Salarial nas Campanhas de 1994 a 2004 (Públicos Federais)	40
3.2.2	Garantia no Emprego	41
4	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO	43
5	CONCLUSÃO	46
	REFERÊNCIAS	49
	ANEXOS	55

1 INTRODUÇÃO

A negociação coletiva emergiu no contexto do movimento sindical brasileiro a partir do fim do Regime Militar em 1985, quando se institucionalizou no país uma democracia. Entretanto, é a partir da implantação do Real em 1994, que ela se concretiza como um instrumento de regulamentação das relações de trabalho, uma vez que é solicitada oficialmente como uma alternativa à política salarial de reajuste automático, tornando-se o principal elemento da luta sindical e da organização dos trabalhadores.

No que tange à evolução do sindicalismo brasileiro, e da negociação coletiva em particular, é possível visualizar mudanças significativas e delimitadas no tempo. Do final dos anos 70 e até o início dos anos 90, por exemplo, os acordos e convenções coletivas de trabalho apresentaram grande evolução, na forma e no conteúdo, assegurando conquistas relevantes para os trabalhadores, em todas as dimensões das relações de trabalho.

A partir do início da década de 1990, entretanto, profundas modificações foram introduzidas no cenário das relações trabalhistas e da negociação coletiva no Brasil. Novos temas – como abertura econômica, privatização, competitividade internacional, reestruturação produtiva e reforma administrativa do Estado – passaram a pautar o debate nacional, obrigando as entidades sindicais a se prepararem para negociações em outras instâncias e em uma economia em constante mutação.

Assim, às negociações de salários e condições de trabalho somavam-se as negociações em câmaras setoriais, que envolviam questões mais abrangentes como nível de emprego, tributação e investimentos. Ao mesmo tempo, ocorriam várias tentativas de negociação de temas nacionais, como Previdência Social, política de emprego, reformas tributária e fiscal e políticas sociais. Eram espaços de negociação de políticas governamentais que envolviam governo, trabalhadores e empresários. No mesmo momento em que essas discussões aconteciam, os índices de desemprego alcançaram patamares altíssimos, complicando de maneira decisiva as formas de organização dos trabalhadores.

O Plano Real¹, política de estabilização elaborada e implementada ainda no Governo Itamar em julho de 1994, por Fernando Henrique Cardoso, então Ministro da Fazenda, funciona neste trabalho como um marco de transição no processo de negociação coletiva. Embora o processo de abertura econômica e de privatização estatal tenha sua origem ainda no Governo Collor, no início da década de 1990, é a implantação do Real, que delineia um novo quadro político, econômico e social para o país. Além disso, o abandono da política salarial de indexação dos salários quando da implantação do Real, jogou para a livre negociação coletiva a tarefa de acordar o poder aquisitivo dos rendimentos. Outra justificativa importante para a adoção do Plano Real como marco neste trabalho, é o fato de que embora a grave crise do emprego na história nacional tenha começado com a recessão do Governo Collor; durante o Governo FHC, o desemprego teve componentes políticos inquestionáveis (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 26), fortalecendo, portanto, a idéia da concepção neoliberal na condução da política econômica nacional.

Visto estritamente do campo da estabilização monetária – o principal objetivo quando da implementação do Plano – o Real poderia ser considerado um grande sucesso; efetivamente a inflação anual caiu do patamar de 1.129,88% no ano de 1994 (medida pelo ICV-DIEESE) para menos de 0,50% em 1998 (DIEESE... 2001b, p.20-21). Entretanto, a essa estabilização seguiu-se uma desestabilização de uma série de outros importantes indicadores do bom desempenho da economia nacional.

Ao longo dos dez anos de vigência do Plano Real, é possível observar uma significativa mudança nos âmbitos institucional, político e econômico do país. O desemprego cresceu de modo acentuado nos principais centros urbanos em virtude primeiro, do crescimento superior da População Economicamente Ativa (PEA) em relação à geração de postos de trabalho nesse mesmo período (POCHMANN, 1998, p.124); segundo, porque o país passou por um período crítico de crescimento econômico, logo após a fase inicial do Plano; e, terceiro, em razão dos processos de reestruturação em avanço nos diversos setores da economia.

Do ponto de vista das negociações, o que se percebe é um aumento das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical para negociar a manutenção do poder aquisitivo dos salários. Do ponto de vista dos acordos e convenções coletivas de trabalho, enquanto a década

¹ Sobre a história do Plano Real ver FILGUEIRAS, 2003.

de 1980 representou um período de significativo crescimento do número de cláusulas negociadas; nos anos 90, foram acumuladas sucessivas perdas em relação à década anterior.

O setor estatal, alvo do redesenho do papel do Estado brasileiro, foi o primeiro a ser atingido com o endurecimento das negociações. Muitas das iniciativas do governo federal, relacionadas às relações de trabalho, introduziram temas cuja negociação restringe-se ao âmbito das empresas, como as medidas provisórias sobre participação nos lucros e/ou resultados (PLR) e sobre flexibilização da jornada de trabalho. Além desses, foram também implementados mecanismos para suspensão temporária do contrato de trabalho e contratação por tempo determinado, que, além de contribuírem para a fragmentação do processo de negociação coletiva de trabalho, tratam de contratos de trabalhos individuais e, tanto no caso de ingresso quanto no caso da demissão, conduzem para a negociação individual que tende a diminuir o poder de barganha do trabalhador (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 32).

Frente a essas medidas, implementadas em um ambiente caracterizado por altas taxas de desemprego, o movimento sindical acabou por alterar as estratégias para a defesa de seus interesses. A mobilização de categorias profissionais inteiras tornou-se cada vez mais difícil e os movimentos grevistas passaram a caracterizar-se por paralisações no âmbito das empresas. Assim, tanto o número de grevistas, quanto o número de greves caiu, principalmente a partir de 1992, quando ocorreu grave crise de emprego (DIEESE... 2001a p.14). Mesmo as greves no setor público, que tradicionalmente são maciças e de longa duração, acompanharam esta tendência, devido à ofensiva sobre essas categorias e à ampliação das demissões e de cortes nos gastos públicos.

Também as motivações dos grevistas sofreram importantes alterações durante a década de 1990. Conforme Pochmann e Borges (2002, p. 80) observaram a partir de uma pesquisa realizada pelo DIEESE, entre 1995 e 1998, o volume de greves por reajuste salarial caiu, enquanto cresceu o de paralisações por desrespeito à legislação. Tal fato pode ser observado na Tabela 1, em que as paralisações desencadeadas pelo descumprimento de direitos tiveram um crescimento de 27%, enquanto as decorrentes de reivindicações por remuneração apresentaram redução de quase 50%. A questão do emprego também foi alvo de crescentes reivindicações, uma vez que se tornou cada vez mais difícil a manutenção dos postos de trabalho num ambiente de estabelecimento da reestruturação.

Tabela 1
PRINCIPAIS MOTIVOS DE GREVES
 BRASIL – 1993-1999 (em %)

MOTIVOS DAS GREVES	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Remuneração ⁽¹⁾	62,0	77,0	49,0	40,0	32,0	30,0	37,0
Não cumprimento dos direitos	24,0	19,0	37,0	42,0	43,0	56,0	51,0
Emprego	12,0	10,0	10,0	10,0	14,0	19,0	28,0
PLR	N/d	N/d	9,0	18,0	15,0	9,0	9,0
Condições de trabalho	12,0	9,0	10,0	10,0	12,0	2,0	10,0
Sindical	5,0	8,0	7,0	3,0	5,0	10,0	10,0
Política	6,0	3,0	4,0	1,0	3,0	8,0	6,0
Jornada	3,0	3,0	5,0	12,0	8,0	6,0	10,0

Fonte: DIEESE – Banco de Dados Sindicais apud. DIEESE... 2001a, p. 209

Nota: (1) Reivindicações econômicas propositivas, ou seja, que representam avanços em relação a condições econômicas já conquistadas (exceto PLR).

Desse modo, as reflexões desenvolvidas neste trabalho, convergem todas para um único ponto: o problema enfrentado pelos trabalhadores diante desse novo cenário altamente desfavorável ao processo de negociação.

O presente estudo tem por objetivo uma análise das convenções coletivas de trabalho do setor bancário baiano no período compreendido entre 1994-2004. Como pressuposto básico, considerou-se que, no referido período, este setor passou por um processo de reestruturação que se intensificou com a implantação do Plano Real, em 1994, e que se refletiu diretamente, no âmbito da negociação coletiva.

Partindo dessa realidade, o objetivo geral é o de explicitar, através da análise de informações conjunturais, as dificuldades encontradas pelo movimento sindical para o processo de negociação coletiva desde a implantação do Real, levantando as principais mudanças ocorridas neste intervalo de tempo. Para isso, reconstrói-se o quadro macroeconômico vigente no período de estudo, assim como a evolução histórica da negociação coletiva brasileira.

Este trabalho compõe-se, além desta introdução, de mais quatro capítulos. No segundo capítulo, trato inicialmente da conceituação do processo de negociação coletiva para que o leitor possa se familiarizar com o seu termo e o seu significado. Estando o leitor consciente do que se trata uma negociação coletiva, faço uma análise de sua evolução histórica, paralelamente à evolução do sindicalismo brasileiro. Em seguida analiso o processo de reestruturação produtiva iniciado em âmbito global a partir dos anos 70 e que chega ao Brasil no início da década de 1990, assim como a ideologia neoliberal que se difundiu amplamente por diversos países capitalistas centrais e periféricos. Numa seção posterior, abordo as

mudanças introduzidas na economia brasileira como decorrência do plano de estabilização do FHC. E por fim, específico a metodologia do trabalho.

Na primeira seção do terceiro capítulo, além de analisar as mudanças recentes no setor bancário brasileiro decorrentes do processo de reestruturação em curso no país, procuro salientar a importância do Sindicato dos Bancários da Bahia no processo de negociação. Baseando-se no conteúdo das pautas trabalhistas, reivindicadas e acordadas no referido setor, ao longo do período selecionado, discuto como o processo de reestruturação, que se exacerbou na década de 1990, dificultou para os bancários negociar a manutenção do poder aquisitivo dos salários. Na segunda seção deste capítulo, exponho tabelas comparativas das convenções coletivas acordadas pelo setor no período de 1994-2004.

No quarto capítulo, a partir das informações levantadas no capítulo anterior, apresento a metodologia do trabalho, para depois fazer um balanço das negociações coletivas no setor bancário as quais foram realizadas num contexto de reestruturação e desemprego.

Concluo o trabalho salientando as dificuldades encontradas pelo processo de negociação coletiva diante de um contexto de amplas transformações no mundo do trabalho – seja em virtude das mudanças conjunturais advindas da implantação do Real, como daquelas oriundas do processo de reestruturação que se intensificou no país a partir dos anos 90 –; além de expor a necessidade de se pensar o mercado de trabalho como um mercado assimétrico e, portanto, passível de regulação.

2 O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.1 CONCEITO

A prática da negociação coletiva pressupõe em primeira instância a vigência de uma sociedade democrática, além disso, reconhece que ambas as partes, capital e trabalho, têm algum tipo de poder. Entretanto, antes de tomarmos conhecimento do que trata uma negociação coletiva, é importante salientarmos que não estamos diante de uma situação em que as partes encontram-se em posições equivalentes. Dito de outra maneira, não se trata de um processo em que as partes detêm o mesmo poder de barganha, em virtude da posse dos meios de produção pelo capital.

