

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Alex Cerqueira Rocha Júnior

A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988

Uma análise sociológica das greves e negociações coletivas junto ao Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014, e o paralelo com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração vigente na Instituição

Brasília
2014

Alex Cerqueira Rocha Júnior

A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988

Uma análise sociológica das greves e negociações coletivas junto ao Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014, e o paralelo com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração vigente na Instituição

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Blair de Oliveira

Brasília
2014.

Alex Cerqueira Rocha Júnior

A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988

Uma análise sociológica das greves e negociações coletivas junto ao Banco de Brasília S.A nos
anos de 2012, 2013 e 2014, e o paralelo com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração vigente
na Instituição

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, pela banca examinadora composta por:

Paulo Henrique Blair de Oliveira
Prof. Dr. e Orientador

Érica Fernandes Teixeira Brasil Paez
Prof.^a. Dr.^a. e Examinadora

Wilson Roberto Theodoro Filho
Prof. Dr. e Examinador

Ricardo José Macedo de Britto Pereira
Prof. Dr. e Examinador

AGRADECIMENTOS

Em primeiro plano, agradeço a conclusão deste curso e a apresentação deste trabalho à concessão diária que Deus nos oferece na busca incessante por concretizarmos nosso sonho de construir um mundo melhor.

Agradeço também ao amigo, professor e orientador Paulo Blair, o qual, desde os primeiros semestres de faculdade, se mostrou uma grande referência capaz de transmitir aos seus alunos e orientandos seu vasto conhecimento, sendo sempre solícito e prestativo, porém sem jamais deixar de lado o carisma e a simplicidade tão marcantes em seu modo de ser e agir.

Agradeço aos doutores e professores que aceitaram o convite para participar desta banca de monografia, visto que o sucesso profissional e acadêmico conquistado por todos eles nos motiva a perseverarmos na busca por nos tornarmos, a exemplo deles, operadores do direito de excelência e alto nível.

Agradeço à minha família e aos meus amigos pelo apoio constante que me foi dado durante todo este tempo em que estive na Faculdade de Direito da UnB, uma vez que, sem a dedicação emocional, psicológica e afetiva deles, jamais conseguiria ter chegado até esta etapa. Em especial, dedico esta conquista à minha mãe Silvanete, à minha irmã Eloá e à minha amiga e companheira Jéssica, visto que elas, durante todos os desafios pelos quais passei ao longo de toda a minha trajetória, sempre estiveram ao meu lado e me apoiaram da melhor maneira possível.

Agradeço aos demais docentes, mestres e doutores que, ao longo destes cinco anos de graduação, nos deram a honra de compartilhar conosco parte do conhecimento que adquiriram, seja por meio da convivência acadêmica, seja pela prática forense, seja pelas suas experiências pessoais de vida.

Por fim, agradeço à Faculdade de Direito da UnB, a qual me recebeu de braços abertos quando eu ainda era um garoto e que agora me oferece a oportunidade de sair como um homem determinado em fazer valer a oportunidade que me foi dada.

RESUMO

O século XX é responsável, dentro da realidade brasileira, por reformular a maneira com a qual as relações de trabalho se desenvolveriam. No governo Getúlio Vargas, concede-se uma suposta autonomia aos sindicatos, contudo, a atividade destes organismos fica demasiadamente limitada em razão da postura corporativista adotada pelo Estado. Ainda na era Vargas, são instituídos alguns mecanismos que demonstram o caráter paternalista com que as relações de trabalho seriam tratadas, tais como a *unicidade sindical* e a *contribuição sindical compulsória*. Anos depois, mais especificamente em 1988, temos a promulgação de uma nova Constituição Federal, a qual assume um posicionamento democrático pautado na liberdade e na isonomia, mas que, no âmbito do direito do trabalho, é contraditória ao manter consigo o *imposto sindical* e a *unicidade*. Assim sendo, a Carta de 1988 perpetua a utilização de instrumentos que minam o poder dos trabalhadores, enquanto seres coletivamente considerados, de terem suas individualidades reconhecidas, gerando, em última análise, uma crise de representatividade e a tomada de decisões ilegítimas em razão de um agrupamento aglutinador de indivíduos heterogêneos que, conseqüentemente, possuem anseios e necessidades diferentes entre si.

PALAVRAS CHAVE: Relações de trabalho; Getúlio Vargas; Sindicatos; Autonomia; Unicidade Sindical; Contribuição Sindical Compulsória; Paternalismo; Corporativismo; Constituição Federal de 1988; Democracia; Reconhecimento; Pluralidade; Crise de Representatividade; Decisões ilegítimas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I- PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	10
1. Considerações Iniciais.....	10
2. Princípios Assecuratórios da Existência do Ser Coletivo Obreiro.....	11
2.1-Princípio da Liberdade Associativa e Sindical.....	12
2.2-Princípio da Autonomia Sindical.....	13
3. Princípios da relação entre os seres coletivos ou empresariais.....	13
3.1- Princípio da Interveniência sindical na negociação coletiva.....	14
3.2- Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos.....	15
3.3- Princípios da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva.....	16
4. Princípios regentes das relações normativas.....	16
4.1- Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.....	17
4.2-Adequação Setorial Negociada.....	17
CAPÍTULO II- O SINDICALISMO BRASILEIRO FRENTE AO PARADIGMA DA REPRESENTAÇÃO.....	20
1. Organização Sindical.....	20
1.1- Agregação dos Trabalhadores nos Sindicatos: Categoria profissional, categoria econômica e categoria diferenciada.....	20
1.2- Atribuições e Prerrogativas dos Organismos sindicais.....	22
2. Negociação Coletiva.....	23
3. Estrutura Sindical.....	27
4. A problematização da Representatividade.....	28
4.1- A supressão da Pluralidade.....	31
4.2- A Importância do Reconhecimento.....	33
4.3-A crise de representatividade.....	36
5. O Sindicalismo brasileiro.....	40
5.1- Considerações normativas.....	40
5.2- Unicidade Sindical.....	45
5.3- Financiamento Sindical Compulsório.....	47
5.4- A liberdade Sindical.....	51
5.5- Antagonismo Constitucional: unicidade, contribuição sindical compulsória e liberdade sindical.....	58
CAPÍTULO III- ANÁLISE SOCIOLÓGICA DOS MOVIMENTOS DE GREVE E DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO BANCO DE BRASÍLIA S.A NOS ANOS DE 2012, 2013 E 2014, E UM PARALELO COM O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO VIGENTE NA INSTITUIÇÃO.....	64
1. Metodologia de estudo.....	64
2. Greve dos Bancários do BRB em 2012.....	65
2.1- Pauta de Reivindicação.....	65
2.2- As Negociações.....	69
2.3- O Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.....	73

2.4- Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2012.....	76
3. Greve dos Bancários do BRB em 2013.....	81
3.1- Pauta de Reivindicações.....	81
3.2- As Negociações.....	86
3.3- O Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014.....	92
3.4- Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2013.....	95
4. Greve dos Bancários do Banco de Brasília S.A em 2014.....	103
4.1- Pauta de Reivindicações.....	103
4.2- As Negociações.....	108
4.3- Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2014.....	111
5. Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração(PCCR).....	114
5.1 Processo de Deliberação e Aprovação.....	114
5.2 Plano de Carreiras e Promoção previsto no PCCR.....	117
6. A relação entre o plano de Carreiras, Cargos e Remuneração(PCCR) vigente no Banco de Brasília S.A e a formação de grupos de interesses heterogêneos.....	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	122
DOCUMENTOS ANEXADOS.....	126
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131

INTRODUÇÃO

No meio das ciências sociais, o Direito encontra seu grande escopo na busca por disciplinar as relações interpessoais que ocorrem em sociedade, de modo que, por meio da positivação, determina padrões de conduta a serem seguidos ou rechaçados. Dentre o rol de disciplinas nas quais vemos a subdivisão do ordenamento jurídico, o Direito do Trabalho ganha, em proporções cada vez mais ascendentes, notoriedade na busca por reconhecer direitos e dar voz aos que, durante muito tempo, foram meros expectadores de suas próprias histórias.

Deste modo, este trabalho apresenta como temática principal a disposição acerca do paradoxo resultante da promulgação da Constituição Federal de 1988. A Carta de 88, enquanto traz consigo importantes disposições voltadas à implementação da democracia e dos ideais de liberdade e isonomia, por outro lado, mantém a unicidade sindical e o imposto obrigatório, os quais têm o condão de agregar sob uma mesma categoria indivíduos bastante diferenciados entre si. Consequentemente, vemos que esta conjuntura massacra o direito à diferença, obrigando, inclusive, aqueles que não se sentem representados pelos sindicatos de suas respectivas categorias a sustentá-los por meio do financiamento compulsório.

Assim sendo, o capítulo I trará consigo uma noção acerca dos princípios que envolvem o Direito Coletivo do Trabalho, sendo o professor Maurício Godinho Delgado o nosso principal referencial doutrinário nesta etapa. O capítulo II é responsável por contrapor a estrutura sindicalista brasileira com o Paradigma da representação, de modo que faremos uma explanação de alguns conceitos e dispositivos normativos considerados por nós importantes para que possamos compreender o modo com que o sindicalismo é organizado em nosso país. Ainda no capítulo II, traremos as concepções teóricas de importantes filósofos e sociólogos da teoria do direito em âmbito mundial, tais como Jürgen Habermas, Axel Honneth e Boaventura de Sousa Santos, os quais nos dão importantes ensinamentos acerca do paradigma da representatividade e sua relação com a tomada de decisões legítimas. Além disso, estabeleceremos uma breve retrospectiva normativa que tem como marco inicial o governo Getúlio Vargas, passando pela promulgação da CF 88 e chegando até os dias atuais, discorrendo sobre a relação paradoxal entre liberdade, unicidade sindical e contribuição sindical compulsória.

No intuito de sairmos de uma proposta unicamente teórica e doutrinária, no capítulo III, nos dedicamos a traçar uma explanação sociológica a partir da greve dos empregados do Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014, abordando a conjuntura envolvida nas negociações desde os momentos antecedentes à declaração de greve até a assinatura dos Acordos Coletivos de

Trabalho. Assim sendo, faremos um paralelo entre as pautas de reivindicação e a maneira com que elas são tratadas e perseguidas ao longo da trajetória negocial. Neste capítulo, nosso objetivo será demonstrar o comportamento parcial do sindicato dos bancários de Brasília frente às negociações, bem como os elementos que são utilizados para direcionar os momentos em que as greves terão início e fim. Além disso, perceberemos que a conduta do organismo sindical, em muitos pontos, ignora a luta pelos interesses de diversas estratificações que compõem a categoria dos bancários do Banco de Brasília S.A, sendo mais um elemento a comprovar as crises de legitimidade e representatividade advindas das decisões tomadas e ratificadas por meio dos instrumentos coletivos negociados.

Por fim, ainda no capítulo III, faremos pontuações acerca do Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração (PCCR) instituído no Banco de Brasília S.A. O objetivo desta etapa é demonstrar o grau em que os empregados da instituição são condicionados pelo comissionamento e pelas gratificações remuneradas, o que é uma variável determinante no posicionamento que grande parte deles tomará frente aos movimentos grevistas, inclusive nas assembleias voltadas à aprovação das propostas apresentadas pelo Banco na busca pelo fim das greves.

Assim sendo, em suma, este trabalho almeja mostrar aos seus leitores que a temática envolvendo a representatividade dos sindicatos frente às suas respectivas categorias é crítica, uma vez que grande parte dos integrantes que as compõem não se identificam com os posicionamentos tomados, principalmente em face das negociações coletivas. Além disso, este trabalho também se sustenta na busca por comprovar sociologicamente o grau de perversidade e corporativismo que estão contidos na manutenção de uma estrutura sindical sustentada na unicidade e o no pagamento do imposto compulsório, a qual, além de retirar dos trabalhadores sua autonomia, liberdade e seu direito à diferenciação, em última análise, os obriga a se agruparem em uma categoria claramente heterogênea nas quais, na maioria esmagadora das vezes, os interesses daqueles com menor poderio político e econômico são sucumbidos e ignoradas nas negociações coletivas.

Nosso grande desafio ao delimitarmos o objeto deste trabalho foi o de coletar, em quantidade suficiente, o maior número de referenciais teóricos e doutrinários que, em conjunto com a nossa abordagem sociológica, pudessem ser aplicados às nossas conclusões de que a modernidade deve andar no sentido de garantir os postulados dos ideais de isonomia e liberdade. Portanto, entendemos que deve ser abominada a imposição de que existem padrões de conduta e modelos ideais a serem perseguidos, tal como ocorre em virtude da manutenção de um sindicalismo corporativista e pautado na unicidade e no imposto sindical obrigatório, uma vez que uma sociedade democrática de direito deve ter o manejo que a torne capaz de assegurar não apenas a liberdade, mas também, de garantir o direito à diferenciação.

Capítulo I

Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

1-Considerações Iniciais:

Nessa parte de nossa pesquisa, nos atentamos a discorrer acerca dos princípios que permeiam as relações trabalhistas quando aplicados aos sujeitos coletivamente considerados. A maioria da doutrina se posiciona no sentido de que o Direito Coletivo do Trabalho; seara que estuda a relação entre seres coletivos no âmbito laboral; constitui uma subdivisão dentro do próprio Direito do Trabalho, e não um ramo propriamente autônomo na ciência jurídica. Coletivizar os embates se justifica na busca dos trabalhadores; polo mais frágil; pelo resguardo dos seus direitos frente ao poder e a influência econômica e social dos empregadores, tal como nos ensina o ilustre professor Maurício Godinho Delgado:

A coletivização das questões trabalhistas teve origem na constatação, pelos trabalhadores, de que eles eram, sozinhos, muito mais fracos que o empregador. Isso porque perceberam que o empregador é um ser coletivo por natureza, ao passo que a sua manifestação de vontade tem como resultado considerável impacto social. As decisões do empregador afetam direta ou indiretamente diversas pessoas ou mesmo um grupo comunitário mais amplo¹

No âmbito das relações trabalhistas coletivas existem, na posição de figura essencial na busca dos interesses das categorias profissionais, os sindicatos, os quais mitigam a aplicação do princípio protetivo, visto que são seres coletivos que não possuem vinculação ou subordinação aos empregadores. Portanto, constata-se uma relação menos discrepante e heterogênea no âmbito das negociações entre sindicatos e empregadores. O professor Maurício Godinho Delgado nos traz a seguinte percepção sobre o assunto:

O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos²

Ainda sob a lição dos ensinamentos do professor Maurício Godinho Delgado, o Direito Coletivo do Trabalho, por ser um segmento jurídico especializado, forma um sistema que possui seus próprios princípios, categorias e regras integradas entre si. A categoria básica central, portanto, seria a relação jurídica coletiva voltada ao ser coletivo, uma vez que ele está presente tanto no âmbito empresarial quanto no obreiro.³

1 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010, p.1.196

2 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p.1.237

3 Ibidem, p. 1238

Assim sendo, o professor Godinho Delgado subdivide os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grupos em razão da matéria sobre a qual eles versam e seus respectivos objetivos. Primeiramente, temos o rol dos princípios *assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*, o qual almeja que sejam fornecidas condições para que as organizações coletivas dos trabalhadores sejam estabelecidas de forma viável, sendo, neste sentido, formado pelas previsões da *liberdade associativa e sindical* e pela *autonomia sindical*.

Em um segundo grupo, temos o rol dos princípios que versam sobre *a relação entre os seres coletivos obreiros ou empresariais* no âmbito das negociações coletivas, sendo, conseqüentemente, premissas voltadas a delinear as relações intersubjetivas grupais típicas do Direito Coletivo do Trabalho, prevendo, inclusive poderes e parâmetros de conduta. Neste rol de princípios, podemos citar a *interveniência sindical na normatização coletiva*, a *equivalência dos contratantes coletivos*, bem como a *lealdade e a transparência nas negociações coletivas*.

Por fim, o terceiro agrupamento mencionado pelo professor Godinho Delgado é definido como o *conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídica das normas produzidas pelos contratantes coletivos*. Portanto, estamos diante de princípios que buscam dar andamento às relações e aos efeitos produzidos pelo Direito Coletivo do Trabalho a partir das negociações coletivas e das normas heterônomas advindas do Direito Individual do Trabalho. Este rol é composto pelos princípios da *criatividade jurídica das negociações* e a *adequação setorial negociada*.

2-Princípios Assecuratórios da Existência do Ser Coletivo Obreiro:

Este grupo de princípios é voltado a permitir que existam condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo. Sendo assim, temos os obreiros na posição central, os quais, quando organizados, são mais fortes na busca pela consecução de suas reais vontades coletivas. O professor Godinho Delgado nos ensina que o foco dos princípios agregados neste grupo não é fortalecer o ser coletivo empresarial, uma vez que eles já existem necessariamente, desde que haja a simples figura de uma empresa, não dependendo que a norma lhe conceda induções ou garantias externas especiais.⁴ Assim sendo, importante mencionar o seguinte trecho produzido pelo autor em apreço:

Em contraponto a isso, os trabalhadores somente se tornam uma *organização* caso se estruturarem, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes a produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins. Por todas essas razões os princípios do Direito Coletivo do Trabalho que visam assegurar o surgimento e afirmação social do ser coletivo

4 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1240

trabalhista enfocam seu comando normativo em direção às entidades organizativas e representativas dos trabalhadores⁵

Consequentemente, percebemos que este grupo almeja a reafirmação da liberdade e da autonomia dos agentes trabalhistas enquanto indivíduos associados, sendo composto, essencialmente, pelos princípios da *liberdade associativa e sindical* e a *autonomia sindical*.

2.1-Princípio da Liberdade Associativa e Sindical:

Este primeiro princípio abre pressuposto à amplificação da prerrogativa dos obreiros de se associarem e, consequentemente, de sindicalizarem, podendo ser desdobrado em dois grupos: liberdade de associação e liberdade sindical. Nesse aspecto, o professor Godinho Delgado nos ensina que:

*O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico- institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical). O princípio associativo envolve as noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.*⁶

Portanto, estamos diante de um princípio que almeja que o ordenamento jurídico seja capaz de estipular garantias mínimas para a estruturação e atuação dos sindicatos profissionais e garantir que eles possam buscar a verdadeira vontade coletiva de seus representados. Dentre estas garantias, podemos aludir algumas delas, tais como: vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do seu mandato (art. 8º, VIII, CF/1988) e a impossibilidade de transferência do dirigente sindical para fora da base territorial do seu sindicato (art. 543, CLT). Importante citarmos alguns diplomas internacionais, tais como as Convenções 98 e 135 da OIT, as quais são vigentes em nosso país, sendo que aquela versa sobre “direito de sindicalização e de negociação coletiva” enquanto esta discorre acerca da “proteção de representantes de trabalhadores”

Pertinente, neste sentido, citarmos as palavras do professor Godinho Delgado acerca da temática:

O princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Registra-se, a propósito, que não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.