Tendo em vista esse aspecto fundamental da negociação coletiva – dada à assimetria entre capital e trabalho – vejamos algumas definições a respeito deste processo. Segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), negociação coletiva é:

[um] Processo de entendimento entre trabalhadores e patrões, que visa à obtenção de um acordo a respeito de reivindicações colocadas pelos primeiros, geralmente durante uma campanha salarial. (DIEESE... 2001b, p.183).

Siqueira Neto (1996, p. 14), a partir de uma ótica mais global, afirma que a negociação coletiva:

[...] pode ser definida como o conjunto de entendimentos e procedimentos adotados pelas partes envolvidas a fim de encaminhar questões cotidianas ou de resolver determinado conflito trabalhista, atual ou iminente. Estas práticas podem ser previamente definidas por lei ou por outra fonte idônea – tal como o costume (tradição), os acordos direto entre as partes, a convenção ou acordo coletivo de trabalhos – e compreendem uma série de mecanismos regulares e legítimos que, em uma sociedade democrática, são colocados à disposição das partes para resolução dos conflitos, a saber: o exercício do direito de greve, os recursos administrativos ou judiciais, as articulações políticas de apoio e o apelo conjunto à mediação ou à arbitragem.

Entendemos, portanto, que a negociação coletiva é um tipo específico de negociação no qual interesses antagônicos se ajustam num ato de “concessão”, de um lado os empregadores representados pelas empresas individualmente consideradas e pelas associações de empregadores e do outro lado os empregados, representados pelas organizações sindicais. Trata-se de um estabelecimento de cláusulas que visam assegurar entre outras coisas, que a

remuneração e outros termos da transação estejam conforme um determinado acordo. Em última análise, regulamentam a relação de trabalho sem que o conflito entre capital e trabalho deixe de existir.

A negociação coletiva possui característica comum a qualquer outro tipo de negociação, devendo ter um desfecho: acordo ou desacordo. Porém, com alguns aspectos próprios que a torna completamente diferente de outro tipo de negociação:

- institucionaliza o conflito de poder existente na sociedade entre as partes negociadoras: capital e trabalho;
- constitui um veículo normativo a partir do qual as partes negociadoras administram o conflito;
- submete os negociadores a pressões externas, exercidas por parte dos respectivos representados.

Um fator importante antes de se iniciar um processo de negociação é de se definir as intenções em termos de objetivos. Esses objetivos são os termos, as cláusulas que devem conter o acordo coletivo². São os resultados que os trabalhadores, através do sindicato, esperam de sua participação no processo de negociação.

Os objetivos estratégicos constituem inevitavelmente um compromisso entre as intenções do trabalhador e a realidade, devendo ser capaz de “adaptar” a negociação à conjuntura macroeconômica na qual se processa. A lógica subjacente é a utilização de determinado método de raciocínio para interpretar as informações de que dispõe, “calcular” o poder de barganha de um sobre o outro, formular objetivos a serem conseguidos, e estar atento quanto à comparação entre benefícios e custos da negociação em todos os pormenores.

A caracterização do ambiente no qual se desenvolve o processo de negociação, é uma questão tática. Num contexto de negociação coletiva podemos distinguir em primeiro lugar o ambiente de negociação constituído por variáveis exógenas, que determinam o desfecho da negociação.

² No caso especial da categoria bancária, como especificaremos mais adiante, trata-se da Minuta Mínima de Reivindicações (MMU) elaborada anualmente numa Conferência Regional onde participam bancários da Bahia e de Sergipe, onde analisam a conjuntura macroeconômica nacional e discutem questões particulares de cada banco.

Em seguida, aparece a organização e o poder de mobilização dos trabalhadores de cada sindicato.

Analisando o processo de negociação coletiva sob a perspectiva da relação de poder, pode-se dizer que trata de uma ação política dos sujeitos que representam trabalhadores e empregadores, detendo-se na análise dos seus interesses e estratégias e dos conflitos existentes na relação entre capital e trabalho.

A negociação coletiva é, portanto, uma prática que expressa as relações de poder entre capital e trabalho e também, um procedimento de apaziguamento de conflitos bastante disseminado nas sociedades contemporâneas, viabilizada pela existência das instituições de representação de interesses, entre elas os sindicatos.

Em virtude do seu particular dinamismo, dada sua natureza interativa, os processos de negociação se caracterizam por apresentar um razoável grau de imprevisibilidade quanto aos resultados. Ademais, como já foi mencionado, são habitualmente afetados por fatores externos, como, por exemplo, a conjuntura macroeconômica na qual se desenrolam, o que pode contribuir para potencializar a imprevisibilidade, dada a pouca ou nenhuma capacidade de interferência dos sujeitos no curso desses fatores.

Toda negociação envolve, por fim, a avaliação, pelos sujeitos, da correlação de forças existente entre eles. Tal correlação é geralmente determinada pela conjuntura econômica em geral e de um setor econômico em particular e pelas condições de organização dos trabalhadores. Com base na avaliação dessas variáveis, os sujeitos definirão seus objetivos na negociação, as estratégias e as táticas a serem utilizadas para atingir esses objetivos.

Concluindo, embora muitas vezes a negociação possa parecer como um processo no qual ambas as partes detêm o mesmo poder de barganha, na prática isso não procede, dada a existência de um desequilíbrio de poder entre os sujeitos envolvidos, em virtude da posse dos meios de produção pelo capital.

2.2 ANÁLISE HISTÓRICA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Para compreender a evolução da negociação coletiva, enquanto prática de “consenso” entre capital e trabalho, é importante redesenhar o contexto político do movimento sindical brasileiro desde o sindicalismo corporativista, passando pelo “novo sindicalismo” (combativo e atuante), até o momento atual: um sindicalismo propositivo e em posição de defesa.

Nos anos 30, muitas das idéias corporativistas do fascismo italiano (Carta del Lavoro), inspiraram os governantes brasileiros. Tais idéias resultaram de uma dupla oposição teórica: do inconformismo em relação aos princípios do liberalismo do pré-2ª Guerra Mundial – em que a participação e interferência do Estado na política econômica eram quase nenhuma – e da resistência ao socialismo (da URSS). A doutrina corporativista tinha, então, por principal objetivo o fortalecimento do Estado Nacional, numa lógica que submete tudo e todos aos interesses superiores da nação.³

Para alcançar o objetivo pretendido, isto é, o fortalecimento da nação, a doutrina corporativista estabelecia um rígido padrão de relações de trabalho constituído sob a lógica da negação dos conflitos entre capital e trabalho e do controle absoluto por parte do Estado de todas as manifestações das organizações sindicais; de maneira que não havia o menor espaço para a manifestação do pluralismo sindical e a atuação de mecanismos de autocomposição como a negociação coletiva, uma vez que valorizava apenas os instrumentos de intervenção e de interferência do Estado nas relações de trabalho. Com o Regime Militar de 1964, diversos sindicatos sofreram intervenção direta, e seus dirigentes foram cassados ou presos e o direito de greve foi suprimido (SOCIAL-DEMOCRACIA SINDICAL, 2005). Conforme explicaram Borges e Druck (1993, p. 29),

A trajetória histórica brasileira, marcada por um autoritarismo que impregnou as instituições políticas e a sociedade civil, isto é, a não constituição de uma democracia consolidada, fragilizou a luta dos trabalhadores e a constituição de suas organizações. Assim, a estrutura sindical brasileira que se ergue pós-30, [...] é umas das mais significativas expressões do Estado anti-democrático, da ausência de um movimento sindical independente.

³ O Direito do Trabalho brasileiro recebeu forte influência das idéias corporativistas italianas, e, em consequência disso, nosso direito coletivo ou sindical foi todo moldado no sistema italiano decorrente da lei nº 563, de 3 de Abril de 1926. O entendimento dessa influência é essencial para a compreensão dos objetivos da negociação coletiva de trabalho no Brasil (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 59).

Após esse longo período de dura repressão política que acabou por transformar a própria classe trabalhadora, o movimento sindical ressurgiu. Conforme explicitou Cardoso (1999, p.33), em 1978 tem início um longo processo de renovação do sindicalismo brasileiro. Os metalúrgicos da região do ABC paulista fizeram uma série de greves por reposição salarial [...]. Essas greves deram o pontapé inicial para a entrada de cada vez mais setores sociais na contestação ao Regime Militar, para o qual se tornou cada vez mais custoso lançar mão de medidas repressivas contra a sociedade civil em movimento.

O fim do Regime Militar representou, portanto, a possibilidade da quebra daquela organização sindical corporativista e do sindicato pelego.⁴ A partir de então o movimento sindical emerge com características bastante diferentes. Em primeiro lugar, sua base de sustentação está nas grandes empresas privadas, nacionais e estrangeiras ao contrário do sindicalismo dos anos anteriores que teve suas bases nas empresas estatais. Em segundo lugar, observa-se no "novo sindicalismo" a disposição de confiar fundamentalmente na capacidade de organização dos próprios trabalhadores da categoria profissional, sem contar com a proteção de outras forças políticas e partidárias. Em terceiro lugar, percebe-se uma ampliação das pautas de reivindicação nas negociações coletivas. O contrato coletivo de trabalho – reivindicação inexistente no sindicalismo do período anterior - aparece como o principal elemento de discussão.

Segundo Cardoso (Ibid. p. 36), os novos sindicalistas assumiram uma postura bastante agressiva nas negociações com os empregadores. A greve foi encarada como instrumento de pressão e ao mesmo tempo de conscientização dos trabalhadores. Houve, ainda, o nascimento das centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983; efetivando-se, portanto, um avanço na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos em relação ao Estado (ANTUNES, 1995, p. 151).

O “novo sindicalismo” surge, então, como um instrumento dos trabalhadores na luta de classes e em que a negociação coletiva – processo aberto com a redemocratização do país – se constitui como um dos principais instrumentos de manifestação da atuação sindical, servindo como um espaço para a regulamentação das relações de trabalho, refletindo o conflito de interesses entre trabalhadores e capitalistas. Assim,

⁴ Órgão assistencialista e agente intermediário entre o Estado e a classe trabalhadora.

A década de 1980 inaugurou um fértil período de crescimento da contratação das relações de trabalho. A ampliação considerável da pauta de reivindicações do movimento sindical incluía a introdução de temas referentes a outras dimensões do trabalho nas negociações coletivas, embora ainda secundários à questão salarial (DIEESE..., 2001a, p.198).

Nos anos 90, porém, profundas modificações aconteceram no âmbito das regulamentações do mercado de trabalho. A partir de 1994, quando a implantação do Real pôs fim à política salarial de reajuste automático, a livre negociação coletiva foi solicitada como uma alternativa oficial. Entretanto, a assimetria entre capital e trabalho denunciava já de cara a falácia desse novo instrumento de regulação do mercado de trabalho, principalmente quando se tem em vistas o desemprego crescente ao longo de toda a década de 1990, reforçando a “natural” fragilidade de barganha dos trabalhadores.

Dado isso, o período de ascensão do sindicalismo brasileiro não dura muito. Ao longo da década de 1990 (e depois dela) o país passa por uma série de transformações tanto na condução da política econômica como nos modos de gestão das empresas. A política de estabilização implantada através do Plano Real fez com que a negociação coletiva ganhasse novos contornos.

Como veremos mais adiante, a perda de dinamismo do país em termos de crescimento econômico, a trajetória de queda da inflação e o processo de reestruturação produtiva, culminando num aumento acentuado do desemprego, acabariam por arrefecer a tão recente prática de negociação coletiva no país.

Assim, se as décadas de 1970 e 1980 corresponderam ao avanço do sindicalismo, e conseqüentemente, da prática da negociação coletiva, a década de 1990 correspondeu à consolidação do neoliberalismo, com a frouxidão da estrutura sindical e o enfraquecimento de sua legitimidade em função da drástica redução, e até eliminação, de categorias por conta da nova conjuntura econômica e do processo de reestruturação produtiva, com aumento do desemprego e da informalidade.

2.3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E POLÍTICAS NEOLIBERAIS

O debate sobre o sindicalismo e a prática da negociação coletiva, neste final de século, remete-nos à discussão sobre o mundo do trabalho num contexto de reestruturação produtiva e de vigência de políticas neoliberais que, no Brasil, se consolidaram no plano de estabilização do Governo FHC.

2.3.1 Reestruturação Produtiva

A reestruturação produtiva, iniciada nos anos 70 nos países centrais, foi na verdade uma resposta a um determinado padrão de desenvolvimento capitalista que entrou em crise⁵: o Fordismo (Druck, 1996, p. 27); tornando-se hegemônica pela capacidade em superar o acirramento da crise econômica e de competição internacional que se verificou a partir dos anos 70 e 80 respectivamente.

Consiste *grosso modo* em inovações tecnológicas e organizacionais e no enxugamento das estruturas de tipo fordista, tanto vertical (*downsizing*) quanto horizontalmente, trazendo profundo impacto sobre o emprego, a qualificação exigida, as condições de trabalho e contratuais. No que se refere às relações entre sindicatos de trabalhadores e o patronato, faz parte da reestruturação produtiva uma “nova” política que visa enfraquecer a representação sindical e coletiva em benefício de negociações individuais e direta com os trabalhadores, a exemplo do sindicato-empresa no Japão (Ibid., p. 28).

Portanto, é diante de um contexto de acirramento competitivo entre as nações – em virtude do próprio esgotamento do padrão de desenvolvimento fordista e da crise do petróleo no cenário internacional, fortalecido pelo processo de globalização – que se torna patente a muitos dos países centrais a utilização desses novos padrões de gestão. Tais práticas incentivaram a desregulamentação de direitos trabalhistas, a flexibilização do contrato de trabalho e a aceleração de variadas práticas de subcontratação, como formas de diminuir os custos do trabalho.

⁵ Sobre Fordismo e crise do Fordismo ver “O Fordismo, sua Crise e o Caso Brasileiro” de FERREIRA, C. G. In: Cadernos do CESIT nº13.

As conseqüências dessas políticas foram um profundo impacto sobre o mundo do trabalho, sendo sentidas mesmo pelos países capitalistas avançados como os EUA. Nos países da periferia do capitalismo, o quadro histórico de exclusão social e concentração de renda se agravaram.

No Brasil, esse processo começa a ganhar força já no Governo Collor (1990). Como foi dito anteriormente, a implantação desses novos padrões de gestão/organização do trabalho, baseados no “modelo japonês” de produção/gestão acabou provocando o enfraquecimento dos sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho. No caso brasileiro, a cronologia das práticas japonesas, pode ser assim definida: automação, programas de qualidade total e terceirização.

O motivo da implantação dessas práticas no Brasil foi o mesmo que caracterizou os países centrais, qual seja: a crise do Fordismo periférico (BORGES; DRUCK, 1993), que impôs a necessidade de um novo paradigma tecnológico e de novas práticas de gestão em razão primeiro, do declínio do modelo de substituição das importações e do surgimento do “novo sindicalismo”; e, segundo, do processo de abertura econômica, levando a uma reestruturação em todos os setores da economia brasileira, da recessão e da política econômica do FHC baseada na sobrevalorização do real.

No âmbito do mercado de trabalho, esse processo – marcado fundamentalmente pela incorporação de novas tecnologias e métodos organizacionais – exigiu profundas transformações nas relações entre capital e trabalho. Estas relações passaram a ser mais flexíveis e adequadas ao contexto de instabilidade vivido pelas empresas, o que tendeu a fortalecer os níveis de negociação direta e localizada entre as empresas e seus trabalhadores (DEDECCA; MENEZES, 1995, p. 47).

Portanto, o efeito desse quadro no mercado de trabalho brasileiro fez-se sentir de forma dramática. O processo de terceirização acompanhou a tendência internacional e esteve, via de regra, associado a: ganhos em custos; enxugamento de estruturas organizacionais, ocasionando demissões; menores salários; perdas de benefícios e vantagens salariais constantes dos acordos coletivos sindicais; maior precariedade do vínculo empregatício, das condições de trabalho e de segurança; crescimento do trabalho temporário e o trabalho em tempo parcial. Este último, na maioria dos casos, não esteve vinculado a postos de trabalho

novos, surgidos com a adoção de tecnologias flexíveis, mas a empregos menos “importantes”, com salários mais baixos e nos quais a jornada parcial é imposta (DRUCK, 1996, p. 32).

Dito isso, cabe ressaltar que os fenômenos relatados influenciaram por demais as relações entre capital e trabalho, tendendo a criar dificuldades no campo de atuação das organizações sindicais. Essas tendências, além de resultarem de mudanças provocadas pelo desenvolvimento econômico e tecnológico recente, respondem por pressões políticas de cunho neoliberal como veremos a seguir (BORGES; DRUCK, op. cit., p. 32).

2.3.2 O Ideário Neoliberal

O Neoliberalismo, entendido enquanto uma ideologia e enquanto um conjunto de normas seguidas por grande parte dos governos, tanto dos países centrais do capitalismo quanto dos países periféricos hoje no poder, surgiu no pós-2ª Guerra Mundial como uma reação ao Estado de Bem-Estar Social presente na Europa e nos EUA, caracterizado por uma ampla participação do Estado na condução das políticas econômico-sociais e por um pacto social entre capital e trabalho (FILGUEIRAS, 2003, p. 41).⁶

Segundo a ideologia neoliberal, o Estado deve limitar-se a defender o livre funcionamento do mercado, assegurando a estabilidade dos preços. A política econômica deve ser conduzida no sentido da desregulamentação do mercado de trabalho através da flexibilização das relações trabalhistas. É importante que se compreenda, entretanto, que a adoção de políticas neoliberais não implica necessariamente o fim da intervenção do Estado; muito pelo contrário, significa uma reorientação dessa intervenção de forma que qualquer ação por parte do Estado aconteça com vistas a dar sustentação e legitimação às políticas que favorecem e fortalecem o capital na sua correlação de forças com o trabalho (Ibid., p. 47).

No Brasil, essa doutrina vai emergir, embora ainda timidamente em virtude da força dos movimentos trabalhistas em sua fase de ascensão durante toda a década de 1980, a partir do

⁶ Este pacto, impulsionado, decisivamente, pelo crescimento do movimento operário e pela existência da Guerra Fria e a ameaça do comunismo, implicou, pelo lado dos capitalistas, o reconhecimento dos sindicatos como legítimos representantes da classe trabalhadora e elemento essencial do processo de barganha salarial, inclusive com o direito à utilização da greve econômica. Pelo lado dos trabalhadores, o pacto exigiu um movimento sindical/trabalhista tendo por limite a ordem capitalista, através do reconhecimento e legitimidade dos capitalistas como detentores dos meios de produção e organizadores do processo produtivo. (Ibid., p. 50)

Governo Collor. Porém, é sob o Governo FHC que esta se consolida, tendo como estratégia de estabilização a abertura comercial e financeira da economia, a sobrevalorização da moeda nacional frente ao dólar e a ampliação das privatizações estatais.

Dito isso, pode-se concluir que o ideário neoliberal (baseado no Consenso de Washington)⁷ funcionou para os países periféricos assim como o Brasil, como um aparato ideológico aos planos de estabilização que se seguiram pós-1989.

2.4 CONJUNTURA MACROECONÔMICA NACIONAL (1994-2004)

Entendido os elementos que consubstanciaram o Plano Real – plano que se desenvolveu nos oito anos do Governo FHC e, mais recentemente, adentrou o Governo Lula – desenvolver-se-á a partir de agora uma breve avaliação dos impactos deste Plano sobre alguns dos principais agregados macroeconômicos, mais especificamente: inflação, desemprego e crescimento econômico.

Logo que tomou posse em seu primeiro mandato, no início de 1995, o presidente Fernando Henrique Cardoso pronunciou um discurso que marcaria toda a sua gestão no que se refere à decisiva questão do trabalho. Afirmou, com pompa, que seu governo tinha como objetivo “acabar com a era Vargas”. Adepto da chamada “modernidade” tão badalada pela onda neoliberal no planeta, FHC disse que sua meta era retirar o Estado do papel de regulador do mercado e flexibilizar a legislação trabalhista no país favorecendo a “livre negociação” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 9).

A partir desse discurso, pode-se desde já perceber no que veio a constituir todo o plano político e econômico do governo. Na prática, o ideário neoliberal já se visualizava na condução da política do país desde Collor, entretanto, é a partir do Governo FHC que esse processo vai se intensificar.

No que diz respeito ao objetivo “central” do Plano Real, qual seja, a estabilização monetária, em 1994 e 1995 são observados resultados bastante positivos: ocorre uma drástica redução da inflação, interrompendo o processo de superinflação crônica que o país enfrentou durante muitos anos e que desestabilizava intensamente a economia.

⁷ Atualmente o neoliberalismo pode ser resumido pela agenda definida pelo que ficou conhecido como Consenso de Washington, um encontro que se realizou no início dos anos 90 e definiu as principais bandeiras desse tipo de política (SOCIAL-DEMOCRACIA SINDICAL, 2005).

Nos anos que se seguiram – pós-1995 – os baixos índices de inflação foram conseguidos por meio de uma política monetária restritiva que se intensificava a cada crise cambial no cenário externo, como maneira de evitar a fuga de capitais do país. Tal política, expressa de fora para dentro, conforme definiu Filgueiras (2003, p. 117), acarretou em taxas de crescimento medíocre para o país como veremos mais adiante.

Já no que se refere ao desemprego, e de acordo com os dados apresentados por Pochmann e Borges (Op. cit., p. 15), o seu volume em dimensão nacional, encontrou-se, em setembro de 1998 em quase 7 milhões de trabalhadores, contra 4,5 milhões em setembro de 1994. No ano de 2000, o último ano de informações disponibilizado pelo IBGE, o total de desempregados já havia chegado em 11,5 milhões de trabalhadores, o que representava um avanço, em aproximadamente, 156% no volume de desempregados no país. Os autores chamam ainda atenção para a subestimação desses dados, visto que as metodologias utilizadas na captação dessas informações não dão conta do real funcionamento do mercado de trabalho.