5 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1240

6 Ibidem, p. 1241

Ao contrário, o implemento dessas garantias normativas corresponde à exata observância do comando jurídico instigador contido no princípio especial do Direito Coletivo do Trabalho⁷

2.2-Princípio da Autonomia Sindical:

O art. 8º, I da Constituição Federal traz consigo o princípio da autonomia administrativa dos sindicatos diante das empresas e do Estado, uma vez que possui o seguinte texto:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical⁸

O princípio em apreço tem o condão de conferir aos sindicatos liberdade em sua auto-organização no que refere a sua criação e a elaboração de seus estatutos, gerando, em última análise, uma grande autonomia administrativa. Um ponto polêmico que circunda este assunto é a necessidade de registro dos organismos sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez que parte da doutrina entende que tal requisito significa uma insurgência do Estado na atividade sindical, chocando com o princípio da autonomia sindical. Todavia, nosso Supremo Tribunal Federal é pacífico quanto a constitucionalidade de tal exigência em prol da obediência do princípio da Unicidade Sindical. Neste sentido, a aquisição da personalidade jurídica dos sindicatos somente será feita após o devido registro no MTE, independentemente de já ter sido feito o registro no Cartório de Registro das Pessoas Jurídicas, sendo tal requisito imprescritível.

O professor Godinho Delgado, ao versar sobre a autonomia sindical, tece as seguintes considerações:

*Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.*⁹

3-Princípios da relação entre os seres coletivos obreiros ou empresariais:

Este grupo busca amparar diretamente as relações estabelecidas entre os sujeitos coletivos, bem como os processos nelas envolvidos. Assim sendo, estamos diante de uma gama de

7 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, p. 1245 e 1246

8 Art. 8º, I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

9 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1246

princípios responsável por definir os parâmetros em que as negociações coletivas trabalhistas serão delineadas. Portanto, neste rol podemos mencionar a interveniência sindical na normatização coletiva, a equivalência dos contratantes coletivos, bem como a lealdade e transparência nas negociações coletivas.

3.1- Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva:

O art. 8º, III e VI do texto constitucional versa acerca do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, uma vez que traz a seguinte redação:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho¹⁰

A doutrina majoritária é pacífica no sentido de que tal princípio se refere exclusivamente aos sindicatos dos trabalhadores, uma vez que os empregadores já seriam, por natureza, seres coletivos. Além disso, tal pensamento é confirmado a partir do fato de que a própria Constituição Federal defende o Acordo Coletivo de Trabalho como instrumento de negociação coletiva, sendo este firmado apenas entre o sindicato representativo da categoria profissional envolvida e o empregador, sem a necessidade de interveniência do sindicato patronal ou da categoria econômica. Conseqüentemente, a participação do ser coletivo obreiro acaba sendo condição necessária para a validade da negociação coletiva.

Assim sendo, este princípio busca garantir a equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando que o empregador se valha do seu poder persuasivo e a pressão econômica para compelir os trabalhadores, em condição hipossuficiente, a realizarem negociações coletivas com resultados aquém àqueles possíveis em sede da intermediação sindical. Portanto, qualquer ajuste realizado informalmente entre empregador e empregado será visto, aos olhos do Direito, como cláusulas contratuais, as quais sofrerão todas as restrições legais e jus trabalhistas, como a proteção à boa-fé e a inalterabilidade contratual lesiva.

Excepcionalmente, a jurisprudência tem caminhado a restringir o princípio em apreciação, tal como ocorre a partir da leitura do art. 617§ 1º da CLT, o qual traz consigo a seguinte redação:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo

¹⁰ Art. 8º, III e VI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 nov. 2014.

Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final (Grifo nosso)¹¹

Diante do princípio em estudo, o professor Maurício Godinho Delgado nos traz as seguintes considerações:

A presente diretriz atua, pois, como verdadeiro princípio de resistência trabalhista. E corretamente, pois não pode a ordem jurídica conferir a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais) sem uma consistente garantia de que os interesses sociais mais amplos não estejam sendo adequadamente resguardados. E a presença e a atuação dos sindicatos têm sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores em suas relações com o poder empresarial.¹²

3.2-Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos:

Importante mencionar o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, uma vez que ambos os sujeitos envolvidos nas negociações trabalhistas devem estar munidos de forças proporcionais. Sobre a natureza dos sujeitos envolvidos na dinâmica negocial, sabemos que o empregador é considerado um ser coletivo independentemente de se organizar ou não em agremiações sindicais. Por sua vez, em alusão ao princípio da obrigatoriedade da interveniência sindical nas negociações junto aos empregadores ou seus respectivos sindicatos, percebemos que tal requisito se faz indispensável para que aos trabalhadores seja conferido o caráter de seres coletivos.

Consequentemente, percebe-se que, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, não há uma desigualdade legislativa nos mesmos moldes do Direito Individual, o qual é marcado pela busca da supressão da condição de hipossuficiência do trabalhador em face ao seu empregador. Tal situação é justificada pelo professor Godinho Delgado a partir do seguinte trecho de seu *Curso de Direito do Trabalho*:

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziram, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz

11 Art. 617§ 1º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014.

12 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1249

protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho¹³

3.3- Princípios da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva:

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas se respalda no fato de que, assim como em qualquer outro negócio jurídico, a lealdade e boa-fé objetiva devem fazer parte do escopo dos contratantes. Sendo assim, todos os atos eivados pela obscuridade ou pela deslealdade deverão ser devidamente invalidados e não poderão produzir efeitos no mundo jurídico, uma vez que seu escopo é garantir a concretização efetiva dos compromissos pactuados pelos sujeitos coletivos.

Assim sendo, tanto a lealdade como a transparência são premissas indispensáveis na busca pela eficácia e democracia nas negociações coletivas e na formulação de normas jurídicas. Deste modo, tal como afirma o professor Godinho Delgado, qualquer uma das partes envolvidas na dinâmica negocial é obrigada a agir com lealdade e boa-fé, não cabendo invocação do princípio tutelar, típico do Direito Individual do Trabalho, para negar validade a um instrumento coletivo negociado conforme os parâmetros legais.¹⁴

Ao versar sobre a transparência, o professor Godinho Delgado nos traz as seguintes explicações:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.¹⁵

4- Princípios regentes das relações normativas:

Este terceiro grupo utilizado pelo professor Godinho Delgado para estudar os princípios do Direito Coletivo do Trabalho tem o objetivo de analisar os efeitos produzidos pela norma coletiva negociada diante da comunidade e do universo jurídico em que estão inseridas. Nesse sentido, ele afirma que:

O terceiro grupo de princípios do Direito Coletivo dirige-se às *relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídico em que atuam*. Ou seja, o potencial criativo das normas provindas da negociação coletiva e seu relacionamento hierárquico com o estuário heterônomo do Direito do Trabalho. São princípios que informam, portanto, os resultados normativos do processo negocial coletivo, fixando diretrizes quanto à sua validade e extensão. Em síntese, tratam das

13 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1250 e 1251

14 Ibidem, p. 1252

15 Ibidem, p. 1253

*relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo- através da negociação coletiva- e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho.*¹⁶

Assim sendo, estamos diante de um rol composto por dois princípios elementares: a criatividade jurídica presente na negociação coletiva e a adequação setorial negociada.

4.1- Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva:

Logo de início, devemos fazer alusão ao princípio da criatividade jurídica das negociações coletivas, visto que estas devem ser compreendidas como autênticas normas abstratas, gerais e impessoais. Conseqüentemente, as negociações coletivas, tais como os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho, devem ser tidas como fontes formais do Direito do Trabalho em razão do caráter normativo conferido a estes instrumentos negociais.

Portanto, o princípio em apreço demonstra o poder conferido aos instrumentos coletivos negociados na criação normativa, desde que de maneira uníssona com a legalidade heterônoma do Estado. O professor Maurício Godinho Delgado faz um paralelo comparativo entre normas jurídicas e cláusulas contratuais obrigacionais. Nesse aspecto, as cláusulas contratuais aderem aos seus respectivos contratos, sem que possam ser meramente suprimidas unilateralmente, ao passo que as normas coletivas apresentam como características essenciais a generalidade e a impessoalidade.¹⁷

A conclusão à qual chegamos acerca deste princípio aqui invocado, com o auxílio da lição do professor Godinho Delgado¹⁸, é o fato de que, quando estamos diante de negociações coletivas intermediadas obrigatoriamente pelos sindicatos obreiros, nos deparamos com um poder singular de produção de normas jurídicas conferido pelo Estado aos agentes negociantes, de sorte que teremos a produção de comandos gerais, impessoais e abstratos, e não meras cláusulas contratuais.

4.2- Adequação Setorial Negociada:

O objetivo deste princípio é analisar os critérios de harmonização entre as normas jurídicas que surgem da negociação coletiva trabalhista e aquelas advindas da legislação heterônoma estatal. O professor Godinho Delgado traz a seguinte definição para este princípio:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos

16 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1253

17 Ibidem, p. 1254 e 1255

18 Ibidem, p. 1255

critérios objetivamente fixados. São dois critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)¹⁹

A primeira hipótese, portanto, não gera afronta a nenhum princípio do Direito Individual do Trabalho, uma vez que estamos diante à elevação do padrão de direitos conferido aos obreiros. Por sua vez, na segunda hipótese, há uma afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos, contudo, somente em sede das parcelas de indisponibilidade relativa.

Ao falarmos de indisponibilidade relativa, devemos considerar aquelas definidas taxativamente no texto constitucional, mais especificamente no art. 7º, VI, XIII e XIV, os quais trazem consigo as seguintes redações:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva)²⁰

Por sua vez, as parcelas de indisponibilidade absoluta são normas provedoras de direitos que não podem ser suprimidas sequer por instrumentos negociais, tal como ocorre com a obrigatoriedade de anotações na CTPS, as normas mantenedoras da segurança e saúde do trabalhador, bem como o pagamento do salário mínimo. O professor Godinho Delgado discorre acerca de um patamar civilizatório mínimo, o qual não pode ser reduzido quando estamos diante de uma sociedade democrática, sob a possibilidade de ofender premissas como a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (art. 1º, III, e art. 170, caput, CF/1988). No direito brasileiro, o patamar civilizatório mínimo é composto pelas seguintes normas heterônomas:²¹

- a) normas constitucionais, ressalvadas as exceções do art. 7º, VI, XIII e XIV;
- b) normas internacionais integradas ao direito interno;
- c) normas legais infraconstitucionais que garantam patamares de cidadania aos trabalhadores.

19 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1256

20 Art. 7º, VI, XIII e XIV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

21 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 1257

De uma forma geral, conforme salienta o professor Maurício Godinho Delgado, a jurisprudência tem caminhado no sentido de que, se a parcela está devidamente assegurada pela norma cogente ela deverá prevalecer perante os instrumentos de negociação coletiva, exceto diante das exceções legalmente definidas. Por esta ótica, entende-se que as negociações coletivas não têm o condão de culminarem na mera renúncia de direitos dos trabalhadores, pois os sindicatos não podem dispor dos direitos de terceiros, cabendo, no máximo, a possibilidade de transação.²²

22 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 1257

Capítulo II

O Sindicalismo brasileiro frente ao Paradigma da Representação

1- Organização Sindical:

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos assumem função central na busca por melhores condições socioeconômicas aos trabalhadores, bem como pela satisfação de seus anseios e necessidades frente aos interesses opostos dos empregadores. Tal instituto encontra seu conceito no art. 511 da CLT, a qual dispõe que:

art. 511: É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.²³

Deste modo, entende-se que os sindicatos devem ser tidos como associações permanentes que têm natureza de Pessoas Jurídicas de Direito Privado e que buscam a representação e a defesa dos interesses coletivos dos empregadores ou trabalhadores, bem como de autônomos e profissionais liberais que exerçam atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Na lição do professor Maurício Godinho Delgado, temos a seguinte definição para os sindicatos obreiros:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexas, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida²⁴

O professor Sérgio Pinto Martins, respectivamente, conceitua de maneira precisa as atividades tidas como similares e conexas:

“(…) se assemelham, como as que numa categoria pudessem ser agrupadas por empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem, como hotéis e restaurantes”²⁵

“(…) que, não sendo semelhantes, complementam-se, com as várias atividades existentes na construção civil, por exemplo: alvenaria, hidráulica, esquadrias, pastilhas, pintura, parte elétrica etc. Aqui existem fatores que concorrem para o mesmo fim: a construção de um prédio, de uma casa”²⁶

1.1- Agregação dos Trabalhadores nos Sindicatos: Categoria profissional, categoria econômica e categoria diferenciada:

A literalidade do art. 8º, II da Constituição Federal traz consigo a seguinte disposição:

23 Art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

24 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 1259

25 MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.571

26 Idem, ibidem

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município²⁷

Deste modo, entende-se que o agrupamento padrão em que o texto constitucional se respalda para agregar trabalhadores é o sindicato tido como vertical, ou seja, o sindicato por categoria profissional. Tal categoria encontra definição no art. 511, §2º da CLT:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

(...)

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

(...)²⁸

A partir desta explicação, fica claro que uma categoria profissional depende que os trabalhadores estejam em condições semelhantes, conexas ou idênticas em face da atividade desenvolvida pelo empregador. Deste modo, o elemento relevante é a atividade do empregador, de modo que, caso haja várias atividades exercidas simultaneamente, a questão será resolvida a partir daquela que for preponderante.

Por sua vez, na formação de um sindicato patronal, temos a categoria econômica como o elemento que concatenará em um mesmo grupo aqueles empregadores que exerçam atividades idênticas, similares ou conexas, tal como define o art. 511, §1º da CLT:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.²⁹

Por fim, ao falarmos em categoria diferenciada, a qual também é conhecida como categoria horizontal, devemos imaginá-la como uma exceção ao critério básico de agregação dos trabalhadores por categoria. Tal modalidade usa como base a profissão do trabalhador e não a atividade do empregador, tal como leciona o art. 511, §3º da CLT:

27 Art. 8º, II da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 09 nov. 2014

28 Art. 511§ 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

29 Art. 511§ 1º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.³⁰

A lei permite que seja formada categoria profissional diferenciada também por razão das condições de vida singulares, contudo, a jurisprudência vem sendo pacífica no sentido de que ela é cabível nas seguintes hipóteses:

- a) aquelas detentoras de estatutos (lei) próprios;
- b) aquelas arroladas ao final da CLT, no quadro a que se refere o art. 577.

Tal matéria encontra-se disciplinada na OJ 36 da SDC do TST, a qual traz consigo a seguinte redação:

OJ 36 SDC/TST: EMPREGADOS DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA DIFERENCIADA. IMPOSSIBILIDADE. (Inserida em 07.12.1998)

É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.³¹

No momento em que o trabalhador é incluído em uma categoria diferenciada, ele faz jus à norma coletiva de sua categoria, ainda que a empresa em que trabalhe tenha outra atividade preponderante. Entretanto, somente será aplicável a norma coletiva específica da categoria diferenciada se, durante a negociação coletiva, houver a participação do sindicato patronal para representar os interesses do empregador, tal como ensina a Súmula 374 do TST:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)³²

1.2- Atribuições e Prerrogativas dos Organismos sindicais:

Como entidade focada na busca pelos anseios e interesses dos trabalhadores, aos sindicatos são atribuídas diversas funções para que possam garantir a melhoria das condições

30 Art. 511§ 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 09 nov. 2014

31 Orientação Jurisprudencial 36 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA36. Acesso em: 08 nov. 2014

32 Súmula 374 do TST. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em 08 nov. 2014

sociais e econômicas dos seus representados. Primeiramente, podemos mencionar o poder de representação dos trabalhadores nos âmbitos judicial e administrativo, tal como pode ser compreendido da leitura do art. 8º, III do texto constitucional, o qual traz consigo a seguinte redação:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas³³

Além disso, nesta mesma linha interpretativa, podemos citar o art. 513, “a”, da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida³⁴

Embora seja uma questão controvertida, a professora Alice Monteiro de Barros entende que, caso haja autorização expressa, os sindicatos atuam como representantes dos trabalhadores e, independentemente de qualquer outorga, agem como substitutos processuais, desempenhando suas atividades em nome próprio e em favor alheio.³⁵

Devemos lembrar que os sindicatos são responsáveis por defender os interesses de toda uma categoria, representando todos os seus trabalhadores, independentemente de serem sindicalizados. Todavia, na busca pelo resguardo de interesses individuais, pertinente ressaltar a necessidade de que o indivíduo seja associado.

Importante mencionarmos que os sindicatos têm o dever de oferecer aos trabalhadores os mais variados tipos de assistência. Exemplificativamente, podemos mencionar as assistências jurídica e judiciária, bem como a assistência nas rescisões contratuais, homologando-as, e, por fim, em outros vários pontos, tais como a manutenção de cooperativas de consumo e crédito, oferecimento de serviços médicos e odontológicos e convênios com determinados estabelecimentos comerciais ou prestadores de serviços.

2- Negociação Coletiva:

Outra importante atribuição desenvolvida pelos organismos sindicais e que merece estudo em separado é o bloco que se refere às negociações coletivas. Na elaboração de normas jurídicas como os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho, os sindicatos exercem funções primordiais ao longo das negociações, chegando, inclusive, a tomar parte nelas,

33 Art. 8º, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilada.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

34 Art. 513 “a” da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

35 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010, p.1.242

tal como nos ensina a CF/88 e a CLT nos dispositivos mencionados a seguir:

(CRFB/88) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.³⁶

(CRFB/88) Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho³⁷

(CLT) Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

(...)

b) celebrar contratos coletivos de trabalho³⁸

Portanto, as negociações coletivas encontram-se como o principal veículo de solução e pacificação de conflitos na seara trabalhista, uma vez que dão termo a participação direta dos indivíduos que têm interesse nos conflitos. Sendo assim, trata-se de um método de auto composição no qual as próprias partes litigantes encerram o conflito de interesses mediante a celebração de uma norma coletiva: Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho.

Basicamente, o caráter distintivo dos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho está na legitimidade das partes. Nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), os empregadores se fazem representar sozinhos ou por outros empregadores, ao passo que nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), a representação dos empregadores ocorre por intermédio do sindicato da categoria econômica envolvida. Conforme nos leciona o art. 8º, VI do texto constitucional, independentemente de qual modalidade de negociação coletiva está sendo conduzida, torna-se indispensável a participação do sindicato representativo da categoria profissional.

O art. 611, §1º da CLT também nos traz outras disposições acerca das Negociações Coletivas e seus desdobramentos nos Acordos Coletivos de Trabalho e nas Convenções Coletivas de Trabalho:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam

36 Art. 7º, XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

37 Art. 8º, VI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

38 Art. 513 “b” da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.ht, m>. Acesso em 09 nov. 2014

condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.³⁹

Quanto à natureza jurídica dos instrumentos coletivos de trabalho, entende-se que o ACT e a CCT são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. A formalidade está no fato de que elas criam normas jurídicas que possuem preceitos gerais, abstratos e impessoais dirigidos a situações futuras, ao passo que a autonomia surge no instante em que elas são produzidas pelos próprios atores sociais, sem a interferência de terceiros.

Quanto à legitimidade das Convenções Coletivas de Trabalho, devemos lembrar que elas devem ser celebradas entre os sindicatos dos empregadores e os sindicatos de determinada categoria laboral. Por sua vez, os Acordos Coletivos de Trabalho substituem, no polo patronal, os organismos sindicais pelos próprios empregadores. Excepcionalmente, temos a hipótese de que a categoria não seja organizada em sindicato, mas sim em federações ou confederações, as quais assumirão a legitimidade para a negociação coletiva tal como prevê o art. 611§2º da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.⁴⁰

No que se refere ao conteúdo do instrumento coletivo, devemos saber que eles são compostos tanto por regras jurídicas quanto cláusulas contratuais. Regras jurídicas são todas aquelas disposições capacitadas de gerar direitos e obrigações que vão além do contrato de trabalho, sendo fixadas na respectiva base territorial. Por outro lado, as cláusulas contratuais seriam aquelas capazes de gerar direitos e obrigações para as partes negociantes, não estendendo-as aos trabalhadores como um todo.

Conforme a lição do art. 613 §único da CLT, temos a seguinte disposição:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.⁴¹

39 Art. 611§ 1º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

40 Ibidem, Art. 611§ 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

41 Ibidem, Art. 613 § único da Consolidação das Leis do Trabalho.

Consequentemente, resta evidenciado que os instrumentos negociais devem ser marcados pela solenidade, não havendo validade naqueles que forem pactuados verbalmente. Quanto ao rito, a CLT define que há um procedimento próprio para a condução da negociação coletiva e sua ulterior aprovação, tal como nos é apresentado em seu art. 612:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único. O 'quórum' de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.⁴²

A lição do artigo 614 da CLT nos traz o ensinamento de que, em um prazo de oito dias após sua assinatura, o instrumento coletivo deverá ser levado ao MTE, sendo necessário, inclusive, que lhe seja dada publicidade por meio da sua afixação nas entidades sindicais e nos estabelecimentos que venham a ser abarcados pela norma coletiva. Deste modo, temos a redação do dispositivo mencionado:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos.⁴³

Portanto, resta evidenciado que, nos moldes do art. 614 §1º da CLT, a vigência do instrumento de negociação coletiva começa a partir de três dias após seu depósito administrativo junto ao MTE. Por sua vez, o §3º do dispositivo legal em apreço nos ensina que a duração do instrumento negocial não poderá superar o prazo de dois anos.

Por fim, devemos fazer menção aos efeitos das negociações atinentes ao Direito do trabalho. Caso estejamos diante de uma norma coletiva, os efeitos produzidos serão *erga omnes* em sede da base territorial e da categoria envolvida no instrumento negocial. Em outras palavras, fica claro que a norma coletiva alcançará a todos os trabalhadores da categoria, independentemente se

42 Art. 612 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 nov. 2014

43 Ibidem, art. 614 §§1º, 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

forem ou não sindicalizados. Por sua vez, as cláusulas contratuais são marcadas por produzirem efeitos apenas *inter partes*, obrigando exclusivamente os pactuantes.

3- Estrutura Sindical:

Na conjuntura trabalhista brasileira, nossa estrutura sindical é composta pelos seguintes elementos: Sindicatos, Federações e Confederações. Em um primeiro momento, devemos saber que os sindicatos são os organismos que possuem contato direto com os trabalhadores, detendo prioridade nas negociações coletivas, gozando da capacidade de auto-organização, independentemente de existir ou não interferência do Estado, porém, sem se esquecer de respeitar os princípios da unicidade e da limitação territorial mínima de um município.

Ainda no âmbito dos sindicatos, devemos saber que estes não devem ser confundidos com associações profissionais, as quais, até o modelo implementado pela Constituição Federal de 1988, seriam uma fase tida como precedente à constituição de um sindicato, cabendo ao Ministério do Trabalho a escolha daquela que tivesse maior capacidade de representar sua categoria, de modo que ela viesse a adquirir a condição de sindicato. Contudo, após a promulgação da CF atualmente vigente, diante do princípio da liberdade sindical e da inviabilidade de intervenção estatal na criação e organização dos sindicatos, o modelo anteriormente mencionado tornou-se obsoleto e inviável. Consequentemente, qualquer associação profissional atualmente estabelecida não goza de qualquer prerrogativa das entidades sindicais, uma vez que são meras associações civis.

Por sua vez, na posição intermediária da pirâmide do sistema sindical, temos as Federações, as quais são compostas por, no mínimo, cinco sindicatos de uma mesma categoria, seja ela profissional, econômica ou diferenciada. Devemos saber que elas atuam no âmbito estatal e têm sua disciplina no art. 534 da CLT, o qual dispõe que:

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.⁴⁴

Por último, no vértice de nossa conjuntura sindical, temos as Confederações, as quais são compostas por, no mínimo, três Federações de uma mesma categoria, atuando em âmbito nacional e sediadas em nossa Capital Federal. O art. 535 da CLT é responsável por disciplinar o tema relacionado às Confederações, trazendo consigo o seguinte texto:

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.⁴⁵

Na prática, Confederações e Federações desenvolvem apenas atividades de coordenação

44 Art. 534 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 nov. 2014

45 Ibidem, art. 535 da Consolidação das Leis do Trabalho.

das atividades, contudo, em caráter eminentemente excepcional, podem dar andamento às negociações trabalhistas ou instaurar os dissídios coletivos, tal como nos lecionam os artigos 611, §2º e o 857, § único, ambos da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

(...)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações⁴⁶

Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.⁴⁷

Caso, injustificadamente, os sindicatos das categorias não levem adiante as negociações requeridas pelos empregados, caberá às Federações, ou, na ausência destas, às Confederações, o andamento do processo negocial, conforme nos ensina o art. 617 §1º da CLT:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.⁴⁸

Tal temática encontra grande debate doutrinário, uma vez que a maioria entende que esta exceção choca com a previsão constitucional definida no art. 8º, VI, o qual prevê a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas. Todavia, para fins jurisprudenciais, o TST é pacífico no entendimento de que o art. 617 da CLT encontra-se plenamente recepcionado pela nossa Carta Magna.

4-A problematização da Representatividade:

A presente parte do nosso trabalho tem o escopo de apreciar, sob uma perspectiva

46 Art. 611 §2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 09 nov. 2014

47 Ibidem, art. 857 § único da Consolidação das Leis do Trabalho

48 Ibidem, art. 617 §1º da Consolidação das Leis do Trabalho

crítica, a efetividade da representatividade dos organismos sindicais perante os trabalhadores a eles vinculados. Portanto, analisaremos se há realmente a perseguição efetiva à consecução dos interesses e anseios pleiteados pela categoria ou se essa busca é sucumbida por objetivos alheios aqueles almejados por seus representados.

A partir do momento em que temos a organização sindicalista tal como a atualmente estabelecida em nosso país, constatamos que estamos diante de uma dupla perspectiva interpretativa. Em um primeiro momento, ao longo da trajetória sindical, podemos ver a consecução de importantes conquistas e garantias, mesmo em face dos desmandos patronais em conluio com o apoio estatal, seja por meio de políticas repressivas e coercitivas, seja por meio do uso de instrumentos legais. Todavia, por outra ótica, percebe-se a presença de uma estrutura que não traz consigo a capacidade de representar seus indivíduos na condição de sujeitos heterogêneos titulares de direito difusos, mas que, em muitas vezes, acaba por aglutiná-los e sucumbir suas reais necessidades.

Conforme Jurgen Habermas nos leciona em sua obra *Direito e Democracia- Entre facticidade e validade*, cabe à esfera pública, no âmbito de uma sociedade democrática, reforçar a pressão gerada pelas adversidades, problematizando-as a ponto suficientemente convincente e capaz de levá-las às pautas parlamentares.⁴⁹ Assim, se faz pertinente trazer o conceito de esfera pública adotado na obra em apreço:

Esfera ou espaço público é um fenômeno social elementar, do mesmo modo que a ação, o ator, o grupo ou a coletividade; porém, ele não é arrolado entre os conceitos tradicionais elaborados para descrever a ordem social(...) A esfera pública pode ser descrita como uma rede adequada para a comunicação de conteúdos, tomadas de posição e opiniões; nela os fluxos comunicacionais são filtrados e sintetizados, a ponto de se condensarem em opiniões públicas enfeixadas em temas específicos. Do mesmo modo que o mundo da vida tomado globalmente, a esfera pública se reproduz através do agir comunicativo, implicando apenas o domínio de uma linguagem natural; ela está em sintonia com a compreensibilidade geral da prática comunicativa cotidiana(...) A esfera pública constitui principalmente uma estrutura comunicacional do agir orientado pelo entendimento, a qual tem a ver com o espaço social gerado no agir comunicativo, não com as funções nem como os conteúdos da comunicação cotidiana.⁵⁰

Outro conceito de grande importância para nós é o de sociedade civil, a qual, segundo os ensinamentos de Habermas, apresenta como núcleo as associações e organizações livres, não estatais e não econômicas que trazem componentes da vida social para a esfera pública. Portanto, a sociedade civil é composta por movimentos, organizações e associações capazes de captar problemas sociais advindos das esferas privadas, condensá-los e transmiti-los para a esfera pública

49 HABERMAS, Jurgen, 1929- *Direito e democracia entre facticidade e validade*, volume II/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997, p. 91

50 *Ibidem*, p. 92

e política.⁵¹

Sabemos que, embora seja um processo difícil e moroso, a sociedade civil, em determinadas circunstâncias, pode emanar opiniões próprias capazes de influenciar nas atuações do parlamento e das cortes judiciais. Dentre os agentes que oferecem obstáculos para que a sociedade civil logre êxito em mudar a conjuntura, podemos citar o poder estatal e a mídia. A complexidade cada vez maior da mídia e a concentração dos meios de comunicação dão ensejo a uma pressão seletiva que não é controlada suficientemente pelos critérios profissionais.⁵²

Na busca por legitimidade em face dos agentes opressores externos, os atos de desobediência civil ganham espaço. Desobediência civil pode ser entendida como o conjunto de transgressões simbólicas, a princípio não violentas e que significam protesto contra decisões impositivas consideradas ilegítimas pelos atores envolvidos, mas que se justificaram nos ditames legais e constitucionais. Em suma, independentemente do objeto em apreciação, a desobediência civil busca questionar o modo com que a vontade política é formada ao afastar-se da comunicação junto à esfera pública.⁵³ Neste sentido, Habermas traz as seguintes compreensões a respeito da desobediência civil:

A justificação da desobediência civil aponta-se, além disso, numa compreensão dinâmica da constituição, que é vista como um projeto inacabado. Nesta ótica de longo alcance, o Estado democrático de direito não se apresenta como uma figura pronta, e sim, como um empreendimento arriscado, delicado e, especialmente, falível e carente de revisão, o qual tende a reatualizar, em circunstâncias precárias, o sistema dos direitos, o que equivale a interpretá-los melhor e a institucionalizá-los de modo mais apropriado e a esgotar de modo mais radical o seu conteúdo. Esta é a perspectiva de pessoas privadas que participam ativamente na realização do sistema de direitos e as quais, invocando as condições contextuais modificadas, gostariam de sobrepujar na prática a tensão que existe entre facticidade social e validade. A teoria do direito não é capaz de apropriar-se desta perspectiva participante; no entanto, ela tem condições de reconstruir a compreensão paradigmática do direito e do Estado democrático de direito que serve de guia às pessoas privadas quando se dão conta das limitações estruturais inerentes à auto-organização da comunidade jurídica em sua sociedade⁵⁴

Em suma, esta parte de nosso trabalho buscará explicar a maneira com que a crise de legitimidade nos organismos sindicais ocorre perante seus representados, uma vez que a Constituição promulgada em 1988 mescla avanços democráticos com a perpetuação de instrumentos como a unicidade e a contribuição sindical compulsória. Como resultado, temos uma sistemática que impede a completa implementação da liberdade dos trabalhadores no âmbito sindical, uma vez que eles são compelidos pelo aparato normativo a se agregarem em um determinado sindicato e a financiá-lo sem que haja verdadeira garantia de contraprestação.

51 HABERMAS, Jurgen, 1929- Direito e democracia entre facticidade e validade, volume II/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997p. 99

52 Ibidem, p.109 e 110

53 Ibidem. p.117

54 Ibidem, p. 118 e 119

Portanto, questionaremos essa homogeneidade forçada e apresentaremos as razões pelas quais ela fragmenta a luta dos trabalhadores na busca por seus direitos e interesses frente ao Estado e aos seus respectivos padrões.

4.1- A Supressão da Pluralidade:

O ideal aglutinador que acaba por relegar a segundo plano as perspectivas individuais encontra sustentação na teoria de Jurgen Habermas, o qual nos leciona, em *Direito e Democracia- Entre facticidade e validade*, acerca do processo de supressão da pluralidade por meio do uso padronizado de sinais linguísticos e regras gramaticais pautados na generalidade. Consequentemente, a consciência individualizada é sufocada em detrimento de uma suposta representatividade coletiva que, em muitas vezes, sequer busca atender os anseios particulares de seus representados, bem como também não centraliza seus esforços em atendê-los como conjunto. Nesse sentido, relevantes as seguintes palavras extraídas da obra aludida:

Na prática, os membros de uma determinada comunidade de linguagem têm que supor que falantes e ouvintes podem compreender uma expressão gramatical de modo idêntico. Eles supõem que as mesmas expressões conservam o mesmo significado na variedade de situações e dos atos de fala nos quais são empregados. No próprio nível do substrato significativo, o sinal tem que ser reconhecido como sendo o mesmo sinal, na pluralidade de eventos significativos correspondentes. Nessa relação entre *type* e *token*, percebida concretamente, reflete-se a relação lógica entre o geral e o particular, que o idealismo filosófico entendera como a relação entre essência e aparência. O mesmo vale para o conceito ou significado e as formas de manifestação de sua expressão. A idealidade, apoiada em sinais linguísticos e regras gramaticais, caracteriza um pensamento geral, idêntico consigo mesmo, aberto e acessível, algo transcendente em relação à consciência individual, não se confundindo com as representações particulares, episódicas, acessíveis apenas privadamente ou imanescentes à consciência. Tais regras emprestam uma forma determinada aos eventos linguísticos, numa relação fonética, sintática e semântica, reconhecível e solidificada através de variações⁵⁵

No momento em que aprecia a maneira com que é feito o uso da linguagem, Habermas analisa os modos com que ela pode ser utilizada na integração dos indivíduos socializados por meio do processo comunicativo e pelo uso do direito positivo. A função de um ordenamento jurídico não pode estar centralizada apenas na garantia de que uma pessoa tenha seus direitos reconhecidos pelos demais, de modo que, para que exista reconhecimento recíproco, indispensável é a consolidação de leis legítimas que garantam as liberdades individuais diante dos cenários intersubjetivos. Sendo assim, a perspectiva habermasiana de direito moderno, respaldado no paralelo entre facticidade e validade encara que a preservação dos direitos subjetivos encontrará legitimidade somente por meio da força integradora da vontade conjunta de todos os cidadãos

55 HABERMAS, Jurgen, 1929- *Direito e democracia entre facticidade e validade*, volume I/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. p. 29

livres e iguais. Apesar dos diferentes graus de coercibilidade, a norma só conseguirá encontrar obediência espontânea por parte dos seus destinatários a partir do momento em que eles tiverem internalizado e forem partidários dos valores nela contidos. Pertinente, portanto, a seguinte parte extraída de obra de Jurgen Habermas acerca do paralelo entre facticidade e validade:

O duplo aspecto da validade do direito, que nós tentamos esclarecer com o auxílio de conceitos da doutrina kantiana do direito, também pode ser ventilado na perspectiva da teoria da ação. A coerção e a liberdade, que são os dois componentes da validade do direito, põem à disposição dos destinatários a escolha da perspectiva do ator. Para um modo de ver empírico, a validade do direito positivo é determinada, antes de tudo e tautologicamente, pelo fato de que só vale como direito aquilo que obtém força de direito através de procedimentos juridicamente válidos- e que provisoriamente mantêm força de direito, apesar da possibilidade de derrogação, dada no direito (...) A validade social de normas do direito é determinada pelo grau em que consegue se impor, ou seja, pela sua possível aceitação física no círculo de membros do direito. Ao contrário da validade convencional dos usos e costumes, o direito normatizado não se apoia sobre a facticidade de formas de vida consuetudinárias e tradicionais, e sim sobre a facticidade artificial da ameaça de sanções definidas conforme o direito e que podem ser impostas pelo tribunal. Ao passo que a legitimidade de regras se mede pela resgatabilidade discursiva de sua pretensão de validade normativa(...)A legitimidade de uma regra independe do fato de ela conseguir impor-se. Ao contrário, tanto a validade social, como a obediência fática, variam de acordo com a fé dos membros da comunidade de direito na legitimidade e esta fé, por sua vez, apoia-se na suposição de legitimidade, isto é, na fundamentabilidade das respectivas normas(...)⁵⁶

O trecho em apreciação nos ensina a contrapor a validade do direito e a validade social, de modo que aquela se compõe a partir do momento em que estamos diante de procedimentos jurídicos tidos como válidos, ao passo que a validade social tem suporte no grau em que ela consegue se impor e ser aceita pelos seus destinatários. Consequentemente, a validade do direito positivado na norma encontra uma facticidade artificial que pode ser aplicada a partir do uso da coerção e das sanções por parte do Estado. Contudo, independentemente da coercibilidade que exaure da norma, a validade social e a obediência somente surgem quando os membros daquela estrutura social entendem o direito positivo como legítimo e nele acreditam.

Ainda sob a ótica de Habermas, o século XIX mostra que o direito privado pode encontrar legitimidade somente enquanto houver sustentação da autonomia privada do sujeito na autonomia moral da pessoa. Assim sendo, a partir do momento em que o direito perde sua fundamentação idealista, perde também seu caráter de legítima liberdade da vontade, a qual acaba por ser sufocada. Portanto, conforme os ensinamentos kantianos, a força legitimadora só pode ser encontrada quando houver o laço entre a liberdade de arbítrio e a vontade autônoma da pessoa. Direitos subjetivos são reflexos da ordem jurídica, dando aos indivíduos o poder de fazer uso de sua vontade em sede do direito positivado. O processo legislativo democrático deve ser capaz de

⁵⁶ HABERMAS, Jurgen, 1929- Direito e democracia entre facticidade e validade, volume I/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. p. 50

confrontar seus participantes com a expectativa de que as normas em criação estão orientadas para o bem da comunidade, sendo, como alicerce de sua legitimidade, a aceitação e o entendimento dos cidadãos sobre as regras de convivência.

Em *A inclusão do outro- estudos da teoria política*, Habermas nos ensina acerca da importância advinda do respeito ao pluralismo. Segundo o autor, é insatisfatória a aplicação de perspectivas individuais isoladas acerca do que toda sociedade poderia querer. Sendo assim, a pluralidade tem o condão de resguardar as individualidades sem obrigá-las a se expor a uma uniformização forçada, uma vez que é impraticável desconsiderar os interesses particulares e compeli-los em um grupo falsamente homogêneo. O trecho a seguir extraído da obra aludida nos explica esta linha de raciocínio:

(...) Mas enquanto aplicamos monologicamente esse exame mais pretensioso, restam perspectivas individuais isoladas, a partir das quais cada um de nós imagina privadamente o que todos poderiam querer. Isso é insatisfatório. O que de meu ponto de vista é igualmente bom para todos só faria parte efetiva dos interesses uniforme de cada um se, em cada uma das coisas que me parecem evidentes, se refletisse uma consciência transcendente, isto é, uma compreensão de mundo universalmente válida. Nas condições do moderno pluralismo social e ideológico, ninguém mais poderá partir desse pressuposto. Se quisermos salvar a intuição do princípio kantiano da universalização, poderemos reagir a esse fato do pluralismo de diferentes maneiras.⁵⁷

A conclusão à qual chegamos acerca deste tópico está voltada ao fato de que suprimir as individualidades atinentes aos partícipes de uma comunidade social acaba por sufocá-los, uma vez que seus anseios mais profundos são relegados a segundo plano em face de uma suposta priorização do interesse coletivo. Consequentemente, respeitar a pluralidade é um desafio que se forma e que persegue a Modernidade, principalmente em sede das sociedades contemporâneas resguardadas na supressão de eventuais conflitos de interesse entre os grupos que a compõem por meio da homogeneidade forçada, a qual se instrumentaliza nos meios coercitivos do Estado e na utilização da linguagem e dos meios de comunicação.