Comparando-se as taxas de desemprego entre os anos de 1994, 1998 e 2000, é possível chegar a conclusão de que o segundo Governo FHC conseguiu ser ainda mais lesivo para o conjunto da população. Conforme observou Filgueiras (Op. cit., p. 36),

Num primeiro momento, o Plano Real aumentou o emprego e os rendimentos reais dos trabalhadores de menor poder aquisitivo, com a melhoria conjuntural do consumo das camadas da população de mais baixa renda. No entanto, num segundo momento, acarretou o aumento do desemprego – que atingiu índices inéditos na história do país –, iniciando-se uma reversão na evolução dos rendimentos.

O processo de reinserção externa, estabelecido quando da abertura comercial no início dos anos 90, além da política cambial de sobrevalorização do real, ampliou as importações, permitindo a substituição de bens produzidos internamente por importados. Tal fato deteriorou a produção doméstica acarretando na destruição de postos de trabalho por toda a economia. Após 1999, contudo, pôde-se perceber um sensível avanço no nível de emprego formal em razão da desvalorização do Real em janeiro deste mesmo ano.

Enfim, podemos fechar essa questão do desemprego apontando alguns dos fatores que causaram-no ao longo da vigência do Plano Real, dentre eles: as mudanças estruturais no mercado de trabalho, ocasionadas pelo processo de reestruturação intensificado nos mais

variados setores e pela persistência de baixas taxas de crescimento da economia; e, a condução de um novo modelo econômico, fundamentado em elevadas taxas de juros e de corte nos gastos públicos.

Por último, no que se refere ao crescimento econômico, em 1994 e 1995 o nível de atividade acelerou-se, ampliando o emprego e reduzindo as taxas de desemprego; a renda apresentou um crescimento que há muito não se via no cenário econômico, principalmente após a elevação do salário mínimo, em maio de 1995, através de um aumento real superior a 22%.

Essa fase de prosperidade é, no entanto, interrompida em função do impacto de sucessivas crises ocorridas no cenário mundial, que repercutiram no Brasil na forma de fuga de capitais, como foi o caso da crise mexicana, em 1995, da crise asiática em 1997 e da crise russa, de agosto de 1998. Para evitar a fuga de capitais, o governo brasileiro promoveu, a cada crise, uma elevação drástica da taxa de juros, numa tentativa de assegurar os investimentos estrangeiros no país, manter a política de sobrevalorização do real e conter a saída de reservas internacionais (Ibid., p. 117). Essas medidas tiveram, contudo, repercussões negativas sobre a atividade econômica e ocasionaram sucessivos aumentos no patamar de desemprego no país, que terminaram levando a alteração em janeiro de 1999, do regime cambial de valorização do Real (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 21).

Considerando-se a regulação pública dos rendimentos, a partir da implantação do Real em 1994, a situação dos trabalhadores foi quantitativamente piorada, embora o país tivesse passando por uma fase de inflação declinante. A política salarial de indexação automática implementada no início do Regime Militar em 1964 deixou de existir quando da implantação do Plano.⁸ Tal fato deixou os trabalhadores à mercê de fatores como a conjuntura macroeconômica, o processo de reestruturação nas empresas e as práticas de políticas neoliberais do governo. Não obstante, conforme o ICV (Índice do Custo de Vida) medido pelo DIEESE, a inflação, embora controlada, acumulou no período de 1993 a 2004 135,82%, de maneira que para a maior parte dos trabalhadores o reajuste obtido na “livre negociação” não significou um reajuste real.

⁸ MP nº 1.053, convertida na Lei nº 8.542 que determinou a “livre negociação” entre as partes, proibindo a indexação dos salários (Ibid., p. 67).

Dito isso, cabe-nos finalizar afirmando: a opção do Governo FHC pela desindexação dos salários jogou para a negociação coletiva de trabalho a responsabilidade pelos rendimentos dos trabalhadores; e, diante de um cenário de baixo crescimento econômico e de desemprego o poder de barganha dos sindicatos foi significativamente minorado (POCHMANN; BORGES, op.cit., p. 41).

2.5 CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Após ter discutido como se tem dado a reestruturação produtiva no Brasil e no mundo, o ideário neoliberal e os impactos da ação combinada desses dois elementos na consolidação do Plano Real, são feitas aqui considerações metodológicas onde se descreve os procedimentos relativos à pesquisa realizada.

Em primeiro lugar cabe mencionar que ao escolher um setor econômico específico, buscou-se analisar um setor que tivesse algumas características específicas e uma forte relação com as mudanças ocorridas no cenário político e econômico do país.

Dessa maneira, a escolha do setor bancário deveu-se, primeiro, ao fato de ser ele um dos setores que nos últimos anos mais sofreram modificações na sua estrutura, com uma intensa incorporação de novas tecnologias e métodos de gestão; segundo, porque tal setor é um dos mais importantes dentro da dinâmica econômica brasileira; em terceiro lugar, por existir nesse setor uma das categorias profissionais mais combativas do sindicalismo, que soube se impor aos empresários como interlocutores de fato dos trabalhadores, após mais de uma década de luta, com greves e mobilizações nos principais centros econômicos do país; e, por último, por influenciar e ter sido influenciado pelo rumo que a política do país tomou pós-FHC com a vitória do Lula (2002).

Conforme o objetivo específico deste trabalho – analisar as convenções coletivas de trabalho do referido setor nos anos que se seguiram após a implantação do Real (1994) – desenvolveu-se pesquisa abrangendo o período que se estende de 1994 até 2004. Para tanto, foram feitas entrevistas com profissionais do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), situado na cidade de Salvador, e do Sindicato dos Bancários da Bahia (ver Anexo B), com o propósito de levantar informações para as análises que seriam realizadas. Especificamente, o procedimento analítico consistiu num levantamento na

imprensa sindical, no *Boletim Bancário Diário*; e numa leitura do conteúdo das pautas trabalhistas reivindicadas e acordadas pelo setor bancário, ao longo do período selecionado, notadamente das cláusulas relativas a reajuste salarial e garantia no emprego.

É importante dizer ainda, que a análise das convenções coletivas de trabalho acordadas entre bancários e empresários (CNB X FENABAN) ao longo do período de 1994 a 2004, como mostraremos no capítulo seguinte, remete-se basicamente aos bancos privados, salvo nos anos de 2003 e 2004, em que houve uma campanha unificada e reuniu bancos públicos e privados numa única mesa de negociação.

3 CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A negociação coletiva é a fase que antecede os instrumentos normativos (acordos coletivos, convenções coletivas, contratos coletivos), de modo que nesta etapa do trabalho far-se-á uma distinção entre o processo de negociação e os seus resultados (aqui especificamente, as convenções coletivas de trabalho).

Conforme o objetivo particular deste trabalho monográfico, serão analisadas neste momento as convenções coletivas dos bancários da Bahia nos anos compreendidos entre 1994 e 2004. Tal análise nos permitirá corroborar a idéia que se colocou ao longo deste trabalho, qual seja: de um cenário adverso à prática de negociação coletiva tendo em vista as mudanças conjunturais e estruturais da economia brasileira. Dito de outra maneira, nos permitirá compreender que a dificuldade em se negociar a manutenção do poder aquisitivo dos salários a partir da implantação do Real, adveio principalmente do processo de reestruturação que se intensificou no setor bancário a partir dos anos 90.

Portanto, na primeira seção deste capítulo abordaremos a reestruturação pela qual vem passando o setor bancário, procurando identificar os elementos assim como os seus aspectos mais importantes e a importância do Sindicato dos Bancários da Bahia no processo de negociação; e, na segunda seção, analisar-se-á as convenções coletivas dos bancários ao longo do período selecionado como modo de demonstrar os impactos provocados pela reestruturação na prática de negociação dos trabalhadores.

3.1 O SETOR BANCÁRIO

3.1.1 Reestruturação no Setor Bancário

As mudanças provocadas pela reestruturação produtiva assumem algumas características peculiares em cada segmento da economia. O setor bancário, em especial, representa um dos setores econômicos que sempre estiveram na vanguarda dos processos de automação, de modo que as novas formas de gestão produtiva que emergiram com os processos de

reestruturação produtiva só vieram acelerar tal processo (MONTEFUSCO, 2001, p. 368-375).⁹

Entretanto, não se pode considerar a intensificação dos processos de automação flexível e a adoção de novas práticas de gestão e organização do trabalho bancário a partir dos anos 90 como algo ocasional. Conforme estudo realizado pelo DIEESE (2001c) em parceria com a CNB/CUT, o novo cenário de queda da inflação ocasionado a partir de 1994 com a implementação do Plano Real e a exposição à competição internacional em virtude do processo de abertura comercial e financeira iniciado no Governo Collor, explica em boa medida a reestruturação nos bancos.

É bem verdade que o processo de automação bancária remonta ao início dos anos 60, conforme demonstrou o trabalho de Druck e Filgueiras (2000). Entretanto, e como o próprio trabalho menciona, a partir dos anos 80¹⁰, os diversos planos de estabilização implantados pelos governos e a abertura comercial e financeira do início dos anos 90, deram à automação bancária um novo sentido. A automação passou a estar associada à intensa racionalização do trabalho, desencadeando uma onda de demissões em todo o país, com o fechamento de agências e o enxugamento de pessoal (Ibid., p. 11); iniciava-se o processo de reestruturação no setor bancário.

Conforme observou o DIEESE (2001c) em estudo realizado sobre o emprego bancário no Brasil, o principal determinante de ajuste no setor foi na verdade, a tentativa de superar os impactos dos sucessivos planos de estabilização que reduziam as receitas inflacionárias dos bancos.

Desse modo, a estabilização monetária proporcionada pela implantação do Real em 1994 tornou de caráter emergencial o “enxugamento” do setor, levando à aceleração do processo de

⁹ A experiência brasileira com a automação bancária constitui um exemplo significativo do emprego produtivo de tecnologias de informação em um país em processo de industrialização. No Brasil, os bancos comerciais têm, tradicionalmente, feito amplo uso de equipamentos para processamento de dados. Tendo instalado seus primeiros computadores no começo dos anos 60.

¹⁰ As inovações tecnológicas e organizacionais ocorrem de forma mais completa e global a partir de meados dos anos 80, tendo como um de seus principais detonadores o Plano Cruzado em 1986 (Ibid., p.11-12).

concentração bancária, motivada, também, pelo processo de privatização dos bancos estaduais e pela abertura ao capital externo.

No caso particular dos bancos públicos federais, a reestruturação foi uma maneira de preparar os bancos para a privatização. O corte de uma série de benefícios, os planos de demissão voluntária (PDVs), a “subcontratação” (ou terceirização) através de estagiários - dispensando os concursos públicos -, a transferência compulsória de funcionários de cidade e de estados, os incentivos à aposentadoria, se encaixam entre as práticas adotadas a fim de *flexibilizar* o trabalho nesses estabelecimentos (Ibid., p. 15).

Assim, a reestruturação do setor bancário brasileiro, teve reflexos profundos sobre o emprego bancário, com muitas demissões no setor (destruição de postos de trabalho); precarização do trabalho através da terceirização; e, para os que ficaram empregados, a insegurança dada à ameaça constante de desemprego e a intensificação da jornada de trabalho, aumentando o número de registro de doenças ocupacionais. Além disso, existe o fato, sob o ponto de vista dos clientes, do enfrentamento de longas filas e de um atendimento nem sempre satisfatório.