4.2- A Importância do Reconhecimento:

A partir da fortificação do movimento emancipatório liberal e das lutas do movimento dos trabalhadores europeus, nos damos conta das significativas conquistas realizadas pelo liberalismo e pela social democracia, sendo ambos responsáveis por buscar dirimir as privações de direitos impostas aos grupos desprivilegiados em função da fragmentação social em classes. Adotando tal contextualização, Habermas, em *A inclusão do outro- estudos da teoria política*, afirma que as lutas sociais surgem contra a opressão daqueles grupos que brigam por chances

57 HABERMAS, Jürgen. *A Inclusão do Outro – estudos da teoria política*; tradução George Sperber e Paulo Astor Soethe- São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 71

iguais e pela universalização dos direitos do cidadão. Sendo assim, as constituições modernas seriam a expressão de um direito racional segundo o qual os cidadãos se ligam a uma comunidade, fazendo valer o fato de que somente a partir do reconhecimento mútuo é que se é capaz de regular legitimamente o convívio

Em *Reconhecer para libertar- os caminhos do cosmopolitismo multicultural*, Boaventura de Sousa Santos aprecia, logo em seu prefácio, a globalização neoliberal, a qual, segundo ele, é responsável por distribuir de maneira desigual os custos e oportunidades e acentuar as diferenças no âmbito interno dos países, bem como na esfera internacional. Tal situação se forma a partir do instante em que a globalização neoliberal subordina toda sociedade ao regime de mercado e dissocia o capital dos vínculos políticos e sociais. Como resultado final deste processo temos a acentuação dos projetos voltados à emancipação social.

Boaventura de Sousa Santos, ao discorrer acerca do Multiculturalismo Emancipatório define tal termo como “a coexistência de formas culturais ou de grupos caracterizados por uma cultura diferente no seio de sociedades 'modernas'”⁵⁸. Embora estejamos diante de um termo capaz de dar ensejo às mais complexas discussões e críticas, a nível global e transnacional, o multiculturalismo tem, em seu âmago, a busca por afirmar o direito à diferenciação. Sendo assim, falar em multiculturalismo emancipatório significa estudar a busca pelo reconhecimento da diferença, pelo direito a ser diferente e pela construção de uma vida comum pautada na coexistência e que transponha as diferenças dos vários tipos. O foco passa a ser as dinâmicas econômicas e políticas geradas pela globalização e a formação de uma nova concepção de cidadania que busque no reconhecimento da diferença o meio de se amenizar as desigualdades, sendo necessário, para que se alcance tal fim, novas formas de intervenção política e novos processos de diálogo. Pertinente, para fins explanatórios sobre a temática, apresentar o seguinte trecho que Boaventura de Sousa Santos cita da obra de Lisa Lowe e David Lloyd:

O capitalismo transnacional ou *neocolonial*, como antes dele o capitalismo colonialista, continua a produzir pontos de contradição, que são efeitos de sua sempre desigual expansão, mas que não podem ser subsumidos na própria lógica da mercadorização⁵⁹

Sousa Santos nos leciona que o padrão estadunidense é piloto no projeto de redução das possibilidades de criação de alternativas e da proposta de homogeneidade cultural. Na esfera pública é onde percebemos a reformulação das lógicas políticas e econômicas estabelecidas, uma

58 SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar- os caminhos do cosmopolitismo multicultural/ Boaventura de Sousa Santos, organizador. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2003. p. 26*

59 LOWE, Lisa e LLOYD, David, 1997 apud SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar- os caminhos do cosmopolitismo multicultural/ Boaventura de Sousa Santos, organizador. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2003. p. 34*

vez que ela é palco de um dinamismo entre cultura, política e economia. No âmbito do capitalismo como sistema global, busca-se no marxismo a fundamentação das lutas que mobilizarão aqueles sujeitos suprimidos, centralizando-se não em um único ator, mas sim, em um conjunto de sujeitos coletivos. Assim sendo, o reconhecimento da diversidade é o responsável por possibilitar que haja a emergência de novos espaços de luta, de resistência e de práticas políticas, sendo importante e necessária a identificação das peculiaridades tipificadas em cada um dos contextos históricos envolvidos.

Ainda sob a égide do Professor Boaventura de Sousa Santos, deve-se fazer uso de mecanismos que evitem a reconstrução de discursos e práticas de caráter emancipatório reprodutores de concepções eurocêntricas. Sendo assim, deve-se fazer uso de uma teoria da tradução que permita identificar as diferentes maneiras com que as lutas emancipatórias se apresentam, bem como as linguagens usadas e os vocabulários difundidos. Em uma abordagem mais profunda, buscar o reconhecimento da diferença assume o caráter de buscar a luta pela igualdade de acesso a direitos e garantias, tais como a cidadania e a justiça. Portanto, lutar por se diferenciar é um desafio que almeja o reconhecimento das individualidades, bem como o seu devido resguardo. A seguir, temos o trecho extraído da obra *Reconhecer para libertar* que explana a problematização que nós expusemos:

Tal como acontece na discussão sobre os direitos humanos, também aqui é importante identificar as preocupações e concepções isomórficas daquelas que, no Ocidente, conferem um conteúdo emancipatório a noções como 'cultura', 'multiculturalismo', 'direitos' ou 'cidadania'. Essa é a condição para uma utilização estratégica e emancipatória desses conceitos tanto nas arenas nacionais quanto nas transnacionais como parte de discursos que articulam as exigências de reconhecimento e da distribuição, de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza desigualdades. A teoria da tradução igualmente permite identificar as diferentes formas sociais que as lutas emancipatórias assumem e os diferentes vocabulários que elas utilizam. A defesa da diferença cultural, da identidade coletiva, da autonomia ou da autodeterminação podem, assim, assumir a forma de luta pela igualdade de acesso a direitos ou a recursos, pelo reconhecimento e exercício efetivo de direitos ou a recursos, pelo reconhecimento e exercício efetivo de direitos de cidadania ou pela exigência de justiça. Ela pode tomar a forma de defesa e promoção de quadros normativos alternativos, locais ou tradicionais, de formas locais e comunais de resolução de conflitos ou de exigência de integração plena, como cidadãos, no espaço do Estado-nação e de acesso, sem discriminações, à justiça oficial, estatal.⁶⁰

Neste aspecto em estudo, percebemos que, dentre os desafios da modernidade, um deles está em conseguir garantir o respeito às individualidades em um contexto no qual há a tendência em uniformizar. Consequentemente, lutar por se diferenciar é um escopo a ser perseguido para se garantir a liberdade invocada no texto constitucional, bem como assegurar a efetividade dos direitos nele previstos. Nosso desafio, portanto, é romper com o paradigma padronizador e

60 SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar- os caminhos do cosmopolitismo multicultural/* Boaventura de Sousa Santos, organizador. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2003. p. 43

reafirmar o direito à diferença.

4.3- A crise de representatividade:

Outra obra do Professor Boaventura de Sousa Santos que encontra total pertinência com o nosso trabalho é *A crítica da razão indolente- Contra o desperdício da experiência*, a qual, logo em seu primeiro capítulo, faz uma análise acerca da relação entre a regulação e o processo de emancipação. Segundo o autor, a modernidade é pautada em dois tipos referenciais de conhecimento; conhecimento-emancipação e conhecimento regulação; os quais se articulam em um suposto equilíbrio dinâmico. Nesta linha de pensamento, o conhecimento-emancipação se faz a partir da saída do estado de ignorância para um estado de saber, ao passo que o conhecimento-regulação progrediria do caos para a ordem. Sendo assim, há uma relação de complementariedade e cooperação entre a emancipação dos indivíduos e sua regulação, sendo este um processo circular e constante, tal como pode ser percebido a partir das seguintes palavras do autor:

O paradigma da modernidade comporta duas formas principais de conhecimento: o conhecimento-emancipação e o conhecimento-regulação. O conhecimento-emancipação é uma trajetória entre um estado de ignorância que designo por colonialismo e um estado de saber que designo por solidariedade. O conhecimento-regulação é uma trajetória entre um estado de ignorância que designo por caos e um estado de saber que designo por ordem. Se o primeiro modelo de conhecimento progride do colonialismo para a solidariedade, o segundo progride do caos para a ordem. Nos termos do paradigma da modernidade, a vinculação recíproca entre o pilar da regulação e o pilar da emancipação implica que estes dois modelos de conhecimento se articulem em equilíbrio dinâmico. Isto significa que o poder cognitivo da ordem alimenta o poder cognitivo da solidariedade, e vice-versa.⁶¹

Sousa Santos, faz uma apreciação histórica acerca da emergência do capitalismo como modo de produção dominante e capaz de garantir a burguesia como classe hegemônica. Portanto, neste período que começa a partir do século XIX, o paradigma da modernidade se associa concomitantemente à solidificação do capitalismo, o qual pode ser dividido em três períodos: capitalismo-liberal até o final das três últimas décadas do século XIX; capitalismo organizado, que começa no final do século XIX e se desenvolve até as duas décadas que sucedem o pós-guerra; e o capitalismo desorganizado, o qual inicia-se na década de 60 e perdura até os dias atuais.

O processo de regulação às práticas emancipatórias tem início logo na fase do capitalismo-liberal e a premissa dos Estados constitucionais. Há a minimização dos ideais éticos e das promessas políticas em prol da submissão destes elementos às necessidades capitalistas de controlar eventuais ameaças à sua estrutura. Dentre os métodos adotados, pode-se citar o enfraquecimento da soberania popular em favor do fortalecimento estatal, bem como a supressão

61 SANTOS. Boaventura de Sousa. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência/ para um novo senso comum A Ciência, o direito e a política na transição paradigmática*. vol 1. 4ª ed.- São Paulo: Cortez, 2002. p. 78

da vontade geral pela vontade da maioria, a qual representava, em seu cerne, a vontade das elites governantes. Contudo, a supressão das individualidades resulta na proliferação da anomia e da falta de legitimidade das decisões, tal como pode ser compreendido a partir da leitura do trecho a seguir extraído de *A crítica da razão indolente*:

Este complexo processo histórico não pode ser descrito em detalhe. Inflamada pelas contradições do desenvolvimento capitalista, a tensão entre regulação e emancipação explodiu. O Estado liberal encontrou no caos daí resultante a justificação para impor um modo de regulação que convertesse as pretensões mais inequivocamente emancipatórias do paradigma em anomia ou utopia e, portanto, em qualquer dos casos, em perigo social. A deslegitimação social da emancipação ocorre quase simultaneamente no direito e na política, por um lado, e na ciência e na tecnologia, por outro(...)⁶²

Ainda sob a influência de *A crítica da razão indolente*, percebemos a maneira com que ocorrem as evoluções que envolveram o período do capitalismo organizado decorrente da complexidade envolvida neste sistema. Se por uma ótica existe o crescimento e a solidificação como classe dominante daqueles que detêm os meios de produção, por outro lado, há a acentuação das desigualdades entre os agentes envolvidos no processo produtivo. Sendo assim, tal panorama conduz à necessidade de regulação estatal para garantir a manutenção daqueles em condição de privilégio. Para alcançar tal objetivo, o Estado passa a lançar mão dos mais diversificados instrumentos, tais como a construção de infraestrutura, o condicionamento do sistema educacional para satisfazer as necessidades das grandes empresas no que se refere à mão de obra e políticas de emprego e a adoção de práticas capazes de sufocar movimentos potencialmente ameaçadores à estrutura vigente, seja por meio da coerção, da difusão informacional ou da positivação normativa.

Todavia, a sistemática construída pautada na supressão de eventuais movimentos dissidentes e no fortalecimento da estrutura capitalista eminentemente caracterizada pelo seu potencial de desigualdade tende ao caos. O novo cenário que se forma ocorre em razão de que, diante das adversidades, independentemente do aparato normativo vigente e da proposta coercitiva implantada pelo Estado, os indivíduos segregados tendem a se voltar contra o sistema, o que os torna ainda mais ameaçadores. Consequentemente, tal quadro é responsável por provocar uma segunda transformação na sistemática do capitalismo, a qual se pauta na expansão do processo político gerada pela emergência dos partidos operários. Assim sendo, o Estado passa a intervir na relação salarial e no quadro de consumo coletivo, sendo o provedor da implementação de políticas voltadas à educação pública, habitação, saúde, política de empregos e planejamento urbanístico. Outrora, Boaventura de Sousa Santos sintetiza as razões que estão por trás das mudanças que marcam o capitalismo organizado:

62 SANTOS. Boaventura de Sousa. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência/ para um novo senso comum A Ciência, o direito e a política na transição paradigmática*. vol 1. 4ª ed.- São Paulo: Cortez, 2002. p. 140

Apesar de tudo, é indiscutível que no período do capitalismo organizado a dimensão político-jurídica do paradigma da modernidade foi totalmente redefinida para conciliar objetivos antagônicos e equilibrar interesses que o período anterior considerara insusceptíveis de conciliação e de equilíbrio. Conciliar e equilibrar implicava, também, reduzir os ideais de emancipação a proporções realistas, e as opções de princípio a compromissos contingentes. Solidariedade, justiça e igualdade podiam ser compatíveis com autonomia, identidade e liberdade, desde que cada conjunto de valores, aparentemente incompatíveis, fosse reduzido ao que era realisticamente exequível numa sociedade capitalista. Desta forma, seria possível, nos países centrais, cumprir, em maior ou menor grau, duas promessas 'realistas': a promessa de uma distribuição mais justa dos recursos materiais e a promessa de uma maior democratização do sistema político. Compatibilizou-se o cumprimento da primeira com a vigência de uma sociedade de classes, e o cumprimento da segunda com a vigência de uma política liberal burguesa. Através de uma política de hegemonia foi, então, possível converter esta forma particular de compatibilização- no fundo, uma entre muitas outras- na única legítima e, até, na única concebível. Esta conversão significou o triunfo do reformismo sobre a revolução, facto simultaneamente patente na gradual, mas constante, marginalização dos partidos comunistas e na transformação dos partidos socialistas em partidos social-democráticos⁶³

De maneira convergente com a obra de Boaventura de Sousa Santos, Jurgen Habermas, em *Direito e Democracia- Entre facticidade e validade* nos ensina que a modernidade vê no direito um meio de integração social capaz de acalmar eventuais movimentos de massas. Todavia, não é papel do instrumento jurídico satisfazer apenas os interesses das sociedades complexas, visto ele também deve considerar as condições de precariedade que envolvem o processo de integração social, a qual se realiza por meio da comunicabilidade. Tal ensinamento pode ser obtido através do seguinte trecho extraído da obra aludida:

Tais determinações conceituais esclarecem por que o direito moderno se adequa especialmente à integração social de sociedades econômicas que, em domínios de ação neutralizados do ponto de vista ético, dependem das decisões descentralizadas de sujeitos singulares orientados pelo sucesso próprio. Porém o direito não pode satisfazer apenas às exigências funcionais de uma sociedade complexa, devendo levar em conta também as condições precárias de uma integração social que se realiza, em última instância, através das realizações de entendimento entre sujeitos que agem comunicativamente, isto é, através da aceitabilidade de pretensões de validade(...)⁶⁴

Nesse mesmo sentido, Axel Honneth, em sua obra *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais* abarca a conjuntura que circunda os conflitos sociais, adotando uma perspectiva contrária às propostas de Maquiavel e Hobbes. Segundo Honneth, a inserção de indivíduos e grupos na sociedade é feita por meio do reconhecimento mútuo e intersubjetivo, a partir do instante em que eles se afirmam como titulares de direitos e saem em sua defesa. A dissociação da abordagem feita por Maquiavel e Hobbes ocorre exatamente neste ponto, uma vez que estes dois defendiam a busca por auto conservação como ferramenta para que pudesse

63 SANTOS. Boaventura de Sousa. A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência/ para um novo senso comum A Ciência, o direito e a política na transição paradigmática. vol 1. 4ª ed.- São Paulo: Cortez, 2002. p. 148 e 149

64 HABERMAS, Jurgen, 1929- Direito e democracia entre facticidade e validade, volume I/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.p.114

ser feita a inserção em determinado agrupamento social.⁶⁵

Honnet afirma que o reconhecimento pode ser obtido por três vias- o amor, o direito ou a solidariedade-, de modo que cada uma delas é responsável por provocar um determinado tipo de relação do sujeito com os demais membros da sociedade. Deste modo, as lutas pelo reconhecimento surgem a partir do momento em que ele é falso ou que não existe de maneira espontânea. Portanto, segundo a teoria explicativa ensinada por Honnet e pautada em esclarecer a gramática dos conflitos e a lógica formadora das mudanças sociais, os movimentos coletivos passam pela seguinte cadência de eventos: Em primeiro lugar, há a ameaça ao reconhecimento dos direitos e garantias de determinados indivíduos, estejam eles em conjunto ou isolados. Posteriormente, instaura-se um clima de instabilidade resultante da luta pelo reconhecimento por parte daqueles indivíduos anteriormente suprimidos. Por fim, como resultado destes embates, percebe-se a formação de uma mudança social, seja por meio da alteração da maneira com que a sociedade irá se organizar, seja por meio da positivação de novos instrumentos legais capazes de alterar o antigo *status quo*.⁶⁶

A Modernidade pode ser compreendida a partir das ideias de liberdade e de igualdade, de sorte que ela tem o desafio de ser capaz de garantir não apenas a liberdade dos indivíduos quanto às suas diferenças, mas também, o reconhecimento do direito à diferença. Consequentemente, inicia-se uma preocupação avassaladora em se tentar controlar as desordens do mundo, fazendo com que a Modernidade alcance maiores patamares de controle dos membros de sua sociedade, dentre os quais podemos citar a perseguição à igualdade mesmo naquelas situações onde estamos diante do direito à diferença.

A busca incessante pela igualdade é capaz de defini-la como um parâmetro ideal a ser alcançado. Deste modo, são utilizados alguns instrumentos para garantir a consecução desta igualdade artificial, tal como ocorre a partir da manipulação dos meios linguísticos com o escopo de camuflar a comunicação e agregar os diferentes em um mesmo grupo sob a falsa alegação de que são iguais. Portanto, é deste modo que entendemos que a perpetuação de uma estrutura sindical sustentada em um sistema de unicidade por base territorial e resguardada pela sua retroalimentação por meio da contribuição sindical compulsória acaba coloca em risco a proposta de liberdade sindical elencada na Constituição Federal de 1988. Os membros de uma determinada categoria profissional são compelidos a se aglutinarem sob a representação de um organismo que, em muitas vezes, luta por interesses distantes dos seus, além da obrigação de mantê-los por meio do

⁶⁵ HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa, 2 Edição. São Paulo: Ed. 34, 2009.

⁶⁶ Idem, Ibidem

pagamento compulsório da contribuição sindical. Sendo assim, a perpetuação da unicidade sindical é capaz de ameaçar, em um único momento, três pilares do ideal de Modernidade: a Liberdade, a Legitimidade e o direito à Diferença.

5- O Sindicalismo brasileiro:

5.1- Considerações Normativas:

A professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, mestre e doutora em Ciências Jurídicas pela PUC- Rio, em sua obra *Relações Coletivas de Trabalho- Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo*, faz uma análise histórica acerca do desenvolvimento e solidificação do sindicalismo, traçando um paralelo entre a maneira com que este processo ocorre no Brasil e no resto do mundo. Todavia, a abordagem histórica feita pela professora Sayonara Grillo encontra pertinência ao nosso trabalho a partir do instante em que a Aliança Liberal toma o poder, em 1930, iniciando-se o período do governo provisório de Getúlio Vargas, o qual, dentre outros, é marcado pelo conservadorismo, pela adoção de uma postura intervencionista e pelo corporativismo⁶⁷.

Desde o momento em que assume o poder, em outubro de 1930, até a promulgação da Constituição de 1934, Getúlio Vargas desenvolve uma linha de governo pautada em Decretos-Lei nas mais diversas áreas. Uma das produções legislativas feitas por Vargas neste período foi o Decreto-lei número 19.770, de 1931, o qual versava acerca da organização sindical brasileira. Dentre os diversos pontos abordados por este Decreto-Lei, um deles merece especial atenção: a unicidade sindical. Importante, portanto, citarmos os seguintes artigos do Decreto-Lei 19.770/1931:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, os seus interesses de ordem economica, juridica, higienica e cultural, todas as classes patronaes e operarias, que, no território nacional, exercem profissões identicas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições:

- a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 annos;
- b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no minimo, de brasileiros natos ou naturalisados;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado á maioria de brasileiros natos ou naturalisados com 10 annos, no mínimo, de residencia no paiz, só podendo ser admittidos estrangeiros em numero nunca superior a um terço e com residencia effectiva no Brasil de, pelo menos, 20 annos;
- d) mandato annual em taes cargos, sem direito a reeleição;

⁶⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da- **Relações Coletivas de Trabalho/** Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva Editora São Paulo: Ltr, 2008

e) gratuidade absoluta dos serviços de administração, não podendo os directores, como os representantes dos sindicatos, das federações e das confederações, accumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;

f) abstenção, no *seio* das organizações syndicaes, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectarias, de character social, politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos electivos, extranhos á natureza e finalidade das associações.

Art. 2^o Constituidos os sindicatos de accordo com o artigo 1^o, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Industria e Commercio e adquirirem, assim, personalidade Juridica, tenham approvedos pelo Ministerio os seus estatutos, acompanhados de copia authentica da acta de installação e de uma relação do numero de socios, com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residencia e logares ou emprezas onde exercerem a sua actividade profissional.

§ 1^o Dos estatutos devem expressamente constar: os fins da associação; o processo de escolha, as attribuições e os motivos de perda de mandato dos seus directores; os direitos e deveres dos socios, a fórma de constituição e administração do patrimonio social; o destino que se deve dar a este, quando por exclusiva deliberação dos socios, se dissolver a associação; as condições em que esta se extinguirá, além de outras normas de fundamento.

§ 2^o As alterações introduzidas nos estatutos não vigorarão enquanto não forem approvedas pelo ministro do Trabalho, Industria e Commercio.

Art. 3^o Poderão os sindicatos, em numero nunca inferior a tres, formar, no Districto Federal, em cada Estado, e no Territorio do Acre, uma federação regional, com séde nas capitales, e, quando se organizarem, pelo menos, cinco federações regionaes, poderão ellas formar uma confederação, com séde na Capital da Republica. Denominar-se-á- *Confederação Brasileira do Trabalho* - a que se constituir por federações operarias, e *Confederação Nacional da Industria e Commercio* - a que se constituir por federações patronaes.

1^o Para estudo mais amplo e defesa mais efficiente dos seus interesses, é facultado aos sindicatos de profissões identicas, similares ou connexas formarem as suas federações de classe, independentes entre si, com séde na Capital da Republica, e agindo sempre em entendimento com a respectiva confederação syndical.

§ 2^o As federações e confederações só se poderão constituir e funcionar depois que forem os seus estatutos approvedos pelo ministro do Trabalho, Industria e Commercio.

Art. 4^o Os sindicatos, as federações e as confederações deverão, annualmente, até o mez de março, enviar ao Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio relatório dos acontecimentos sociaes, do qual deverão constar, obrigatoriamente, as alterações do quadro dos socios, o estado financeiro da associação, modificações que, porventura, tenham sido feitas nos respectivos estatutos, além de factos que, pela sua natureza, se possam prender a dispositivos do presente decreto.⁶⁸

Percebemos que se adota uma postura restritiva por parte do Estado, uma vez que é vedada a existência de mais de um organismo sindical por profissão, sendo indispensável seu registro, bem como a aprovação pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Nossa constatação, consequentemente, é no sentido de que o poder concedido por Getúlio Vargas aos sindicatos, na verdade, é eminentemente marcado não apenas pelo corporativismo ou pelo paternalismo, mas sim, um posicionamento que limita a atividade sindical aos ditames e parâmetros definidos pelo Estado e que, em última análise, compromete a capacidade destes organismos de

68 Decreto-Lei 19.770/1931. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm >. Acessado em: 04 nov. 2014. Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

defender legitimamente os interesses de seus representados. Entretanto, não podemos esquecer que o mesmo Decreto-Lei 19.770 é responsável por algumas conquistas aos trabalhadores, como por exemplo, a vedação às perseguições aos empregados sindicalizados ou àqueles vinculados aos sindicatos, seja pelo desenvolvimento de cargos diretivos, de representação ou meramente administrativos. Estas constatações podem ser feitas a partir da leitura dos respectivos caputs dos artigos 13 e 14 do Decreto-Lei 19.770/1931:

Art. 13. E' vedada aos patrões ou empresas despedir, suspender e rebaixar de categoria, de salario ou de ordenado o operario ou empregado, pelo facto de associar-se ao syndicato de sua classe, ou por ter, no seio do mesmo syndicato, manifestado idéas ou assumido attitudes em divergencia com os seus patrões.

Art. 14. Sem motivos que plenamente o justifiquem, e a juizo do ministro do Trabalho, Industria e Commercio, não poderão ser transferidos para logares ou misteres que difficultem o desempenho de suas funções os operarios e empregados eleitos para cargos de administração ou de representação nos syndicatos, nas federações, nas confederações, nas caixas de aposentadoria e pensões, junto ao Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, em qualquer dos seus departamentos ou nos institutos que lhe forem subordinados.⁶⁹

A Constituição de 1934 reconhecia a autonomia dos sindicatos e das convenções coletivas de trabalho, bem como assegurava a pluralidade sindical, embora, na realidade prática, não foi exatamente isso o observado, uma vez que a conjuntura não dava ensejo ao reconhecimento de uma real autonomia coletiva. Um dos grandes óbices à liberdade sindical foi o Decreto nº 24.694, o qual foi estabelecido antes mesmo da Constituição de 1934 e tinha o escopo de combater os ideais de pluralidade sindical. Nesse sentido, podemos citar o artigo 12 §§1º, 2º e 3º do Decreto em apreço, o qual ensina que:

Art. 12 Os sindicatos reconhecidos na forma dêste decreto poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais interestaduais ou nacionais.

§ 1º Os sindicatos do empregadores poderão constituir-se por profissões ou atividades exercidas numa mesma localidade, num mesmo ou em vários Estados ou em todo o Pais.

§ 2º Os sindicatos de empregados serão sempre locais; mas, em casos especiais, atendendo ás condições peculiares a determinadas profissões, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio poderá fixar aos sindicatos respectivos uma base territorial quais extensa.

§ 3º Em qualquer hipótese do § 2º, e área fixada ao sindicato deverá coincidir sempre com as divisões administrativas do Estado ou da União.⁷⁰

Ainda sob a influência da retrospectiva histórica feita pela professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, constatamos que, a partir de 1935, o Estado começa a adotar práticas antissindicalistas, tais como a prisão de diversas lideranças, bem como a proibição de reuniões e a repressão as organizações. Vargas instaura o Estado Novo em 1937, de sorte que o país vivencia

69 Art. 13 e 14 do Decreto- Lei 19.770/1931. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 04 nov. 2014. Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

70 Art. 12 §§ 1º, 2º e 3º do Decreto 24.694. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm>. Acesso em: 04 nov. 2014. Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

políticas intervencionistas e o estímulo à industrialização. A Carta Constitucional de 1937, fortemente influenciada pelos ideais fascistas advindos da Itália, traz consigo a manutenção da unicidade sindical e a concretização do corporativismo estatal, sendo estas duas medidas apenas exemplos das práticas voltadas a minar a autonomia coletiva dos trabalhadores. O artigo 138 da Carta de 1937, o qual é posteriormente suspenso pelo Decreto nº 10.358/1942, descreve o poder conferido aos sindicatos de impor contribuições e exercer funções delegadas pelo Poder Público a partir das seguintes previsões:

Art. 138: A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas pelo Poder Público.⁷¹

Em 1939, temos o advento do Decreto-lei 1.402, o qual tem o escopo de regular a atividade sindical e delinear a maneira com que se exerceria a autoridade que lhe foi delegada. Tal diploma legal é responsável pela fragmentação dos sindicatos e diminuição de sua capacidade representativa, visto que toda suas atividades deveriam passar pelo crivo do Ministério do Trabalho. Neste sentido, pertinente a menção aos seguintes artigos do Decreto-Lei em apreço:

Art. 1º É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.

Art. 2º Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

(...)

f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

(...)

Art. 6º Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

Art. 7º Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente e atendendo às peculiaridades de determinadas profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar a formação de sindicatos nacionais.

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio na carta de reconhecimento, delimitará

71 Art. 138 da Constituição brasileira de 1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em 04 nov. 2014. Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinado é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria profissional representada.⁷²

Ao lado da unicidade sindical, que já estava consolidada pelo Governo Vargas, temos a criação do Imposto Sindical obrigatório, o qual perdura até os dias atuais, a partir do Decreto-lei 2.377/1940. Algumas características do imposto sindical obrigatório descritas no corpo do dispositivo legal em pauta merecem ser citadas:

Art. 2º: O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da mesma categoria.

Art. 3º: O imposto sindical será pago de uma só vez, anualmente, e consistirá:

a) na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

(...)

Art. 4º: Os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos.

(...)

Art. 8º: O recolhimento do imposto sindical descontado pelos empregadores aos respectivos empregados será efetuado no mês de abril de cada ano, diretamente, ao sindicato a cuja categoria pertencerem, ou aos estabelecimentos bancários pelo mesmo sindicato indicado, observadas as instruções do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.⁷³

Portanto, tecidas estas breves retrospectivas históricas, percebemos que a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, dois institutos que até hoje são presentes no âmbito do direito do trabalho brasileiro, tiveram suas origens na época do governo de Getúlio Vargas, sendo este um período marcado pelo corporativismo estatal e pela supressão de movimentos que de alguma maneira pudessem ameaçar sua supremacia. Assim sendo, nossa conclusão é que a unicidade e a contribuição sindical compulsória são instrumentos que carregam consigo marcas de uma postura integralista responsável por fortalecer o Estado e enfraquecer as demandas sociais, colocando em risco, em última análise, a legitimidade dos organismos sindicais em defender os interesses de seus representados.

72 Decreto Lei 1.402/1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm>. Acesso em: 04 nov.2014. Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

73 Decreto Lei 2.377/1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 04 nov. 2014.Redação conforme os padrões linguísticos vigentes à época.

5.2- Unicidade Sindical:

O conceito de unicidade sindical pode ser obtido a partir da leitura da obra do professor Maurício Godinho Delgado, a qual define tal instituto da seguinte maneira:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória da existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas⁷⁴

Ainda a partir do ensinamento do professor Maurício Godinho Delgado, devemos entender que o sistema de liberdade sindical plena descrito pela convenção 87 da OIT não dá ensejo a uma suposta obrigatoriedade da lei em impor a pluralidade sindical. Na realidade, a convenção estabelece que os sindicatos devem ter autonomia para definir e organizar sua estrutura interna, reconhecendo neles a capacidade de definirem a melhor maneira com que irão se organizar e se instituírem.

A unicidade sindical foi implantada em nosso país logo nos primeiros anos do Governo de Getúlio Vargas, tendo como características marcantes alguns aspectos, tais como: a imposição de um sindicato único e monopolístico por categoria profissional ou diferenciada em uma determinada base territorial; a vinculação do sindicalismo ao Estado, seja direta ou indiretamente; o financiamento do sistema por meio do recolhimento da contribuição sindical compulsória; e a existência da Justiça do Trabalho, atuando de maneira concorrente às negociações coletivas.

Com a promulgação da CF 88, adotou-se em nosso país uma postura antagônica no âmbito trabalhistas. Sendo assim, constatamos algumas conquistas mescladas com a manutenção de outros elementos que iam contra o avanço da verdadeira liberdade e da efetiva representatividade. Dentre os avanços advindos da Constituição de 1988, o professor Godinho Delgado nos traz os seguintes exemplos:

a) afastamento da possibilidade de intervenção jurídica e da interferência político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego (art. 8, I, CF/88)

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical⁷⁵

b) Intensificação do papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais das suas respectivas categorias, inclusive nas searas judiciais e administrativas (art. 8º,

74 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p.1264

75 Art. 8º, I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014

III, CF/88)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas⁷⁶

c) Maior poder às negociações coletivas trabalhistas (art. 8, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CF/88)

art. 8º, VI: é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;⁷⁷

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

(...)⁷⁸

Contudo, embora tenhamos elencado as conquistas acima, a CF 88 se contradiz ao perpetuar alguns mecanismos que vão contra os preceitos da verdadeira liberdade sindical e da representatividade das classes laborais, tais como:

a) unicidade sindical (art. 8º, II, CF 88)

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município⁷⁹

b) contribuição sindical compulsória (art. 8º, IV, CF 88)

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei⁸⁰

76 Art. 8º, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014

77 Ibidem, art. 8º, VI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

78 Ibidem, art. 7º, VI, XIII, XIV e XVI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

79 Ibidem, art. 8º, II da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

80 Ibidem, art. 8º, IV

Deste modo, ainda sob a lição do professor Godinho Delgado, a democratização do sindicalismo brasileiro depende de que sejam abandonados os aspectos matriarcais corporativistas adotados ainda nas décadas de 1930 e 1940 e perpetuados mesmo após a promulgação da Carta de 1988. Portanto, para que haja a plena liberdade de associação e a plena autonomia sindical, se faz impreterível que haja uma reforma na estrutura sindicalista brasileira, culminada com o implemento de determinadas garantias democráticas à livre atuação sindical em um contexto pautado na autonomia e na liberdade associativa. Nesse sentido, o professor Maurício Godinho Delgado nos traz a seguinte explicação:

Registra-se que não há, pois, qualquer contradição entre o implemento de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com a presença de garantias legais claras e inequívocas, aptas a assegurarem a mais transparente legitimidade representativa sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras⁸¹

O professor Maurício Godinho Delgado afirma que uma transição democrática do nosso sistema sindical somente seria concluída a partir da adoção de medidas harmoniosas com os ditames constitucionais e legais brasileiros. Portanto, não bastaria apenas suplantando os traços do corporativismo e do autoritarismo mantidos pela Carta de 1988, mas também, seria importante implementar medidas eficazes na busca pela proteção à estruturação e à atuação democrática do sindicalismo brasileiro,

Por sua vez, o professor Ricardo Resende traz as seguintes considerações acerca da unicidade sindical em sede da Constituição de 1988:

Lamentavelmente, o sistema adotado pela CRFB/88 é o da unicidade sindical, que, juntamente com a contribuição sindical e com o poder normativo da Justiça do Trabalho, acabam por enfraquecer sobremaneira o sindicalismo no Brasil, sedimentando o caminho para a manutenção de associações oportunistas e descomprometidas com a real defesa do trabalhador, na medida em que a lei lhes garante o monopólio da representação, o financiamento automático e a substituição de uma de suas atribuições precípuas, qual seja a negociação coletiva em busca de melhores condições de vida e de trabalho.⁸²

5.3- Financiamento Sindical Compulsório:

Os sindicatos, durante o desenvolvimento de suas atividades e na busca do custeio de suas funções faz uso das mais diversas fontes de receita, tais como aquelas produzidas por seus bens e valores, seus legados, muitas eventualmente aplicadas e, principalmente, as contribuições, as quais podem assumir os seguintes tipos: sindical, confederativa, assistencial e associativa.

A Constituição Federal versou acerca da Contribuição Confederativa, sendo que este

81 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1266 e 1267

82 RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado/Ricardo Resende- 2. ed.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012. p. 954

instituto encontra-se devidamente disciplinado no art. 8º, IV da Magna Carta:

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei⁸³

Deste modo, por ser estabelecida em assembleia geral e não por instrumentos legais, as contribuições confederativas, conforme entendimento majoritário da nossa doutrina e jurisprudência, não podem ser definidas como tributos, não sendo reguladas pelo regime jurídico tributário.

As Contribuições Associativas, também denominadas mensalidades sindicais, encontram previsão no art. 548, alínea “b” da CLT, o qual traz a seguinte texto:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

(...)

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais;⁸⁴

Fica claro que as contribuições associativas são voluntárias e pagas em razão de que determinados indivíduos optaram por se sindicalizarem à agremiação. Portanto, indubitável que as contribuições associativas, por seu caráter voluntário e pela falta de previsão legal, não podem ser definidas como espécies tributárias.

As Contribuições Assistenciais, também conhecidas como taxas assistenciais, taxas de reversão ou desconto assistencial, encontram previsão no art. 513, alínea “e” da CLT, o qual ensina que:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

(...)

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.⁸⁵

As Contribuições Assistenciais são definidas por norma coletiva, seja Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. Consequentemente, por não serem instituídas por lei, bem como por não serem gerais e compulsórias, visto que são devidas apenas pelos sindicalizados, as contribuições assistenciais não podem ser tidas como espécies tributárias.

A CLT, entre seus artigos 578 e 592, versa acerca dos principais aspectos que caracterizam a Contribuição Sindical Compulsória, a qual se trata de uma prestação pecuniária cuja

83 Art. 8º, IV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014

84 Art. 548, “b” da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014.

85 Art. 513, “e” da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014.

finalidade é custear as atividades essenciais desenvolvidas pelo sindicato.