No que diz respeito à lucratividade do setor bancário brasileiro, o processo de reestruturação, com o enxugamento do quadro de pessoal; e fundamentalmente, o fato de serem os bancos os principais controladores da dívida pública numa conjuntura de juros elevados, permitiu ao setor bancário tornar-se o mais privilegiado da economia nacional.

Segundo o DIEESE (2004), a partir da implementação do Plano Real, os bancos vêm se destacando como um segmento altamente lucrativo. A tabela a seguir mostra os lucros dos onze maiores bancos no período compreendido entre 1994 e 2003. Entre as maiores taxas, estão o lucro do Banco do Brasil que apresentou um crescimento exponencial de 2.097%, seguido pelo lucro do Itaú com 884%.

Tabela 2
LUCRO/PREJUÍZO DOS ONZE MAIORES BANCOS

Bancos	1994	1996	1998	2000	2001	2002	2003	Evolução
								1994 a 2003
BB	108.379	-7.525.817	869.893	974.211	1.081.952	2.027.676	2.380.982	2.097%
Caixa	213.432	275.287	386.986	372.287	-4.687.332	1.081.093	1.616.145	657%
Bradesco	445.712	824.493	1.012.420	1.740.165	2.170.130	2.022.588	2.306.339	418%
Itaú	320.167	593.452	1.300.993	1.830.336	2.872.224	2.376.723	3.151.820 ¹	884%
Unibanco	120.386	285.062	454.137	739.153	971.941	1.010.363	1.052.346	774%
Banespa	-342.133	1.273.584	158.432	-2.085.777	1.089.198	2.818.149	1.746.997	
ABN-Amro	71.108	91.127	109.639	257.434	370.461	840.036	334.292	370%
Real								
Santander	93.813	58.369	60.716	95.721	-64.005	3.216	22.049	-77%
Safra	110.442	176.157	142.148	311.411	397.660	464.560	617.006	459%
Nossa Caixa	64.224	57.551	115.407	190.604	304.951	271.857	449.342	600%
HSBC	111.336	-256.013	114.735	205.246	80.531	184.839	190.102	71%

Fonte: BCB / Austin / Balanços Anuais de Bancos apud. DIEESE..., 2004, p.7

Elaboração: DIEESE – Linha Bancários

Notas: Total 1 = Total (exclusive BB, CEF e Banespa) ¹ o lucro do Itaú em 2003 refere-se ao Itaú Holding

² Dados do banco múltiplo, não inclusos demais instituições financeiras coligadas/ controladas.

³ Para o período de 1994 a 1998, os valores são referentes exclusivamente ao Banco Real.

⁴ Para o período de 1994 a 1998 foram considerados os Bancos Santander Brasil e Santander Noroeste. Para todo o período não estão inclusos Bozano e Meridional.

⁵ Para o período de 1994 a 1996, os valores são referentes ao Banco Bamerindus.

Nesse mesmo período, as demissões no setor financeiro de um modo geral alcançaram patamares elevadíssimos se comparados à rentabilidade do setor. Os dados da tabela a seguir, revelam uma queda significativa do emprego bancário, em razão da extinção de postos de trabalho tradicionais. Em 1986, ano de implementação do Plano Cruzado e, portanto, de combate à inflação, já é possível visualizar uma redução no emprego do setor financeiro, que acelera no início dos anos 90 com a política de abertura comercial e financeira do Governo Collor, e, se completa a partir de 1994, ano de implementação do Plano Real, que ao alcançar a estabilização monetária anunciou uma nova onda de demissões no setor.

Tabela 3
ESTOQUE ESTIMADO DE EMPREGOS NO SETOR FINANCEIRO (*)
 Bancos Múltiplos, Comerciais, de Investimento, Caixas Econômicas etc...
Brasil (1986-2000)

Ano	Nº de Bancários	Variação	
		Absoluta	Relativa
1986	764.923	-	-
1987	739.170	-25.753	-3,4%
1988	775.242	36.072	4,9%
1989	800.780	25.538	3,3%
1990	732.217	-68.563	-8,6%
1991	679.931	-52.286	-7,1%
1992	632.392	-47.539	-7,0%
1993	655.211	22.819	3,6%
1994	567.031	-88.180	-13,5%
1995	558.691	-8.340	-1,5%
1996	483.165	-75.526	-13,5%
1997	446.830	-36.335	-7,5%
1998	426.442	-20.388	-4,6%
1999	384.932	-41.510	-9,7%
2000	388.030	3.098	0,8%
86-00			-51,5%

(*) Os valores são estimativas. Todos os estoques são de 31/12 da RAIS, exceto 2000 atualizado pelo CAGED.

Fonte: MTE – RAIS e CAGED apud. DIEESE..., 2001e, p. 10

Elaboração: DIEESE – Linha Bancários

Analisando o número de empregados em alguns bancos selecionados, é possível concluir que de forma geral, todos os bancos promoveram redução de postos de trabalho. O Banco do Brasil, que obteve a maior taxa de lucro (2.079%) no período de 1994 a 2003, sofreu uma redução (entre os anos de 1989 e 2000) de 41,8% no número de empregados. O recorde, porém, vai para o HSBC, com uma redução de 53,5%.

Tabela 4
NÚMERO DE EMPREGADOS EM BANCOS SELECIONADOS
 (Final de Período)

BANCO	1989	1994	1999	2000	Variação 1989 a 2000
Banco do Brasil	134.376	119.380	69.437	78.201	-41,8%
Caixa Econômica Federal	67.546	65.076	55.483	53.760	-20,4%
Nossa Caixa	15.578	15.554	12.313	12.065	-22,6%
BNB	2.839	3.520	1.766	1.600	-43,6%
Besc	6.505	9.991	4.985	4.924	-24,3%
Banrisul	11.438	10.648	7.699	8.330	-27,2%
Bradesco	104.269	60.742	47.251	49.177	-52,8%
Itaú	77.499	37.119	29.982	39.230	-49,4%
Banespa/Santander	37.919	33.877	20.098	22.235	-41,4%
Banestado/Itaú	14.733	13.274	9.641	8.027	-45,5%
HSBC	40.671	30.434	18.845	18.921	-53,5%
Unibanco	26.847	17.034	17.390	17.068	-36,4%

Fonte: Relatórios das Administrações.

Elaboração: DIEESE – Linha Bancários.

Portanto, embora o setor bancário tenha angariado um dos maiores lucros da economia nacional, isso não foi condição suficiente para garantir aos bancários ganhos reais de salários nas rodadas de negociação, como veremos mais adiante, nem tampouco estabilidade no emprego; muito pelo contrário, a categoria dos trabalhadores bancários percebeu uma enorme redução dos postos de trabalho no período de 1994 a 2004.

Conforme se perceberá nas fases seguintes, o processo de reestruturação nos bancos, que acirrou o desemprego na década de 1990, não impediu, contudo, que questões salariais e de garantias do emprego estivessem sempre entre os eixos centrais de reivindicação da categoria. Quando se trata do setor bancário baiano, em específico, a explicação para este fato vai estar em boa medida na postura do próprio Sindicato dos Bancários da Bahia, que mesmo em um cenário bastante desfavorável à prática de negociação coletiva, agiu de maneira combativa e atuante durante todos esses anos.

3.1.2 Sindicato dos Bancários da Bahia

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho e no setor bancário ao longo dos anos 90, caracterizam-se basicamente pelo aumento do desemprego; seja por conta dos novos meios de gestão, seja pela própria conjuntura econômica de baixo crescimento, fundamentado numa política de juros elevado.

No âmbito da organização sindical, essas mudanças acarretaram graves conseqüências, determinando a fragilização dos sindicatos. As demissões e a intensificação do processo de terceirização, explicam os índices decrescentes de sindicalização, dificultando, portanto a capacidade de mobilização das categorias mesmo no caso dos bancários, organizados com negociações coletivas nacionais.

Como vimos no segundo capítulo deste trabalho, a negociação coletiva é um processo que depende fundamentalmente – além de fatores exógenos como a conjuntura econômica nacional – da forma como o sindicato atua; do poder de mobilização e organização de cada sindicato em particular; e da forma como o sindicato elabora sua estratégia de negociação diante da dinâmica macroeconômica.

Nesse sentido, a categoria dos bancários na Bahia tem a sua disposição um dos sindicatos mais fortes do Estado: o Sindicato dos Bancários da Bahia, caracterizado por uma longa tradição de luta.

São diversos os fatores que contribuem para o melhor desempenho do Sindicato dos Bancários da Bahia frente às dificuldades que se impõem no momento da negociação coletiva.

Dentre eles podemos destacar:

- Comunicação: imprensa extremamente dinâmica, publicando o boletim *O Bancário* diariamente, além de um programa de televisão diário (únicos no país). São publicados também livros, cartilhas e revistas;
- Contato permanente com a Base de representação: a distribuição do jornal diário é feita pelos próprios diretores do Sindicato, é o momento em que o sindicato entra na

empresa e conversa com os trabalhadores. No caso de cidades mais distantes, os jornais vão diariamente pelo correio e pelos diretores do Sindicato para o interior. Além disso, diversas atividades são desenvolvidas pelo Depto. do Interior para levar o Sindicato também para outros municípios;

- Outros departamentos desenvolvem permanentemente atividades de mobilização, informação, serviços, etc, como o Jurídico, Imprensa, Interior, Gênero, Saúde, Sócio-Econômico, Aposentados, entre outros.

Enfim, todos esses aspectos contribuem para a formação da consciência de classe dos empregados e para a mobilização da categoria, o que é determinante para a sua força na negociação e na conquista de direitos, principalmente em um momento difícil no mundo do trabalho como o que estamos vivendo hoje.

Não obstante, a condição atual do país, com taxas de juros elevadas, beneficia diretamente os banqueiros, que acumulam ganhos astronômicos. Tal realidade acaba por mobilizar a categoria dos bancários que se sente provocada diante dos baixos índices propostos pelos banqueiros durante as rodadas de negociação.

Segundo o Sindicato (BOLETIM O BANCÁRIO..., nº 2191), a resposta à política econômica de mazelas ao trabalhador, levada a cabo com a implantação do Real, e aos ataques dos banqueiros estaria numa entidade forte com sua categoria na retaguarda.

3.2 ESTUDO DAS CONVENÇÕES

O caráter nacional da campanha salarial da categoria bancária começou a ganhar forma em meados de 1985. Nesse ano, a estrutura da negociação coletiva do setor bancário deu um passo decisivo rumo à unidade e centralização.

Nas negociações realizadas nos primeiros anos ainda foi possível encontrar os próprios banqueiros na mesa patronal, ao passo que posteriormente estes já foram substituídos pela figura dos prepostos que compunham a sua comissão negociadora. Tal substituição

demonstrava a necessidade de maior atenção e dedicação a uma atividade que antes, de característica mais simples, era desempenhada pelo próprio banqueiro sem intermediários.

Atualmente, o processo de negociação coletiva pode ser analisado em dois planos: a negociação que se dá entre a Executiva Nacional dos Bancários/CNB¹¹ (que representa os principais sindicatos do país nas negociações) e a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos); e a que acontece entre as Comissões de Empregados do Banco do Brasil, da Caixa e do BNB (e demais bancos públicos) e a Direção de cada um destes bancos¹².

Nos bancos públicos federais, como veremos, desde junho de 1995, em decorrência da política de desindexação salarial do Plano Real, a negociação das cláusulas econômicas ficou mais difícil. Essa dificuldade ficou caracterizada por quase seis anos de “reajuste zero” para os empregados das instituições federais.