O Código Tributário Nacional traz consigo a definição para tributo logo em seu artigo 3º, o qual apresenta a seguinte redação:

Art. 3º Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.⁸⁶

Nesse sentido, doutrina e jurisprudência majoritárias brasileiras são dispostas de modo a considerar a Contribuição Sindical inserida no conceito acima apresentado, definindo-a como tributo por contribuição no interesse de categoria profissional, tal como descrito pelo art. 149 do texto constitucional, o qual apresenta o seguinte conteúdo:

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.⁸⁷

Ao retomarmos as previsões contidas na CLT acerca da Contribuição Sindical Compulsória, percebemos que algumas delas merecem destaque especial, pois explicam como funciona tal instrumento que, em última análise, financia os sindicatos, porém sem necessariamente fomentar a legitimidade deles perante os interesses de seus representados. Logo no artigo 579, podemos ver a amplitude da cobrança da contribuição sindical, uma vez que ela deverá ser paga por todos os membros que façam parte da composição de uma categoria econômica ou profissional, sem que se faça necessária qualquer anuência por parte deles e sem que eles tenham necessariamente a capacidade de eleger os membros que compõem o quadro diretivo dos sindicatos de suas respectivas categorias. Na prática, mesmo aqueles indivíduos não afiliados ao sindicato são obrigados a pagar a contribuição compulsória, de modo que, em razão desta condição, não têm capacidade de votar nos membros que compõem a respectiva direção sindical. Em última análise, percebe-se que mesmo aqueles que não conseguem eleger ou direcionar os rumos do sindicato profissional da categoria a qual pertencem são obrigados a financiar a estrutura nele vigente a partir do pagamento do imposto sindical obrigatório. Deste modo, temos a seguinte redação para o art. 579 da CLT:

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo êste, na

86 Art. 3º do Código Tributário Nacional. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5172.htm >. Acesso em: 09 de nov. 2014

87 Art. 149 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm >. Acesso em 09 de nov. 2014

conformidade do disposto no art. 591. (Grifo nosso)⁸⁸

Quanto ao recolhimento da Contribuição Sindical compulsória, a literalidade do art. 580, caput, da CLT nos revela que tal procedimento ocorrerá apenas uma vez por ano, de modo que o inciso I deste mesmo dispositivo afirma que a importância equivalerá à remuneração de um dia de trabalho para qualquer empregado, independentemente do seu valor. O desconto do Imposto Sindical ocorrerá na folha de pagamento dos empregados referente ao mês de março de cada ano, tal como afirma o caput do art. 582 da CLT. Assim sendo, importante citarmos os dispositivos mencionados:

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração⁸⁹

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.⁹⁰

O professor Maurício Godinho Delgado traz consigo a seguinte percepção a respeito da Contribuição Sindical Compulsória e das demais Contribuições previstas na CLT e mantidas pela Constituição de 1988:

Derivada de *lei* e incidindo também sobre os trabalhadores não sindicalizados, a receita tem indisfarçável matriz parafiscal. Com isso, atrai severas críticas quanto à agressão que propiciaria aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos. Entretanto, contraditoriamente, sua manutenção na ordem jurídica foi autorizada pela Carta Magna (art. 8º, IV) - embora esta não impeça a revogação dos preceitos instituidores da verba.

(...)

É bastante óbvia a contradição da Carta Magna, sob o ângulo democrático: não só manteve, como visto, a velha contribuição sindical de origem celetista; foi além, instituiu nova contribuição, voltada ao financiamento da cúpula do sistema⁹¹

Diante das exposições acima, compreendemos que a manutenção da contribuição sindical compulsória em conluio com a unicidade sindical são dois elementos que engessam a efetiva possibilidade dos trabalhadores de se articularem e gozarem da verdadeira liberdade sindical. Tal posicionamento assumido por nós surge a partir do instante em que os obreiros são compelidos a se restringirem a um determinado sindicato em razão da unicidade sindical e, mesmo que optem por não se filiarem a ele, acabam por financiá-lo a partir do recolhimento da

88 Art. 579 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm >. Acesso em 09 de nov. 2014.

89 Ibidem, art. 580, I da Consolidação das Leis do Trabalho

90 Ibidem, art. 582 da Consolidação das Leis do Trabalho

91 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 1276

contribuição sindical compulsória equivalente a um dia de sua remuneração. Portanto, reafirmar a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical pode ser visto como um retrocesso no posicionamento da Constituição Federal de 1988 na busca por garantir legitimidade representativa e democracia aos cidadãos brasileiros, inclusive quando na condição de trabalhadores.

5.4- A liberdade Sindical:

A proposta de liberdade sindical encontra-se prevista no art. 8º, I do texto constitucional, o qual apresenta o seguinte enunciado:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical⁹²

Uma interpretação literal do dispositivo aludido tem o escopo de impedir que haja cerceamento das atividades dos órgãos de representação dos trabalhadores ou empregadores por parte do poder público. Portanto, entende-se como livre a fundação, organização e administração dos organismos sindicais. Contudo, sabemos que esta liberdade é mitigada pelas premissas da Contribuição Sindical Compulsória e da Unicidade Sindical anteriormente explicadas.

Em contra partida à unicidade sindical, alguns países adotam a pluralidade, permitindo a coexistência de mais de um sindicato representativo por categoria profissional dentro de uma mesma base territorial, gerando a concorrência entre os sindicatos e a possibilidade de escolha daquele com maior potencial representativo quanto aos anseios particulares de cada um. Entendemos como incongruente, na corrida democrática, a postura da Constituição Federal de 1988 em manter a unicidade sindical como um padrão, uma vez que, enquanto determinadas categorias necessitam da união dos seus membros, o que justificaria a unicidade sindical, outras são demasiadamente diferenciadas e heterogêneas, sendo perfeitamente pertinente a possibilidade de mais de uma organização sindical, independentemente da base territorial mínima.

O modelo da unicidade sindical surgiu, no Brasil, ainda na década de 1930, tendo sido perpetuado inclusive após a promulgação da Carta Constitucional de 1988. Contudo, o propósito de liberdade sindical, seja em função da ideia de pluralismo, seja na busca por unidade, é preponderante nos países tidos como ocidentais e democráticos, principalmente em cumprimento da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

92 Art. 8º, I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014

A professora Maristela Basso, docente da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, em parceria com o professor Fabrício Polido, docente adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, elaboraram um ensaio intitulado “*A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do Direito Interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*”. Segundo os autores, embora o Brasil tenha participado da Sessão da Conferência Geral dos Membros da Organização Internacional do Trabalho de 1948, tendo, inclusive, votado pela adoção da Convenção 87, os seguintes motivos podem justificar as razões pelas quais o Poder Executivo não a tenha ratificado durante a tramitação do Projeto do Decreto Legislativo 58/84:

- a) Suposta incompatibilidade entre a proposta de liberdade sindical advinda da Convenção nº 87 da OIT e os regimes previstos nas Constituições de 1946 e 1967;
- b) Incompatibilidade entre a Liberdade Sindical prevista na Convenção nº 87 da OIT e a cobrança da contribuição sindical compulsória confirmada pela Constituição de 1967;
- c) A ratificação da Convenção nº 87 traria uma radical mudança em nosso ordenamento jurídico, a qual seria inconveniente e inoportuna para aquele momento histórico.

Quanto à necessidade de revisão legislativa brasileira, Maristela Basso e Fabrício Polido afirmam que a postura brasileira em não ratificar a Convenção nº 87 da OIT compromete sua participação como país-membro e torna seus objetivos como país democrático de direito um tanto quanto inócuos, tal como pode ser extraído do seguinte trecho de sua obra:

É importante ter presente, desde já, que a *liberdade sindical como exercício da liberdade de associação* integra o rol dos *direitos individuais e coletivos* sobre os quais se fundamenta a lógica e as razões da criação da OIT. Negar a ratificação da Convenção nº 87 é comprometer a própria participação na Organização como país-membro e tornar inócuos seus princípios objetivos. Dito de outra forma, não é possível, sob a perspectiva do princípio da consistência da conduta de um Estado, fazer parte da OIT, ratificando seu estatuto constitutivo e não ratificar a Convenção nº 87. Ademais, à *proteção da pessoa humana* não se contrapõe a nenhum diploma legal.⁹³

Maristela Basso e Fabrício Polido fazem uma análise acerca do caráter inovador que as convenções trabalhistas assumem tanto na esfera do Direito Internacional Público e do Direito Internacional Privado, de modo que aquelas produzidas pela OIT são de grande importância no que se refere à modernização das competências e técnicas de elaboração das normas internacionais. Tal constatação é fundamentada em dois aspectos. Em primeiro lugar, porque as convenções internacionais disciplinam as relações jurídicas laborais, tanto na esfera pública quanto privada dos ordenamentos jurídicos internos dos países-membros da OIT. Em segundo lugar, a elaboração e produção das convenções coletivas de trabalho se sustentam em uma estrutura tripartite formada

93 BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012. p.127-128*

não apenas pelos delegados dos países que compõem a OIT, mas também pelos respectivos representantes dos empregadores e empregados.⁹⁴

A composição das relações coletivas de trabalho é feita entre empregadores, seja individualmente ou em grupo, e trabalhadores representados por sindicatos ou outras formas. Consequentemente, percebe-se que as associações de empregadores e sindicatos assumem um papel voltado a intermediar as negociações coletivas e ajudar o Estado na regulação dos agentes. Nesse sentido, Maristela Basso e Fabrício Polido são muito felizes ao nos ensinar acerca da importância do diálogo social e das Convenções da OIT:

E, como é evidente, sem diálogo social não existem avanços e benefícios no contexto de otimização e concretização dos direitos sociais e laborais, que as constituições nacionais, a exemplo da Constituição de 1988, em larga medida buscam assegurar. Assim, as convenções fundamentais da OIT servem de espelho para salvaguarda de interesses coletivos e diretamente indutores de desenvolvimento social e humano.⁹⁵

A importância da Convenção nº 87 da OIT, em consonância com a de nº 98, se justifica a partir do instante em que elas buscam a efetivação da liberdade de associação sindical e do direito à sindicalização- garantia de que trabalhadores e empregadores podem constituir ou formar organizações capazes de atender aos interesses de suas respectivas categorias- no mesmo rol definido como de direitos fundamentais da pessoa humana.⁹⁶ Assim sendo, tais diplomas não podem ser previstos como meras convenções internacionais, mas sim, como possíveis instrumentos capazes de promover e implementar os direitos daqueles que historicamente estão no polo mais fraco das relações trabalhistas. Nessa perspectiva, Maristela Basso e Fabrício Polido ensinam que:

A adoção da Convenção nº 87 representou, portanto, a etapa desejada e programada no contexto de esclarecimento e positivação de princípios e normas convencionadas na esfera multilateral, buscando assegurar a proteção a direitos decorrentes da liberdade de associação na esfera laboral, com efeitos internos e internacionais. A esse instrumento, somou-se a importante Convenção nº 98 relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva de 1949, que também passa a integrar o catálogo ou repertório das chamadas 'convenções fundamentais' da OIT. Como mencionado, são atos internacionais caracterizados pela vocação de aplicação universal, destinados à observância de todos os Estados- Membros da Organização.⁹⁷

Alguns aspectos que envolvem o conteúdo previsto na Convenção nº 87 da OIT merecem ser elencados por nós para que possamos compreender o núcleo da proposta de liberdade de associação sindical e de implemento do direito à sindicalização. O primeiro ponto que merece destaque é o âmbito de atuação alcançado pela Convenção nº 87, a qual irá ser aplicadas a todos os

94 BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012. p.140-141*

95 *Ibidem*, p.149

96 *Ibidem*, p.152

97 *Ibidem*, p.154

trabalhadores submetidos às jurisdições ou ordenamentos dos Membros da OIT que a tenham ratificado, estejam eles considerados em conjunto ou isoladamente. Tal premissa encontra previsão no art. 2º da Convenção em apreço:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. (Grifo nosso)⁹⁸

Contudo, tal previsão não é absoluta, visto que, tal como definido no art. 9.1, a sindicalização e organização das forças armadas e entidades policiais deve ser estabelecida sob a disciplina da lei interna de cada um dos Países-Membros.

Art. 9º- 1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção⁹⁹

Outro ponto de relevância também está contido no art. 2º da Convenção nº 87, uma vez que deve haver a observância universal da liberdade de associação sindical. Assim, aos trabalhadores e empregadores deve ser garantido o direito de formar suas respectivas organizações representativas conforme seus próprios juízos de conveniência e oportunidade, independentemente de qualquer autorização prévia, bem como o direito a se filiarem a estas organizações, respeitando apenas seus respectivos estatutos.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. (Grifo nosso)¹⁰⁰

Ainda sob este aspecto, percebe-se que o art. 2º busca refletir pontos como formação, existência, legitimidade e validade dos organismos sindicais por meio da livre constituição e da livre filiação a eles. Conseqüentemente, no âmbito trabalhista, falarmos sobre liberdade associativa indica respeito à autonomia privada dos agentes envolvidos, sejam trabalhadores ou empregadores.

No que se refere à autonomia sindical frente às influências externas, o art. 3.1 da Convenção nº 87 defende o direito das organizações criadas ou constituídas, seja por trabalhadores ou empregadores, de definirem seus próprios atos associativos, estatutos, regulamentos administrativos, e demais normas voltadas à eleição de seus representantes, à gestão e formulação de suas políticas e planos de atuação.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. (Grifo

98 Art. 2º da Convenção nº 87 OIT. Disponível em: <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/31/Documento_sconven%c3%a7%c3%a3%20n.%2087%20da%20OIT%20sobre%20liberdade%20sindical1%20e%20a%20prote%c3%a7%c3%a3%20ao%20direito%20sindical.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2014

99 Ibidem, art. 9.1 da Convenção nº 87 da OIT.

100 Idem, art. 2 da Convenção nº 87 da OIT.

nosso)¹⁰¹

O art. 3.2 da Convenção nº 87 versa sobre a proibição expressa de que autoridades públicas ou governamentais tentem intervir, independentemente da modalidade adotada, na existência ou funcionamento das organizações sindicais, seja por atos governamentais, administrativos, legislativos ou judiciais, sejam por medidas que limitem a capacidade de livre elaboração dos estatutos, condicionem a eleição dos representantes, manipulem a gestão das entidades ou reduza a livre formulação dos programas de ação.

Art. 3 - 2.As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.¹⁰²

Confirmando a autonomia, a conservação e a livre organização dos organismos sindicais resguardados pela Convenção 87 da OIT frente as forças do Estado na busca por tentar garantir os anseios e interesses de seus representados, devemos fazer menção aos artigos 4º e 5º do diploma em estudo, os quais trazem consigo as seguintes disposições:

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores¹⁰³

Quanto ao resguardo da liberdade sindical, devemos elencar que o exercício dos direitos contidos na Convenção nº 87 da OIT não podem depender ou ser condicionados a requisitos legais ou administrativos, devendo haver a preservação à garantia de aquisição de personalidade jurídica de direito privado pelas entidades sindicais, sejam elas de trabalhadores ou empregadores, federações ou confederações, sem que estejam minadas por intervenções excessivas e injustificadas do Estado. Tal previsão encontra respaldo no art. 7º da Convenção em estudo, a qual tem o seguinte texto:

Art. 7-A aquisição de personalidade jurídica por organizações de trabalhadores e de empregadores, federações e confederações não estará sujeita a condições que restrinjam a aplicação do disposto nos artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção.¹⁰⁴

Por fim, o art. 8. 1 discorre acerca da necessidade de que os organismos sindicais delineiem suas atuações em conformidade com a legalidade, visto que autonomia e liberdade não podem ser confundidas com arbitrariedade. Contudo, logo no art. 8.2 percebemos a imposição de que a legislação nacional não venha a suprimir ou prejudicar as garantias e direitos conquistados

101 Art. 3º da Convenção nº 87 OIT. Disponível em:<<http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/31/Documentosconven%c3%a7%c3%a3%20n.%2087%20da%20OIT%20sobre%20liberdade%20sindical1%20e%20%20prot e%c3%a7%c3%a3%20ao%20direito%20sindical.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2014

102 Idem, Ibidem

103 Ibidem, art. 4º e 5º da Convenção nº 87 da OIT.

104 Ibidem, art. 7º da Convenção nº 87 da OIT

por intermédio da Convenção nº 87.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.¹⁰⁵

Maristela Basso e Fabrício Polido apreciam os pontos positivos caso o Brasil ratifique a Convenção nº 87 da OIT. Portanto, eles elencam os seguintes prós, embora não seja uma lista exaustiva, advindos da ratificação:¹⁰⁶

- Haveria a atualização da legislação brasileira constitucional e infraconstitucional das matérias relacionadas aos direitos sociais e ao direito do trabalho, alinhando-a com as normas internacionais e aos ditames da OIT;
- Teríamos a formalização e a aquisição imediata dos direitos atinentes à liberdade de associação sindical para os trabalhadores considerados individualmente ou em conjuntos, não havendo dependência de autorização ou filiação a determinada entidade já constituída e restrita a determinada categoria;
- O Brasil teria maior embasamento ao contestar as estimativas levantadas pela OIT relacionadas aos casos em que há violação internacional do direito do trabalho, bem como o número de ações antissindicalista em nível doméstico. Portanto, haveria o preenchimento das lacunas advindas das recomendações construídas pelo Comitê de Liberdade Sindical naqueles casos de queixas e reclamações contra o Estado brasileiro na seara trabalhista;
- Ocorreria a revisão necessária da norma constitucional capaz de adaptar nosso direito interno aos princípios e valores fundamentais pertinentes ao Direito Internacional, questionando a perpetuação de pontos como a unicidade e a contribuição sindical compulsória;

Independentemente da ratificação da Convenção nº 87 da OIT, não podemos deixar de considerar as previsões exauridas do art. 5º da redação da nossa Constituição Federal vigente, bem como dos seus respectivos parágrafos:

105 Art. 8.2º da Convenção nº 87 OIT. Disponível em: <<http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/31/Documentos/conven%20n%2087%20da%20OIT%20sobre%20liberdade%20sindical1%20e%20a%20prote%20ao%20direito%20sindical.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2014

106 BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set 2012. p.149*

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão¹⁰⁷

Nesse sentido, retomamos a auto aplicabilidade das normas que discorrem acerca de direitos e garantias fundamentais previstas nos §§1º e 2º do art. 5º da CF/88. Percebe-se que não se pode, sob a alegação de incompatibilidade com o direito interno, deixar de aplicar garantias reconhecidas por tratados e convenções internacionais. Por sua vez, o §3º do referido artigo afirma que, quando passados pelo processo legislativo pertinente, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos terão força de Emenda Constitucional.

Em uma análise conjunta entre os §§2º e 3º do art. 5º da CF, Maristela Basso e Fabrício Polido concluem que tratados e convenções internacionais são acolhidos pelo nosso ordenamento jurídico, independentemente de ratificação, mudando apenas o status que adquirirão. Nesse sentido, pertinente o seguinte trecho extraído da obra destes renomados professores:

Essa é a indagação central que se faz hoje em direito internacional quando enfrentamos, no Brasil, a discussão a respeito do conflito entre as fontes (internas e internacionais). A finalidade do § 2º do art. 5º é não deixar de fora do ordenamento jurídico brasileiro infraconstitucional, ademais dos princípios por ela adotados, os tratados internacionais de que o Brasil seja parte (signatário). Contudo, o juízo de admissibilidade e de aplicação desses tratados na ordem jurídica interna estaria nas mãos dos julgadores (e intérpretes). A aplicação do direito reconhecido na fonte internacional depende, por conseguinte, da análise do julgador. E isso se aplica a todo e qualquer tratado internacional, independentemente de pertencer ao rol dos direitos humanos (ou não). Se, por outro lado, forem tratados e convenções de direitos humanos, e estiverem aprovados pelo Congresso Nacional, *ipso facto*, já integram o arcabouço jurídico constitucional interno e o julgador não pode negar-lhes reconhecimento e aplicação.

Portanto, o que se sustenta aqui é a análise conjunta dos §§ 2º e 3º do art. 5º da Constituição. Mas não uma análise superficial e apressada, descartada do mesmo histórico evolutivo do Direito Internacional dos Direitos Humanos e dos processos de constitucionalização nos Estados. Devemos buscar as fontes materiais e de inspiração do legislador constituinte e preencher eventuais lacunas com sua intenção implícita real (e não apenas a declarada no texto) – que somente pode ser aquela de aumentar o patrimônio jurídico das pessoas e nunca restringir ou limitar.¹⁰⁸

107Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 09 de nov. 2014

108BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do**

Portanto, alegar mera incompatibilidade com as previsões do art. 8º da nossa Constituição não é argumento suficiente para negar sequência à ratificação da Convenção nº 87 da OIT, pois observar normas internacionais garantidoras de direitos humanos não é uma faculdade, visto que elas integram nosso sistema legal segundo as previsões do art. 5º § 2º da nossa Carta Magna. Outro fato que desconstrói esta suposta incompatibilidade está no art. 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, de 1969 (Decreto nº 7.030/09), o qual traz consigo o seguinte conteúdo:

Art. 27: Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado(...)¹⁰⁹

O ato de ratificar a Convenção nº 87 não seria um fim em si mesmo, mas tão apenas um primeiro passo de uma série de medidas a serem tomadas. Logo em seguida, o Estado deveria ajustar seu direito interno para coaduná-lo com as normas e parâmetros internacionais voltados a garantirem a concreta liberdade sindical, propiciando uma estrutura de livre associação culminada com a minimização do poder de interferência do Estado e dos demais agentes externos nestes organismos, seja no que tange seu funcionamento, sua composição ou sua organização.

Nossa conclusão é no sentido de que a implementação da efetiva liberdade sindical é um desafio a ser perseguido pelo Estado brasileiro na busca por confirmar a legitimidade representativa destas entidades, bem como andar no mesmo sentido democrático adotado pela maioria dos países ocidentais e elucidado na Carta Constitucional de 1988. Além disso, refutar a aplicabilidade da Convenção nº 87 da OIT sob o argumento de que ela não pôde ser ratificada por conter uma antinomia com alguns preceitos constitucionais é infundado e incongruente, uma vez que desrespeita as próprias previsões do art. 5º §§ 1º e 2º da CF 88. Pertinente a citação ao seguinte trecho do trabalho de Maristela Basso e Fabrício Polido:

Portanto, por qualquer uma das portas que entremos ao examinar a adequação da Constituição brasileira e os tratados e convenções de direitos humanos, em cuja lógica e fundamentos estão incluídos a liberdade sindical e o direito de sindicalização, não seria possível negar aplicação no Brasil da Convenção nº 87 da OIT. Como aqui sustentado, antes mesmo da ratificação deste texto convencional, o Estado brasileiro já se encontra vinculado à observância das normas internacionais fundamentais do trabalho, em conformidade com a Constituição da OIT de que aquele é parte signatária.¹¹⁰

5.5- Antagonismo Constitucional: unicidade, contribuição sindical compulsória e liberdade sindical:

Diante das considerações formuladas nas partes anteriores de nosso trabalho,

trabalho. *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set 2012.p.200.*

109Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados (Decreto nº 7.030/09). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm> Acesso em: 09 de novembro de 2014.

110BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set 2012 p.210*

constatamos que a Constituição Federal promulgada em 1988 traz consigo uma relação paradoxal no que se refere aos direitos e garantias dos cidadãos no âmbito trabalhista. Se por um lado temos a argumentação que a manutenção da unicidade sindical é um meio de assegurar a proteção do trabalhador por meio da unidade em face de uma eventual fragmentação capaz de enfraquecê-los em sua luta, sob outra ótica, nós consideramos que tal instrumento é responsável por relegar a liberdade sindical a segundo plano, viciando-a pela falta de legitimidade dos organismos sindicais diante de todos os seus representados e mantendo-a pela obrigatoriedade de que os trabalhadores a financiem por meio da contribuição sindical compulsória.

Entendemos que a incongruência em nossa Constituição atual se forma a partir do instante em que ela avança na esfera dos direitos individuais do trabalho, por meio da regulamentação de vários mecanismos, tais como o adicional de hora-extra de 50% (cinquenta por cento), a carga máxima de trabalho semanal limitada a 44 (quarenta e quatro) horas e a jornada máxima de 6 (seis) horas nos casos de turnos ininterruptos de revezamento, porém, permanece retrógrada na seara do direito coletivo laboral. Embora defenda a autonomia e a liberdade sindical, vedada a interferência do Estado, mantém a unicidade e a contribuição sindical compulsória.

Alguns defensores da estrutura sindical tal como a esboçada por nossa CF/88 afirmam, sob uma perspectiva eminentemente paternalista, que os trabalhadores estão embutidos em um alto grau de inércia que os condena ao despreparo para lidar com o pluralismo e a fragmentação provocada por ele. Em uma análise que se aproxima dos ensinamentos de Habermas, entendemos que inserir os trabalhadores em uma estrutura já institucionalizada e engessada a mudanças acaba por privá-los de muitos discernimentos sobre seus direitos e seus anseios, obrigando-os a uma luta constante pela reconquista de sua consciência, seja como agente individualmente considerado, seja como agente coletivo.

Em *A inclusão do outro- estudos da teoria política*, Jurgen Habermas faz uma apreciação acerca da capacidade de autodeterminação a partir dos ensinamentos de Carl Schmitt. Segundo o autor, o efetivo gozo dos direitos coletivos de uma determinada categoria depende, como condição anterior e necessária, da garantia eficiente dos direitos individuais. Portanto, simplesmente agregar, em razão da unicidade, indivíduos que, por si só, apresentam diferenças inalcançáveis, é um óbice à legitimidade representativa dos organismos sindicais. Nesse sentido, cabível a seguinte citação de seu trabalho:

Divergindo da teoria racional do direito, que reconhece que as condições jurídicas surgem das relações individuais de reconhecimento intersubjetivo, Carl Schmitt parece poder fundamentar tal direito coletivo. Pois, quando a autodeterminação democrática é introduzida com o sentido de auto-afirmação e de auto-realização coletivas, ninguém pode

realizar seu direito fundamental a uma série de direitos fundamentais iguais fora do contexto de um povo constituído em nação, que goza de independência enquanto Estado. A partir desse ponto de vista, o direito coletivo de todos os povos a uma existência própria na forma de Estado é condição necessária para garantia eficiente de direitos individuais iguais para todos (Grifo nosso)¹¹¹

Ainda em *A inclusão do outro- estudos da teoria política*, podemos analisar a interpretação feita pelo autor sobre a relação entre as premissas nacionalistas como fonte de legitimidade. Segundo Jurgen Habermas, o nacionalismo não é uma condição prévia necessária para a consecução de um processo democrático, visto que incluir a população na condição de cidadãos abre as portas para uma fonte de legitimação estatal, além de gerar uma integração social abstrata e mediada.¹¹² Trazendo este mesmo raciocínio para o contexto dos nossos estudos, podemos fazer uma relação análoga do nacionalismo com as agremiações sindicais, uma vez que ambos se pautam em uma aglutinação de indivíduos heterogêneos em um mesmo grupo sob a alegação de que tal processo geraria maior poder de persuasão perante as influências externas e diminuição dos riscos de fragmentação. Consequentemente, as mesmas conclusões feitas por Habermas se aplicam aos organismos sindicais, uma vez que a unicidade, a exemplo do nacionalismo, não pode ser tida como condição necessária e primeira na consagração dos preceitos democráticos. Em última análise, a unicidade, assim como o nacionalismo, gera uma integração social eminentemente abstrata resultante em relações mediadas e carentes de legitimidade, uma vez que, além de provocar o surgimento de grupos heterogêneos, culmina-se tal situação com a falta de interesse em assegurar os anseios daqueles com menor prestígio e imponência dentre os representados.

Habermas ainda nos ensina que os sujeitos particulares só conseguem alcançar o pleno gozo de suas liberdades subjetivas se, enquanto no exercício de sua autonomia como cidadãos vinculados ao Estado, houver clareza quanto aos parâmetros de justiça, e se estiverem de acordo na importância de se fazer valer os ideais de isonomia¹¹³ Em nossa compreensão, tal previsão nos mostra que somente quando unidos de consciência é que os indivíduos conseguem buscar sua concreta liberdade subjetiva e seu fortalecimento como cidadãos. Seguindo esta mesma linha, Habermas faz alusão às conquistas das feministas em se fazerem reconhecer em face das adversidades de uma macroestrutura paternalista, machistas e engessada a mudanças. Esta análise é totalmente pertinente ao nosso trabalho, uma vez que, tanto no caso da luta dos trabalhadores agregados forçosamente em um sindicato ponderado pela unicidade, quanto no caso das feministas,

111 HABERMAS, Jurgen. *A Inclusão do Outro – estudos da teoria política*; tradução George Sperber e Paulo Astor

Soethe- São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 161

112 Ibidem, p. 151

113 Ibidem, p. 234

podemos visualizar grupos historicamente oprimidos que tentam se fazer reconhecidos como titulares de direitos, bem como alcançar seus interesses. Segundo Habermas, a garantia de autonomia privada daqueles cidadãos em igualdade de direito só pode ser feita quando houver a intensificação de sua autonomia civil frente ao Estado. Tais pensamentos podem ser constatados do seguinte trecho de *A inclusão do outro- estudos da teoria política*:

Em lugar da controvérsia sobre ser melhor assegurar a autonomia das pessoas do direito por meio de liberdades subjetivas para haver concorrência entre indivíduos em particular, ou então mediante reivindicações de benefícios outorgadas a clientes de burocracia de um Estado de bem-estar social, surge agora uma *concepção jurídica procedimentalista*, segundo a qual o processo democrático precisa assegurar ao mesmo tempo autonomia privada e a pública: os direitos subjetivos, cuja tarefa é garantir às pessoas um delineamento autônomo e privado para suas próprias vidas, não podem ser formulados de modo adequado sem que os próprios envolvidos articulem e fundamentem os aspectos considerados relevantes para o tratamento igual ou desigual em casos típicos. Só se pode assegurar a autonomia privada de cidadãos em igualdade de direito quando isso se dá em conjunto com a intensificação de sua autonomia civil no âmbito do Estado. (Grifo nosso)¹¹⁴

Habermas, ao analisar o modelo liberal democrático em *Direito e Democracia- Entre facticidade e validade*, nos ensina que o uso dos poderes político e administrativo são apenas meios de manifestação do poder social, fazendo um elo entre a realidade social e o modelo liberal democrático. Portanto, o poder social seria o instrumento usado para a imposição de interesses organizados. Deste modo, a teoria social do pluralismo é inserida no modelo normativo liberal a partir da substituição dos interesses individuais por interesses organizados.¹¹⁵ Constata-se que a normatividade, a exemplo daquela prevista por meio da unicidade sindical perpetuada na Constituição de 1988, é um mecanismo responsável por sufocar interesses individuais em uma suposta defesa de interesses organizados. Entretanto, nossa indagação se materializa exatamente em descobrir quais são os verdadeiros destinatários destes interesses organizados, uma vez que anseios individuais sucumbem ao suposto “bem coletivo”. Nesse sentido, Habermas explica que:

Ora, a partir do momento em que essas ideias foram falsificadas, o princípio do pluralismo, no sentido de Schumpeter, teve que ser revisado. Uma vez que os grupos de interesses são seletivos e sem muita influência sobre a política das associações, passa-se a pensar que a luta pelo poder pode se desenrolar essencialmente entre elites. Também não foi possível manter de pé a outra ideia, segundo a qual os detentores de posições de poder político dependem de um grande número de atores coletivos que concorrem tendo aproximadamente o mesmo peso político. De modo que restou uma teoria da elite, expurgada dos acréscimos pluralistas, e que reduz essencialmente o papel do processo democrático à escolha plebiscitária entre dirigentes, portanto a uma seleção de condutores. Ora, no tocante às expectativas normativas, a teoria teria que esclarecer, de que modo ' uma política iniciada essencialmente por elites' é capaz de ' satisfazer os interesses dos que não são elites' Isso fez com que um resíduo de expectativas normativas se deslocasse do lado *input* para o do *output* do sistema administrativo. E, uma vez que os grupos dirigentes rivais não são mais determinados, em suas colocações de objetivos, pela confiança

114 HABERMAS, Jürgen. *A Inclusão do Outro – estudos da teoria política*; tradução George Sperber e Paulo Astor Soethe- São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 297

115 _____, 1929- *Direito e democracia entre facticidade e validade*, volume II/ Jürgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler. - Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. p.59

inespecífica de massas de eleitores passivos, a única garantia de que as funções do Estado visam ao bem comum reside na *racionalidade* das elites capazes de decidir e desejosas de inovações. Nasce aqui a imagem de um sistema de administração relativamente independente da sociedade, que consegue a necessária lealdade das massas e determina de forma mais ou menos própria, as funções e fins políticos.¹¹⁶

Ainda sob a influência de Jurgen Habermas, concordamos com seu entendimento de que o direito constitucional, quando eleva seus sistemas instrumentais ao status de “fim em si mesmo”, força que os indivíduos considerados isoladamente tenham seus direitos a autonomia e a diferenciação de maneira concorrente a estes instrumentos. Assim sendo, entramos no desafio de orientar estes sistemas usados pelo Estado para superar suas próprias cegueiras e buscar atender às necessidades de grupos parciais ou individuais dentre o todo que eles representam. Tal raciocínio é fruto da interpretação do seguinte trecho de *Direito e Democracia- Entre facticidade e validade*:

Por isso, a ideia de Estado de direito é prejudicada quando o direito constitucional transforma os sistemas instrumentais que mantêm em funcionamento a sociedade num ' fim em si mesmo'. A partir daí, a 'autonomia e a diferenciação' das pessoas privadas têm que concorrer com as dos sistemas, inclusive no âmbito da circulação 'oficial' do poder, a fim de obter a proteção do direito. Só é possível proteger o sistema político como um Estado de direito, quando as autoridades afirmas a sua posição assimétrica em relação aos parceiros de negociação, a qual resulta de seu dever legal de representar a vontade das pessoas privadas atualmente não envolvidas. Durante os processos de sintonização, não pode romper-se o laço da delegação de competências de decisão. Somente assim é possível conservar o vínculo com o público dos cidadãos, os quais têm o direito e se encontram na condição de perceber, identificar e tematizar publicamente a inaceitabilidade social de sistemas de funcionamento. Esses sistemas têm que aprender, através dos arranjos corporativistas, a superar suas cegueiras específicas e a se observar como sistemas parciais no interior de um sistema mais amplo. Por isso, eles precisam aprender sobre as consequências e os custos externos e sobre o seu fracasso interno. Quando o discurso dos especialistas está desvinculado da formação democrática da opinião e da vontade, ele se afirma contra as pessoas privadas. Entretanto, do ponto de vista do público de cidadãos, qualquer diferença de interpretação desse tipo constitui um paternalismo do sistema que coloca em risco a legitimidade.”¹¹⁷

Retomando a lição dos professores Maristela Basso e Fabrício Polido, entendemos que o modelo pluralista, tal como previsto na Convenção nº 87 da OIT, dá ensejo à concorrência, à competição, à transparência e à eficiência na relação tríade entre sindicatos de empregadores, sindicatos de trabalhadores e autoridades estatais. Sendo assim, o fim da contribuição sindical compulsória significaria minar os oligopólios formados pelos organismos sindicais, incrementando potencialmente o poder dos associados de se sentirem representados a partir de um ambiente sustentado na concorrência e na diversidade. Em suma, seria o incremento para a consecução de um sindicalismo verdadeiramente pluralista.¹¹⁸

116 HABERMAS, Jurgen 1929- Direito e democracia entre facticidade e validade, volume II/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler. - Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997 p. 60 e 61

117 Ibidem, p. 82 e 83.

118 BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set 2012 p.213 e 214

Pensarmos em uma estrutura sindicalista baseada no financiamento compulsório, além de desestimular as articulações dos atores envolvidos e o diálogo social, não elimina as demandas dos trabalhadores. Unicidade e divisão de representação por categorias profissionais chocam com a proposta democrática de liberdade associativa na esfera dos sindicatos, inclusive no que se refere a força persuasiva e a capacidade de convencimento que eles possam ter. Nesse aspecto, Maristela Basso e Fabrício Polido afirmam que:

A unicidade e a divisão de representação por categorias profissionais invertem a lógica democrática da liberdade associativa para fins sindicais, resultando, inclusive, em patentes conflitos de interesses, em que pequenos grupos e *lobbies* se apropriam de interesses laborais legítimos para assegurar continuísmo nas direções das entidades existentes¹¹⁹

Nossa conclusão é no sentido de que manter um modelo de unicidade sindical somada às contribuições compulsórias e a divisão em categorias, consideradas isoladamente ou em conjunto, choca com a proposta de liberdade sindical plena eleita pelos tratados internacionais na seara dos direitos humanos e do direito do trabalho, tal como defendido por Maristela Basso e Fabrício Polido.¹²⁰ Consequentemente, se faz imperioso que a lei interna se adeque às normas internacionais vigentes, principalmente se elas forem mais ousadas no que se refere à possibilidade de resguardar os direitos daqueles que historicamente sempre estiveram em posição de submissão perante os seus empregadores. Conclusivas, portanto, as palavras dos professores Maristela Basso e Fabrício Polido:

O modelo pluralista propicia maior controle por parte dos associados e dos poderes de negociação coletiva, evitando favorecimento injustificado de pequenos grupos mais ou menos próximos de ideologias partidárias, e, até mesmo, reduzindo práticas de corrupção na estrutura tripartite. Não parece razoável, portanto, a manutenção de um modelo envelhecido, centralizador e que privilegie poucos dirigentes sindicais. Por sua natureza, sindicatos não oferecem serviços; contudo, no Brasil, auferem receitas financeiras consideráveis, em diferentes proporções, graças à intermediação do Estado, e nem sempre observam os deveres de prestação de contas, à sociedade, das receitas e dos valores aplicados¹²¹

119 BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set 2012 p.214

120 Ibidem, p.210

121 Ibidem, p. 214

Capítulo III

Análise Sociológica dos movimentos de greve e das negociações Coletivas no âmbito do Banco de Brasília S.A nos anos 2012, 2013 e 2014, e um paralelo com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração vigente na Instituição.

1- Metodologia de estudo:

Esta etapa de nosso trabalho tem o objetivo de mostrar as razões pelas quais somos críticos do modelo sindical tal como o vivido pelo Brasil após a promulgação da Constituição de 1988. A CF/88, embora tenha consagrado alguns avanços no âmbito do Direito Individual, perpetua instrumentos como a Unicidade Sindical e a Contribuição Sindical Compulsória, os quais, em última análise, fazem óbice a uma efetiva representatividade dos indivíduos pelos organismos sindicais de suas respectivas categorias.

Nosso estudo de caso, portanto, tem como objeto os movimentos grevistas dos bancários do Banco de Brasília S.A (BRB) nos anos de 2012, 2013 e 2014, de modo que, em todos estes anos, discorreremos a partir da etapa que antecede a declaração do dissídio coletivo, passando pelas pautas das reuniões feitas pela Diretoria do BRB e o Sindicato dos Bancários de Brasília, e, por fim, demonstraremos os Acordos Coletivos assinados. Em suma, buscaremos fazer uma contraposição entre as várias posturas assumidas pelo Sindicato dos Bancários de Brasília antes, durante e após as greves, de modo que pontuaremos as conquistas de fato alcançadas e as que se desvirtuaram durante a trajetória negocial.