Dessa maneira, torna-se patente a distinção entre os reajustes salariais observados no setor privado (CNB X FENABAN) e nos bancos públicos federais (Comissões X Diretoria); salvo nos anos de 2003 e 2004, em que foi possível realizar uma campanha unificada e reunir bancos públicos e privados numa única mesa de negociação.

Portanto, ao analisar o reajuste salarial – 1º Artigo da *Cláusula Econômica* da Convenção Coletiva dos Bancários – fez-se uma separação entre os reajustes acordados junto à FENABAN e aqueles acordados nos bancos públicos federais, em especial, o BB, a Caixa e o BNB.

¹¹ A Confederação Nacional dos Bancários, CNB/CUT, nasceu em 1992 quando deixou de ser Departamento Nacional dos Bancários para se tornar, dentro da estrutura da CUT, uma Confederação Nacional. O Departamento Nacional dos Bancários foi criado em 1985 por bancários que buscavam uma entidade mais participativa e combativa. O DNB foi o primeiro departamento criado dentro da estrutura da Central Única dos Trabalhadores - CUT, e abriu caminho para que as demais categorias também criassem seus departamentos, que como os bancários, se transformaram em Confederação Nacional. A CNB/CUT já nasceu forte. No mesmo ano de sua fundação, assinou sua primeira Convenção Nacional dos Bancários e representava 90% dos bancários em todo o país. A CNB/CUT hoje é uma entidade que negocia e defende os direitos dos trabalhadores do setor financeiro (CNB-CUT..., 2005).

¹² Dentre os bancos públicos federais, apenas o BB, a Caixa e o BNB, serão mencionados neste trabalho.

3.2.1 Cláusula Econômica:

3.2.1.1 O Reajuste Salarial nas Campanhas de 1994 a 2004 (FENABAN)

Levando-se em consideração que os índices reivindicados pela categoria na Bahia tinham sempre como base o ICV (Índice do Custo de Vida) medido pelo DIEESE, é possível perceber na Tabela 5 que ao longo dos anos de 1994 a 2004, poucas foram as negociações que obtiveram um índice acordado próximo ao reivindicado.

Tabela 5
PERCENTUAL DO REAJUSTE SALARIAL REIVINDICADO X ACORDADO
 (Executiva Nacional dos Bancários/CNB X FENABAN)

Ano	Reajuste Salarial Reivindicado	Acordado em Convenção Coletiva
1994 (Governo FHC)	116,00	16,00
1995	37,16	30,00
1996	21,08	10,80
1997	7,54	5,00
1998	7,70	1,20
1999	5,66	5,50
2000	8,03	7,20
2001	21,12	5,50
2002	13,90	7,00
2003 (Governo Lula)	21,58	12,60
2004	25,00	8,50

Fonte: Boletim O Bancário (1994-2004)
 Elaboração do autor

Na Tabela 6, quando comparamos os índices acordados com o ICV acumulado no período anterior a cada campanha, esse aspecto pode ser melhor observado.

Tabela 6
PERDAS/GANHOS REAIS (em %)

Campanha Salarial	Inflação Acumulada no Período – ICV/DIEESE	Reajuste Salarial – FENABAN⁽¹⁾	Perdas/Ganhos Reais
1994 (set.93 a ago.94)	30,00	16,00	-
1995 (set.94 a ago.95)	28,14	30,00	1,86
1996 (set.95 a ago.96)	15,74	10,80	-4,94
1997 (set.96 a ago.97)	6,72	5,00	-1,72
1998 (set.97 a ago.98)	1,14	1,20	0,06
1999 (set.98 a ago.99)	5,80	5,50	-0,30
2000 (set.99 a ago.00)	9,22	7,20	-2,02
2001 (set.00 a ago.01)	8,29	5,50	-2,79
2002 (set.01 a ago.02)	7,45	7,00	-0,45
2003 (set.02 a ago.03)	15,50	12,60	-2,90
2004 (set.03 a ago.04)	7,82	8,50	0,68
Total (set.93 a ago.04)	135,82	154,73	-12,52

(1) Os reajustes de cada período referem-se ao aplicado no dia 01/set do período seguinte

Fonte: Boletim O Bancário (1994-2004)

Elaboração do autor

- na primeira das Campanhas (1994) estava garantida (na Política Salarial Oficial) a reposição parcial das perdas salariais ocorridas após a introdução da nova moeda (01/07/94), que foi o parâmetro para "fechar o acordo";
- na Campanha de 1995, após o "fechamento do acordo", o reajuste conquistado foi superior ao ICV-DIEESE do período;
- na Campanha de 1996, na ausência de qualquer proteção sobre os salários, os bancários conquistaram um reajuste inferior ao índice de inflação do período;
- na Campanha de 1997, novamente o reajuste foi inferior ao ICV-DIEESE do período;
- na Campanha de 1998, os bancários conquistaram um reajuste superior ao ICV-DIEESE.
- na Campanha de 1999, os bancários conquistaram um reajuste de 5,50%, que aproximava-se do ICV-DIEESE (5,80%) do período.
- na Campanha de 2000, os bancários conquistaram um reajuste de 7,20%, que embora não tão distante, efetivamente não alcançou o índice de inflação (9,22%) do período.

- Em 2001, os bancários obtiveram um reajuste de 5,50%. Esse percentual ficou abaixo da inflação do período medido pelo DIEESE.
- Em 2002, os bancários obtiveram um reajuste de 7,00%. Esse percentual ficou um pouco abaixo da inflação do período do ponto de vista do ICV-DIEESE (7,45%). O índice foi composto por 7,45% (inflação acumulada pelo ICV DIEESE no período de 01/09/2001 a 30/08/2002).
- Em 2003, os bancários obtiveram um reajuste de 12,60%. Esse percentual ficou abaixo da inflação do período do ponto de vista do ICV-DIEESE (15,50%). O índice foi composto por 15,50% (inflação acumulada pelo ICV DIEESE no período de 01/09/2001 a 30/08/2002).
- Em 2004, os bancários conquistaram um reajuste (8,50%) superior ao ICV-DIEESE que foi de 7,82%.

A partir deste estudo podemos concluir, portanto, que dentre as onze convenções coletivas analisadas, apenas em quatro delas (sendo que na Campanha de 1994 ainda estava em vigor a indexação automática dos salários) a categoria obteve um reajuste salarial real, ou seja, que recompusesse a inflação acumulada no período anterior. Tal observação acaba por corroborar a hipótese básica levantada neste trabalho, qual seja, de que houve um aumento das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical a partir da implantação do Real, para negociar a manutenção do poder aquisitivo dos salários.

3.2.1.2 O Reajuste Salarial nas Campanhas de 1994 a 2004 (Públicos Federais)

No caso particular dos bancos públicos federais a negociação das cláusulas econômicas ficou cada vez mais difícil. Na Tabela seguinte, ao comparar os índices de reajuste salarial entre os bancos privados e os bancos públicos federais: BB, Caixa e BNB são inequívocas a disparidade entre estes. Na última década, os empregados dos bancos públicos federais tiveram reajustes bem inferiores aos do setor privado. Entretanto, as pressões diárias sobre os empregados desses bancos para o cumprimento de metas, as cobranças e as condições

de trabalho são semelhantes aos dos bancos privados, de modo que não há, teoricamente, razão para índices diferenciados de reajustes.

Tabela 7
PERCENTUAL DE REAJUSTE DOS BANCÁRIOS

Ano	Privados	Públicos Federais		
	FENABAN X CNB	BB	CAIXA	BNB
Set/1994 (Governo FHC)	16,00	13,69	13,71	13,69
Set/1995	30,00	21,00	20,94	21,00
Set/1996	10,80	0,00	0,00	0,00
Set/1997	5,00	0,00	0,00	0,00
Set/1998	1,20	0,00	1,00	0,00
Set/1999	5,50	0,00	0,00	0,00
Set/2000	7,20	1,70	0,00	0,00
Set/2001	5,50	2,00	0,00	4,00
Set/2002	7,00	5,00	5,00	4,50
Set/2003 (Governo Lula)	12,60	12,60	12,60	7,00
Set/2004	8,50	8,50	8,50	8,50

Fonte: Sindicato dos Bancários da Bahia
Elaboração do autor

De 1996 a 2002, bancários do BB, da Caixa e do BNB perceberam “reajuste zero”, salvo algumas ínfimas exceções ao longo desses anos. Na verdade, essa prática de arrocho salarial para o funcionalismo público de um modo geral, fez parte da concepção neoliberal na condução da política do Governo FHC, que visava o desmantelamento das empresas estatais, preparando-as para as privatizações. Na campanha salarial de 2003, contudo, iniciou-se uma reversão de uma trajetória muito negativa para os bancários: todos tiveram seus salários reajustados. Na Campanha de 2004, além de repor a inflação, todos os bancários tiveram ganhos salariais reais. Isso se explica do ponto de vista político, pela vitória do Lula para a Presidência da República que além de ter tido amplo apoio da categoria bancária, suas bases estão também apoiadas no setor bancário do país.

3.2.2 Garantia no Emprego

Na década de 1990 os ajustes realizados nos bancos, em decorrência das inovações tecnológicas, das novas práticas de gestão e da política econômica do governo, tiveram como objetivo central a redução de seus custos operacionais. Estes ajustes alteraram significativamente a organização do trabalho e transcorreram em sintonia com o modelo proposto pelo ideário neoliberal, de modo que nos últimos 11 anos, os bancos reduziram a categoria bancária, de 655 mil empregados, para menos de 400 mil trabalhadores (Tabela 3).

Segundo dados da 5ª Conferência Regional do Ramo Financeiro, as demissões ocorridas no período de 1994 a 2002 acarretaram num decréscimo de 33,6%, com perda de 191.819 postos de trabalho desde a implementação do Plano Real (DIEESE... 2003, p.18).

Além das demissões em massa, o setor ainda presenciou uma verdadeira degradação no que tange ao emprego bancário. Conforme estudo realizado por Druck e Filgueiras (2000, p. 16), o processo de reestruturação nos bancos implicou na extinção de funções tradicionais e qualificadas (com destruição de postos de trabalho); na redução de níveis hierárquicos; na precarização do trabalho através da terceirização; e, para os que ficaram contratados pelo banco, a insegurança dada a ameaça constante de desemprego e a intensificação da jornada de trabalho.

Em razão desses impactos sobre o trabalho bancário que questões como fim da terceirização, ampliação da jornada de trabalho com geração de novos empregos e garantia no emprego, estiveram sempre presentes nas reivindicações dos bancários.

No que diz respeito, particularmente, à cláusula *Garantia no Emprego*, a reivindicação pela manutenção dos postos de trabalho ao longo do período de 1994-2004, esteve entre os eixos centrais da Campanha da categoria em paralelo à de *Reajuste Salarial*. Entretanto, a FENABAN sempre desprezou essa discussão apesar da solidez e da rentabilidade crescente do sistema financeiro. Da mesma maneira que menosprezou (e menospreza) a reivindicação dos bancários pela adoção da jornada de cinco horas diárias, com criação de mais turnos de trabalho e de atendimento e a conseqüente geração de novos empregos.

Ou seja, embora a questão da manutenção no emprego tenha sido um dos eixos centrais das reivindicações da categoria bancária ao longo do período de 1994 a 2004, os empresários nunca avaliaram tal reivindicação, de modo que os motivos para estabilidade no emprego foram os mesmos para todo o período e tiveram por base os direitos mínimos garantidos pela CLT (ver Anexo A).

4 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO

Com o lançamento do Plano Real, teve início uma longa onda de ajustes no Sistema Financeiro Nacional, que alterou significativamente a configuração e provocou um intenso processo de demissões de trabalhadores no setor bancário. No tocante à configuração do setor, houve um agravamento do nível de concentração, visto que algumas instituições não se mostraram capazes de operar num ambiente de baixas taxas inflacionárias, fato este que implicou na compra de tais instituições por outras mais saudáveis do ponto de vista financeiro.

No que se refere às demissões, a situação foi bastante dramática. Enquanto a lucratividade do setor alcançou patamares estratosféricos entre os anos de 1994 e 2004, as demissões atingiram 191.819 bancários.

Para o setor público, conforme explicitaram Pochmann e Borges (2002, p. 25),

[...] os esforços no sentido de comprimir o total dos gastos com pessoal, podem estar mais presentes no período recente, como forma de compensar, em parte, a expansão das despesas com encargos financeiros e demais gastos promovidos, sobretudo, com a estabilização monetária. A alternativa da demissão de funcionários públicos estáveis pelo poder executivo federal, de adoção de programas de demissão voluntária, de fechamento de organismos estatais, de privatização e de aprovação da reforma administrativa indicam uma firme intenção governamental no sentido do enxugamento do pessoal.

No Banco do Brasil, por exemplo, houve uma intensa onda de demissão voluntária.¹³

Diante desse contexto extremamente adverso, as dificuldades encontradas pelos bancários para a manutenção do poder aquisitivo dos seus salários foram significativamente ampliadas. Tal contexto pode ser discutido basicamente em dois planos: em primeiro lugar, o fato de a estabilização monetária ter reduzido as receitas inflacionárias do setor financeiro, como já dissemos, deixou patente ao setor a intensificação do processo de reestruturação como alternativa para a recuperação de suas receitas. Em segundo lugar, tendo sido a política salarial de reajuste automático abandonada quando da implantação do Real, a negociação

¹³ Medida provisória nº 1.530, convertida na Lei nº 9.468, de 1997 que instituía o Plano de Demissão Voluntária (PDV) dos servidores federais, sendo depois seguida pelos estados e municípios (Ibid., p. 69).

coletiva oficializou-se como instrumento de regulamentação das relações de trabalho e mais especificamente dos reajustes salariais.

Esses dois fatores em combinação acabaram por arrefecer deliberadamente a ação dos sindicatos. O quadro recessivo do país e o processo de reestruturação no setor culminando em taxas elevadas de desemprego acabaram desconfigurando a classe dos trabalhadores bancários, de modo que as rodadas de negociação passaram a pautar-se em um ambiente bastante desfavorável do ponto de vista da organização e do poder de barganha dos trabalhadores.

Por outro lado, e do ponto de vista da mobilização da categoria bancária, “armada” com Sindicatos de vanguarda, como é o caso do Sindicato dos Bancários da Bahia, a rentabilidade do setor financeiro mesmo em conjunturas de crise econômica (JINKINGS, 1995, p. 22), depositou na categoria e no próprio Sindicato a certeza de que uma postura combativa seria a resposta para suas reivindicações.

Na última década, graças aos juros altos, a política de demissão em massa e às crescentes tarifas cobradas aos clientes, os dez maiores bancos do país ampliaram a lucratividade em 1.039%, segundo o ICV-DIESSE. O Banco do Brasil, por exemplo, é hoje um dos mais lucrativos do Sistema Financeiro Nacional, o que representa para a categoria a total capacidade do banco em conceder ganhos reais nas rodadas de negociação. Entretanto, o reajuste concedido pelos patrões aos trabalhadores no mesmo período não acompanhou o índice de lucratividade das empresas financeiras, ficando na maior parte das Campanhas Salariais muito abaixo dos índices inflacionários. No caso dos funcionários dos bancos públicos a situação foi ainda pior. Durante quase os oito anos do Governo FHC, o reajuste percentual foi zero (ver Tabela 5).

Conforme observaram Pochmann e Borges (2002, p. 36), durante o período de 1980 e 1994, a estagnação dos rendimentos dos trabalhadores esteve fortemente associada ao processo hiperinflacionário. Entretanto, a partir de 1995, o fim do período de inflação estratosférica não veio acompanhado da elevação real do poder de compra dos trabalhadores. Essas perdas salariais recorrentes estariam, segundo os mesmos autores, relacionada, portanto, à falta do instrumento de indexação salarial, já que ainda que se estivesse vivendo num ambiente de inflação decrescente, o ganho no rendimento foi contido e localizado no tempo. Tal afirmativa

é corroborada na Tabela 6, em que é possível visualizar as sucessivas perdas dos bancários entre os anos de 1996 – ano em que se inicia uma queda contínua da proporção de negociações salariais capazes de repor as perdas inflacionárias – a 2003.

Portanto, tendo em vista o cenário no qual se desenvolveram as rodadas de negociação da categoria bancária ao longo dos dez anos de vigência do Plano Real e após ter analisado e destrinchado os resultados das convenções coletivas de trabalho do referido setor, chegamos a conclusões no mínimo intrigantes.

Apesar do contexto de desaceleração da economia nacional, o lucro dos bancos atingiu patamares estratosféricos. Embora isso aponte para melhores condições para os trabalhadores deste setor, isso não se verificou. Muito pelo contrário, os postos de trabalho sofreram reduções significativas e aumentaram-se as dificuldades dos trabalhadores em manter o poder aquisitivo dos seus salários. Podemos concluir então, que mesmo num setor em franco crescimento, a negociação coletiva não é suficiente para garantir a estabilidade e o poder aquisitivo dos trabalhadores. Tal especificidade evidencia além do engodo da “livre negociação”, a importância da ação reguladora do Estado no que tange a assimetria entre capital e trabalho.

5 CONCLUSÃO

Na história brasileira, o sindicalismo ficou comprimido entre dois períodos de extrema adversidade: de um lado, até meados dos anos 80 pelo Regime Militar e o sindicato corporativista (atrelado ao Estado) e, do outro, a partir de 1994 com a implantação do Real e a intensificação do ideário neoliberal, concomitantemente ao processo de reestruturação que se intensificou nos principais setores da economia.

Dessa maneira, fica fácil visualizar a evolução da negociação coletiva enquanto elemento de uma sociedade eminentemente democrática. Naquele primeiro período, seria impossível para o sindicalismo brasileiro estabelecer esse processo como prática de ação, uma vez que aquela condição básica, a democracia, não existia. Muito pelo contrário, vivia no país um momento de extrema autoridade política e repressão a qualquer tipo de manifestação.

Portanto, a negociação coletiva, vai se inserir no contexto do movimento sindical apenas a partir de 1985 com o fim do Regime Militar, quando se institucionaliza no país, pelo menos em tese, uma democracia.

Essa dificuldade no estabelecimento da negociação coletiva, enquanto importante instrumento da barganha salarial entre outras questões, não pode passar por cima, no entanto, do que de fato significou a “livre negociação” para a classe trabalhadora a partir da implantação do Real. Como foi mencionado ao longo deste trabalho, esse mecanismo se transformou numa alternativa oficial à indexação automática dos salários e trouxe com isso tristes conseqüências para a maior parte dos trabalhadores.

O ambiente de negociação, conforme esclarecemos, é constituído por variáveis exógenas, que determinam o desfecho da negociação. Em seguida, aparece a organização e o poder de mobilização dos trabalhadores de cada sindicato. Dito isto, e após ter avaliado o cenário político e econômico que marcou os dez anos do Real, portanto, um cenário de desregulamentação do mercado de trabalho, baixo crescimento e desemprego, é nítido o quadro de adversidade em que o processo de negociação coletiva se desenrolou.

De fato, os dez anos de vigência do Real foram marcados por sucessivas crises, seja em consequência da condução econômica do Plano, consubstanciada numa elevada taxa de juros e sobrevalorização da moeda nacional frente ao dólar, implicando num baixo crescimento econômico; ou pela pressão que as crises externas provocaram no contexto interno, enaltecendo a vulnerabilidade do país.

O resultado da “condução errática do Plano Real”, conforme acentuaram Pochmann e Borges (2002, p. 14), permitiu uma combinação de estabilidade monetária com insegurança social, marcada pela quantidade expressiva de desempregados, implicando, portanto, no aumento das dificuldades encontradas pelos trabalhadores para agirem no processo de negociação.

Por outro lado, o arrefecimento das negociações coletivas não pode ser explicado apenas pelo quadro recessivo “criado” pelo Plano Real, mas deve ser entendido como causa também da reestruturação produtiva e da aplicação do ideário neoliberal.

A reestruturação produtiva, caracterizada pela adoção de um novo paradigma tecnológico e organizacional, com a introdução, de um lado, de novas tecnologias de base microeletrônica e, de outro, de novos padrões de gestão/organização do trabalho, acompanhados por um processo de individualização das relações entre capital e trabalho, acabou provocando o enfraquecimento dos sindicatos (DRUCK; FILGUEIRAS, 2000, p. 4) .

Sob o ponto de vista político, uma outra razão para as dificuldades encontradas pelas negociações trabalhistas, pode ser creditada ao avanço do neoliberalismo. Nas palavras de Pochmann e Borges (Op. cit., p.9), “nos oito anos do Governo FHC, o Brasil regrediu quase um século nas relações de trabalho [...]. O receituário neoliberal, que serve unicamente à gula do capital rentista, degradou ainda mais as condições de vida e trabalho do povo brasileiro”. Nos dois anos do Governo Lula (embora se esperasse piamente o contrário), não houve a reversão do quadro de precarização das relações de trabalho.¹⁴

No que se refere à organização e ao poder de mobilização dos trabalhadores, convém explicitar a crise por que passou o sindicalismo brasileiro ao longo de toda a década de 1990.

¹⁴ Houve, contudo, conforme foi demonstrado no capítulo anterior, no caso particular do setor bancário, uma melhoria no que tange às reivindicações dos bancos públicos federais. Nos anos de 2003 e 2004, os bancários, que há quase seis anos não recebiam reajuste salarial, tiveram o reajuste unificado com os bancos privados.

Ao contrário dos tempos de resistência e atuação combativa dos anos 80, o sindicalismo brasileiro nos anos 90, foi marcado por taxas de sindicalização declinantes, em razão das novas práticas de gestão/organização das empresas em que se tornou lugar-comum a substituição de trabalhadores permanentes por temporários; perda de receita, resultante do desemprego; número de greves e grevistas em taxas decrescentes.

O movimento de organização da classe trabalhadora ficou, portanto, numa situação extremamente desconfortável do ponto de vista da sua postura/estratégia para barganhar melhores condições salariais. O desemprego em massa agiu como um poderoso instrumento para a cooptação e o enfraquecimento do sindicato de luta. A cultura do medo difundida pela ampliação do desemprego arrefeceu os ímpetos da contestação (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 30). Esses obstáculos constituíram-se, então, na crise ideológica do sindicalismo.

Visto sob o ângulo das relações entre capital e trabalho, as transformações provocadas pelo novo paradigma tecnológico, tanto no ambiente microeconômico, ou seja, nas empresas, quanto no macroeconômico ao nível dos mercados de trabalho, criaram um processo de ampliação da insegurança na organização dos trabalhadores. Este fato levou os sindicatos a tomarem atitudes defensivas, enfraquecendo suas práticas reivindicativas de conflito e negociação, de modo que o debate passou-se a pautar dentro do esquema da reestruturação produtiva, entre a flexibilidade salarial e a estabilidade no emprego.

Conclui-se, portanto, que embora a negociação coletiva tenha sido um “avanço” do ponto de vista da relação de poder entre trabalhadores e empresários, e da autonomia dos sindicatos em relação ao Estado, este instrumento, em razão do quadro político e econômico vigente no país ao longo dos anos 90, acabou se transformando numa armadilha para a classe trabalhadora. Tendo em vista a assimetria de poder entre as partes envolvidas num processo de negociação e a redução do poder de barganha dos trabalhadores diante de uma crise no mundo do trabalho, cabe-nos questionar a eficiência desse instrumento e recolocar como debate não simplesmente as pautas reivindicadas numa negociação coletiva, mas sim, a necessidade de uma política que abranja e imunize toda a classe trabalhadora no que diz respeito às reestruturações no nível microeconômico.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. O Novo (e precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

ANTUNES, Ricardo. O Novo Sindicalismo. São Paulo: Ensaio, 1991.

ANTUNES, Ricardo. As Metamorfoses no Mundo do Trabalho. In: GOMES, Álvaro (org.). Trabalho no Século XXI: Considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001.

AUGUSTO, Everaldo. Premissas para um Novo Sindicato. In: GOMES, Álvaro (org.) O Trabalho no Século XXI: Considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001.

BELLUZZO, Luiz G. M. Emprego e Reestruturação. Folha de São Paulo, São Paulo, 22/10/1995.

BOITO, A. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1067, 26 jul. 1994.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1073, 03 ago. 1994.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1075, 05 ago. 1994.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1080, 12 ago. 1994.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1332, 25 set. 1995.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1340, 05 out. 1995.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1518, 02 ago. 1996.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1751, 18 ago. 1997.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1976, 19 ago. 1998.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1985, 01 set. 1998.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1987, 03 set. 1998.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 1991, 10 set. 1998.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2191, 02 e 03 set. 1999.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2192, 06 set. 1999.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2195, 10 set. 1999.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2201, 20 set. 1999.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2400, 07 ago. 2000.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2419, 01 set. 2000.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2634, 29 ago. 2001.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2864, 03 set. 2002.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2865, 04 set. 2002.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 2868, 09 set. 2002.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 3110, 23 set. 2003.

BOLETIM O BANCÁRIO – Sindicato dos Bancários da Bahia, Salvador, nº 3336, 14 set. 2004.

BORGES, Ângela; DRUCK, Graça. Crise Global, Terceirização e a Exclusão no Mundo do Trabalho. Caderno CRH. Salvador, n. 19, 1993.

BRESCIANI, Luís Paulo. Reestruturação Industrial e Negociação Coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta? In: MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.) Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho, São Paulo: Hucitec, 1994.

CARDOSO, Adalberto. Trabalhadores, Sindicatos e a Coqueluche Neoliberal: a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: FGV, 1999.

CARVALHO, Ricardo Augusto Alves; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. (orgs.). Sindicalismo e Negociação Coletiva nos Anos 90. Belo Horizonte: IRT – Instituto de Relações do Trabalho da PUC de Minas, 1998.

CNB-CUT. Disponível em: <<http://www.cnbcut.org.br>> Acesso em 18 mai. 2005.

CONVENÇÕES Coletivas de Trabalho dos Bancários, 1994 a 2004.

DEDECCA, Claudio Salvadori, MENEZES, Wilson Ferreira. A Contratualidade das Relações de Trabalho e o Problema do Emprego na Europa Ocidental: as Experiências Sueca, Italiana e Francesa. Revista de Economia Política, v.15, n.3 (59), p. 47-65, jul./set. 1995.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Racionalização Econômica e Trabalho no Capitalismo Avançado. Campinas, SP: Unicamp. IE, 1999 (Coleção Teses).

DIEESE. Terceirização e Reestruturação Produtiva do Setor Bancário no Brasil - Linha Bancários. DIEESE, Estudo setoriais, São Paulo, n. 02, Jul./1994.

DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001a.

DIEESE. Anuário dos Trabalhadores: 2000-2001. 5. ed. São Paulo: DIEESE, 2001b.

DIEESE. O Rosto dos Bancários. São Paulo, 2001c.

DIEESE. Conjunturas, Resultados, Remuneração e Emprego. Dieese – Linha Bancários: São Paulo, 2001d (Texto n. 06/2001).

DIEESE. Reivindicações Econômicas: Subsídios para a Negociação. Dieese – Linha Bancários: São Paulo, 2001e (Texto n. 16/2001).

DIEESE. Reivindicações Econômicas (Campanha 2003-4). In: CONFERÊNCIAS REGIONAIS DO RAMO FINANCEIRO, 5, São Paulo. Anais... São Paulo: Dieese – Linha Bancários, 2003 (Texto n. 2/2003).

DIEESE. Reivindicações Econômicas (Campanha 2004-5). In: CONFERÊNCIAS REGIONAIS DO RAMO FINANCEIRO, 6, São Paulo. Anais... São Paulo: Dieese – Linha Bancários, 2004 (Texto n. 1/2004).

DRUCK, Graça. Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical. Caderno CRH, Salvador, nº 24/25, p. 21-40, Jan/Dez. 1996.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Luiz. A Reestruturação Produtiva e os Impactos sobre o Trabalho e o Emprego Bancário na Bahia/Brasil. In: Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho, 3. Bahia, 2000.

FERREIRA, Cândido Guerra. O Fordismo, Sua Crise e o Caso Brasileiro. Cadernos do CESIT. Campinas, 1993. Texto pra Discussão nº 13.

FILGUEIRAS, Luiz A. M. História do Plano Real. São Paulo: Boitempo, 2003.

FILGUEIRAS, Luiz A. M. A Desestruturação do Mundo do Trabalho e o “Mal-Estar” desse Fim de Século. Caderno do CEAS. Salvador, n. 171, p 9-29, Set/Out. 1997.

FILGUEIRAS, Luiz A. M. Sindicatos e Dirigentes Sindicais na Bahia: a construção de um banco de dados. Salvador: UFBA, 2000, 121p. (Relatório de Pesquisa da Unitrabalho).

FILGUEIRAS, Luiz A. M. Reestruturação Produtiva e Emprego Bancário. In: GOMES, Álvaro (org.) O Trabalho no Século XXI: Considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001.

JINKINGS, Nise. O Mister de Fazer Dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo: Boitempo, 1995.

MONTEFUSCO, Carla. Os Impactos da Reestruturação Produtiva no Processo de Mudança Organizacional do Setor Bancário Cearense: Um Estudo de Caso do Banco do Brasil. In: ENCONTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA, 1, 2001, Anais.... p. 368-375.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 30. ed. – São Paulo: LTr, 2004.

NEVES, Euclides Fagundes. Bancos, Bancários e Movimento Sindical. São Paulo: Anita Garibaldi, 1998.

OFFE, Claus; HINRICH, Karl. Economia Social do Mercado de Trabalho: diferencial primário e secundário de poder. In: OFFE, Claus. Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, p. 43-81, 1989

POCHMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. “Era FHC”: A Regressão do Trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

POCHMANN, Marcio. Velhos e Novos Problemas do Mercado de Trabalho no Brasil. Indicadores Econômicos FEE. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, n. 2, p. 103-118, 1998.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Negociação Coletiva. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998 (Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v.8).

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA; MATTOSO (orgs.), Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado. São Paulo: Scritta, 1996. p. 303-25.

SOCIAL-DEMOCRACIA SINDICAL. Disponível em:
<<http://www.sds.org.br/hist/ideologia/htm>> Acesso em: 09 jun. 2005.

UM SÉCULO de sindicalismo brasileiro. Disponível em:
<http://www.seaacsjc.org.br/cem_anos_sindicalismo.htm> Acesso em: 09 jun. 2005.

ANEXO A - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO (1994-2004)

Cláusulas: Salários e Proteção ao Emprego

1994/1995

REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01.09.1994, os Bancos concederão aos seus empregados, independentemente da data de admissão, reajuste salarial de 16% sobre os salários de agosto de 1994.

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 dias após o término da licença-maternidade;
- b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença: Por 60 dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 meses contínuos;
- d) acidente: Por 12 meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção ao auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8213 de 24.07.1991;
- e) pré-aposentadoria: Por 12 meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiveram o mínimo de 5 anos de vinculação empregatícia com o Banco;
- f) pré-aposentadoria: por 24 meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 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 anos de serviço será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 meses anteriores, desde que tenha 23 anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador;
- g) pai: O pai, por 60 dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao Banco no prazo máximo de 15 dias, contados do parto;
- h) gestante/aborto: A mulher, por 60 dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

Nota: embora a questão da manutenção do emprego tenha sido um dos eixos centrais das reivindicações da categoria bancária ao longo dos anos de 1994 a 2004, os empresários nunca avaliaram tal reivindicação, de modo que os motivos para estabilidade no emprego foram os mesmo para todo o período e tiveram por base os direitos mínimos garantidos pela CLT.

1995/1996

REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01.09.1995, os Bancos concederão aos seus empregados reajuste salarial de 30% sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de setembro/94, em cada banco.

1996/1997**REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido reajuste de 10,80%, a partir de 01.09.1996, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticados em 01.09.1995, em cada Banco.

1997/1998**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 5% a partir de 01.09.1997, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas em 01.08.1997, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.1996 a 31.08.1997.

1998/1999**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 1,20%, a partir de 01.09.1998, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/98, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.1997 a 31.08.1998.

1999/2000**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 5,50%, a partir de 01.09.1999, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/99, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.08.1998 a 31.08.1999.

2000/2001**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 7,20%, a partir de 01.09.2000, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/00, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.08.1999 a 31.08.2000.

2001/2002**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 5,50%, a partir de 01.09.2001, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto de 2001, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.2000 a 31.08.2001.

2002/2003**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 7% a partir de 01.09.2002, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2002, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.2001 a 31.08.2002.

2003/2004**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 12,60%, a partir de 01.09.2003, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2003, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.2002 a 31.08.2003.

2004/2005**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste de 8,5%, a partir de 01.09.2004, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2004, em cada Banco. Este percentual abrange o período de 01.09.2003 a 31.08.2004.

ANEXO B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Pessoas Entrevistadas	Nº de Entrevistas	Instituição	Tema Abordado
Ranieri Muricy	3	DIEESE/BA	Reestruturação no Setor Bancário ICV-DIEESE História do Sindicalismo Brasileiro
Euclides Neves	2	SBBA*	Minuta Mínima de Reivindicação (MMU) A “livre negociação” do ponto de vista do Sindicato
Elder Perez	3	SBBA	Nº de empregados bancários Lucratividade do Setor
Bianor Cardoso	2	SBBA	Importância do SBBA Convenções Coletivas PDV's

(*) Sindicato dos Bancários da Bahia