Além disso, faremos também uma exposição acerca do plano de carreira vigente no Banco de Brasília S.A, o qual demonstra a grande disparidade salarial advinda das funções comissionadas distribuídas, o que, em suma, demonstra uma maneira que a cúpula de direção utiliza para minar eventuais movimentos dissidentes. Além disso, tal exposição objetiva demonstrar que há uma grande heterogeneidade de interesses dentro de uma mesma categoria de empregados de um mesmo Banco Público considerado de pequeno porte, sendo este dado de salutar relevância para consubstanciar nossa premissa de que a obrigatoriedade de agregar toda uma categoria em um mesmo sindicato representativo, além de ser uma postura forçosa e antidemocrática, caminha para decisões ilegítimas e aquém às expectativas de grande parte dos indivíduos representados.

Quanto ao material de apreciação utilizado por nós, utilizaremos os Acordos Coletivos publicados pelo Sindicato dos Bancários de Brasília, bem como as notícias divulgadas em seu sítio oficial. Em um primeiro momento, almejávamos apreciar as atas dos encontros entre o Sindicato dos Bancários de Brasília e a diretoria do Banco de Brasília S.A ao longo das negociações coletivas

nos anos de 2012, 2013 e 2014. Embora tenhamos procurado o Sindicato dos Bancários de Brasília reiteradas vezes no intuito de adquirirmos estas atas mencionadas, em nenhuma delas fomos atendidos, nos restando realizar uma abordagem sociológica a partir das notícias divulgadas pelo Sindicato dos Bancários de Brasília em seu endereço eletrônico oficial.

Outro objeto de análise que tínhamos o interesse de utilizar eram entrevistas a serem realizadas junto aos membros responsáveis por compor o Sindicato dos Bancários de Brasília e que participaram diretamente das reuniões junto à cúpula de direção do Banco de Brasília S.A. Contudo, novamente encontramos adversidades e obstáculos advindos do próprio Sindicato, cujos membros, além de não terem respondido aos nossos e-mails e telefonemas, optaram veementemente por não participar da elaboração deste trabalho, seja por meio de entrevistas, respostas a questionários ou disponibilização de outras fontes de pesquisa.

Assim sendo, esta etapa de nosso trabalho apresentará consigo a seguinte disposição: Primeiramente, traçaremos um paralelo contendo os principais pontos que envolveram as negociações coletivas entre o Sindicato dos Bancários de Brasília e o Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014. Na sequência, concluiremos esta etapa de nosso trabalho a partir da apreciação do Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração (PCCR) vigente no BRB e a maneira com que ele influencia categoricamente o posicionamento de seus empregados frente ao movimento grevista, uma vez que ele, intencionalmente, provoca uma diferenciação exacerbada entre estes indivíduos.

2- Greve dos Bancários do BRB em 2012:

2.1- Pauta de Reivindicação:

No dia 31 de julho de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília convocou, por meio de seu endereço eletrônico oficial, todos os delegados sindicais do BRB a comparecer à sua sede, localizada na EQS 314/315- Asa Sul-Brasília-DF, no dia 03 de setembro de 2012. A convocação para o Seminário dos Delegados Sindicais tinha o objetivo de definir a proposta reivindicatória dos empregados do BRB para a greve de 2012, uma vez que a pauta geral da categoria já havia sido elaborada na 14ª Conferência Nacional dos Bancários, realizada em Curitiba entre os dias 20 e 22 de julho de 2012.¹²²

No dia 06 de agosto de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília divulgou em seu endereço eletrônico a informação de que a pauta de reivindicações específicas para a greve daquele

¹²²Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-sindicato-realiza-seminario-para-discutir-a-campanha-e-definir-a-pauta-especifica>>. Acesso em: 10 de nov. de 2014.

ano foi definida no Seminário dos Delegados Sindicais¹²³. O documento apresentava consigo o seguinte conteúdo:¹²⁴

PROPOSTA DE PAUTA ESPECÍFICA PARA O BRB -CAMPANHA SALARIAL 2012/2013

CLAÚSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2011/2012, até que seja assinado novo acordo coletivo.
- 2) Renovação das cláusulas que não tenham impacto econômico por 2 (dois) anos.
- 3) Cumprimento das decisões acordadas em mesa entre o Comando Nacional dos Bancários, coordenado pela CONTRAF-CUT e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, porventura mais vantajosas.

CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS

- 4) Reajuste de todas as verbas salariais, e com repercussão remuneratória, no mínimo no mesmo percentual definido na mesa nacional FENABAN/CONTRAF-CUT.
- 5) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos de qualquer natureza, inclusive habitacional, de forma que não ultrapasse a taxa SELIC anualizada, bem como isenção geral de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
- 6) Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana.
- 7) Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno.
- 8) Pagamento da diferença aos gerentes de negócio enquadrados como gerentes de negócios 2, 3, 4 e 5 no PCS de 2009 até a unificação dos valores ao mesmo valor do gerente de negócio 1 em março de 2011.
- 9) Incorporação dos anuênios anteriores a 2010 aos funcionários admitidos a partir de 2000, de forma que estes tenham acrescido aos seus anuênios a quantidade correspondente ao número de anos trabalhados no BRB.
- 10) Elevação da gratificação de orientador de auto atendimento para o mesmo valor da gratificação do atendente de ouvidoria e atendente do SAC, unificando esta gratificação em R\$1.000,00 (um mil reais).
- 11) Elevação do piso dos analistas de TI para R\$5.768,31 (valor previsto na primeira versão do PCCR).
- 12) Elevação da atividade gratificada de caixa para R\$1.237,00.
- 13) Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 caixas ou mais.
- 14) Observação sobre o encarecimento específico para a área de TI, de forma que as funções comissionadas na área sejam ocupadas apenas por concursados daquela área.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

- 15) Melhoria dos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.
- 16) Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT.
- 17) Ressarcimento integral de gastos com tratamento, exames e medicação para os bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas, conforme rol da ANS.
- 18) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.

123Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-aprovam-reivindicacoes-especificas-da-campanha-nacional-2012>>. Acesso em: 10 de nov. 2014

124Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brbr_2012_2013.pdf. Acesso em 10 nov. 2014

19) Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.

20) Respeito à pausa de 10 minutos já prevista em acordo coletivo, com orientação e determinação ativas do banco para todos os administradores, a fim de assegurar de fato o direito à prevenção a doenças ocupacionais como política adotada e comunicada ao público. Registro em ponto apenas mediante pausa efetivamente realizada.

21) Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais.

22) Políticas ativas de prevenção e informação à saúde do trabalhador: ampliação, intensificação, universalização.

23) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de lei e regulamento, incluída a proteção às áreas de auto-atendimento.

24) Criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação sistemática pelo banco de rotinas preventivas e protocolos de ação de segurança bancária. Atendimento e amparo médico e psicológico fornecidos pelo banco em caso de assalto ou outras ocorrências de violência que atentem contra a integridade física e moral do/a funcionário/a. Garantia de aviso e acompanhamento sindical nessas ocorrências.

25) Readequação geral do ambiente de trabalho e atendimento ao público em todas as unidades, com alocação suficiente de móveis, equipamentos, instalações estruturais e de acabamento, *lay-out*, dispositivos de acessibilidade, etc.

26) Garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a gestão da Saúde BRB, e também para o Conselho Consultivo daquela entidade, devendo estes membros obedecerem aos critérios de qualificação para os respectivos cargos.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

27) Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12%, devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.

28) Extensão de todos os auxílios (ticket, cesta-alimentação, creche, etc.) para, pelo menos, um salário mínimo vigente (hoje, R\$ 622,00), incluído a décima terceira cesta.

29) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 anos, com possibilidade de sua conversão em espécie.

30) Criação de auxílio educação para filhos entre 7 e 14 anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado.

31) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós graduação (inclusão dos admitidos após 1999), voltado para todos empregados no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo, garantindo para cada empregado pelo menos o reembolso de um curso de graduação e um de pós graduação.

32) Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket e cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do cheque especial, saques, transferências, isenção de tarifas em geral).

33) Concessão de auxílio-combustível em substituição ao vale-transporte aos funcionários que comprovadamente necessitem de veículo para o deslocamento ao local de trabalho, face a localização distante de linha regular de transporte público.

34) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco, estabelecendo como valor pelo Km rodado a quantia de R1,10 (um real e dez centavos), devendo este valor ser corrigido todas as vezes que houver majoração dos preços dos combustíveis e ainda a correção anual pelo índice de inflação oficial, o IPCA, calculado pelo IBGE.

35) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas no valor de R\$110,00 para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo.

36) Concessão de abono assiduidade por ocasião do aniversário do empregado caso esta data ocorra em dia útil, sem possibilidade de venda ou negociação de outra data. Este abono não será deduzido dos cinco abonos ora assegurados.

37) Extensão da licença paternidade para 10 dias úteis (não consecutivos).

38) A título de incentivo para a qualificação/escolarização, propiciar as seguintes transposições de padrões:

- graduação – transposição de 3 padrões
- especialização/MBA – transposição de 3 padrões sobre os três anteriores
- mestrado – transposição de 3 padrões sobre graduação ou/e ainda especialização/MBA
- doutorado – transposição de 3 padrões, considerando as possibilidades anteriores.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

39) Oferta de curso de formação/preparação para os processos seletivos internos, bem como formação para todos os que vierem a ser designados para qualquer função antes da entrada em exercício.

40) Política diferenciada de incentivo à qualificação quando se tratar de curso de mestrado ou doutorado, com ampliação e extensão das vagas a todos os interessados, sem restrição de nível hierárquico, com possibilidade de haver, inclusive licença para estudos sem perda de remuneração.

41) Extensão da oportunidade para todos os funcionários de realizar cursos executivos, de idiomas, ou outros qualificadores da formação profissional.

42) Garantia, por agência, de pelo menos um caixa e um funcionário lotado no atendimento, com curso de libras para auxiliar no atendimento aos portadores de surdez.

CLÁUSULAS DIVERSAS

43) Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência e descomissionamento.

43.1) O banco facilitará a remoção (incluída a decorrente de rodízio) de acordo com a preferência do funcionário, assegurada opção de maior proximidade ao local anterior de trabalho.

43.2) O banco disponibilizará até dois meses antes de qualquer rodízio, a relação dos PA's onde haverá rodízio, com a indicação dos cargos e funções que serão rodiziados

44) Fim da lateralidade na Direção Geral.

45) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas. Relativização das metas de vendas e adequação proporcional ao perfil de cada cargo/função.

45.1) Aos caixas, em consonância com o acordo para pagamento da PLR, não poderá haver cobrança de meta de venda de produtos na AAP.

46) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas, incluídas aí aquelas dispendidas em reuniões, com percentual de 125% (cento e vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

47) Reformulação dos aplicativos e revisão dos procedimentos para solucionar os problemas da informática com participação dos funcionários, sempre que possível, e/ou sua representação.

48) Mudança na forma de divisão das férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 5 dias (ex. 5 e 25 dias; 10, 10 e 10 dias; 10 e 20 dias); e elevação do número de 5 para seis dias a mais de férias para os funcionários a partir de 20 anos de serviço.

49) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF, e/ou política de crédito imobiliário incentivadora da aquisição ou troca da residência própria, com juros subsidiados.

50) Valorização do dirigente e da representação sindical em conformidade com o que for acordado entre a FENABAN e a CONTRAF-CUT.

51) Instituição da figura do auditor sindical, bem como eleição de um funcionário para o Conselho de Administração do banco visando o aperfeiçoamento democrático da governança corporativa.

52) Volta da impressora para os caixas, contribuindo desta maneira para uma melhora de sua atividade.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

53) Observar o encarecimento específico para a área de TI, de forma que as funções comissionadas na área sejam ocupadas apenas por concursados daquela área.

54) Co-responsabilidade do banco com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por terceiros (e estagiários) visando a garantia universal de emprego decente para todos.

55) Implantação e intensificação de protocolos e medidas concretas no sentido de assegurar e incentivar igualdade de oportunidades relativa às disparidades nos indicadores de gênero,

raça, pessoas com deficiência, orientação sexual, etc.

56) Aperfeiçoamento de política preventiva e resolutiva de assédio moral, com presença de conteúdo obrigatório e orientado pela alta administração no currículo requisitado principalmente para funções de responsabilidade gerencial.

56.1) Compromisso do banco em discutir no fórum de negociação permanente com o Sindicato, bem como apurar e tomar providências de modo objetivo, quanto a casos denunciados.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

57) Manutenção de todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordo anterior, não modificadas nesta negociação coletiva. (Grifos nossos)

Portanto, percebemos a aprovação, por parte dos Delegados Sindicais, de uma pauta de reivindicação ampla e responsável por abarcar os mais diversos temas, de modo que seus objetos foram agregados nos seguintes blocos temáticos: Cláusulas Gerais, Cláusulas Econômico-Financeiras, Cláusulas relacionadas à Saúde, Segurança e Regius (plano de previdência complementar oferecida pelo BRB), Cláusulas relacionadas a benefícios, Cláusulas relacionadas à formação/qualificação, Cláusulas diversas, Cláusulas de Responsabilidade Social e Cláusulas de Reafirmação. No dia 7 de agosto de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília, em conjunto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), entregou ao então presidente do Banco de Brasília S.A, Jacques Pena, as pautas de reivindicações geral e específica envolvidas na Campanha Salarial 2012/2013. Na ocasião, o então presidente do BRB reiterou estar disposto às negociações, contudo, elencou alguns limites que poderiam minar o banco quanto a conseguir oferecer os percentuais pleiteados nas pautas de reivindicação, tais como o aumento dos gastos com pessoal em cerca de 6% (seis por cento) advindo da implementação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), além dos gastos a serem arcados com a Previdência Complementar REGIUS em razão dos déficits acumulados em um de seus planos nos dois exercícios anteriores. O Sindicato reafirmou a importância das negociações e cobrou da Diretoria do BRB uma postura alinhada com o compromisso assumido pelo presidente envolvido nas negociações grevistas do ano anterior (2011), Edmilson Gama, o qual se comprometeu a garantir que, em 2014, o piso de ingresso na carreira de escriturário estaria previsto em conformidade com o valor do salário mínimo definido pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) ¹²⁵

2.2- As Negociações:

No dia 23 de agosto de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília divulgou as novidades obtidas a partir da primeira negociação feita junto à diretoria do BRB no dia anterior (22 de agosto de 2012). Segundo o Sindicato, o BRB frustrou as expectativas, não abordando nenhum

¹²⁵Disponível em: < <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-e-contraf-cut-entregam-pautas-de-reivindicacoes-ao-brb> >. Acesso em 10 de nov. 2014

dos pontos das pautas reivindicatórias, limitando-se apenas a reafirmar o aumento de gastos com pessoal advindos da implementação do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração(PCCR). Um dos trechos da reportagem em questão trazia consigo a seguinte assertiva:¹²⁶

O banco buscou junto aos sindicalistas uma definição de pontos prioritários para que se possa construir uma proposta satisfatória para evitar a greve, ao que os dirigentes sindicais responderam serem todos os itens da pauta de extrema importância, uma vez que refletem a necessidade dos bancários do BRB. (Grifo nosso)

A notícia veiculada no dia 23 de agosto de 2012 ainda afirmava que o BRB considerava inviável aceitar algumas reivindicações específicas, tais como o fim do caixa flutuante com a garantia de pagamento da semana cheia em caso de substituição; a elevação do piso dos analistas de TI ao valor inicialmente proposto para o PCCR; e a instituição do cargo de supervisor de caixa. Tal postura, conseqüentemente, teria provocado a insatisfação por parte do Sindicato dos Bancários de Brasília, tal como pode ser extraído da seguinte afirmação proferida pela secretária-geral do Sindicato, Cida Sousa: “O banco não começou bem o processo negocial. Esperamos sensatez do BRB nas próximas rodadas, ou não teremos outra alternativa senão partir para o confronto”¹²⁷

Em 06 de setembro de 2012, ocorreu a segunda rodada de negociações entre Sindicato dos Bancários e a Diretoria do BRB, a qual não teria apresentado nenhuma proposta concreta quanto às reivindicações feitas, mas que afirmou fazer todo esforço possível para, no mínimo, acompanhar a proposta feita pela Federação Nacional dos Bancos(FENABAN). Sem maiores avanços, uma nova reunião foi agendada para o dia 13 de setembro de 2012.¹²⁸

No dia 13 de setembro de 2012, em uma terceira rodada de negociações entre o Sindicato dos Bancários e a cúpula diretora do BRB, novamente as reivindicações dos trabalhadores teriam sido sufocadas, de sorte que não houve a apresentação de nenhuma proposta consistente por parte do Banco. O Sindicato afirma ter cobrado do BRB um posicionamento sobre a possibilidade de que fossem acatadas as decisões da FENABAN, contudo, como resposta, apenas foi informado de que haveria um esforço nesse sentido. Tal situação gerou grande indignação por parte dos membros do Sindicato, tal como pode ser extraído das seguintes palavras do então diretor Cristiano Severo: “O BRB não está demonstrando respeito com os funcionários e está apostando no confronto. Nós, bancários do BRB, daremos a resposta adequada no dia 18: greve!” A secretária-geral do Sindicato à época, Cida Sousa, confirmou tal posicionamento ao dar entrevista em que

126 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-primeira-negociacao-brb-frustra-expectativas-dos-bancarios>>. Acesso em 10 de nov. 2014

127 Idem, Ibidem

128 Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-continua-negando-reivindicacoes-dos-bancarios>>. Acesso em 10 de nov. 2014

afirma: “Esperamos que o banco apresente uma proposta definitiva e satisfatória, afinal, esta será a última chance de negociação antes da greve. Caso as negativas continuem, estaremos em greve junto com os demais bancários a partir do dia 18”.¹²⁹

Em 16 de setembro de 2012, a redação do Sindicato dos Bancários de Brasília veiculou uma reportagem na qual informa que o então presidente do BRB, Jacques Pena, fez uma visita à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT)), em São Paulo, e se comprometeu a direcionar sua gestão a levar o BRB a assinar a Convenção Coletiva dos Trabalhadores(CCT) junto à Confederação. Quanto a este episódio, foram tecidas as seguintes considerações na reportagem em apreço:¹³⁰

É um avanço o BRB assinar a CCT. Isso implica assumir a obrigatoriedade de seguir ‘ipsis literis’, no mínimo, o que vier a ser pactuado na mesa nacional de negociação entre a Contraf-CUT e a Fenaban. E a partir da CCT discutir as cláusulas específicas do banco.

Esta atitude do presidente do banco demonstra respeito à negociação, à campanha nacional, e também ao conjunto dos trabalhadores do BRB. Demonstra que Jacques Pena, embora hoje na condição de presidente do banco, ao contrário de outras autoridades deste país, não se esquece de seu passado, e reafirma o compromisso assumido quando de sua posse ao visitar o Sindicato ainda em fevereiro deste ano: manter estreito relacionamento com os representantes dos trabalhadores. (Grifo nosso)

No dia 17 de setembro de 2012, o BRB teria apresentado ao Sindicato, já na quarta rodada das negociações, uma proposta de 6,5% (seis e meio por cento) sobre todas as verbas, sendo este um índice um pouco superior ao oferecido pela FENABAN, mas que, segundo a redação do Sindicato, seria aquém às reivindicações dos trabalhadores, além de simplesmente se calar diante dos demais pontos das pautas apresentadas. Segundo a divulgação do Sindicato, o BRB ainda afirmou que, caso a FENABAN viesse a propor reajuste superior a 6,5%, seria necessária uma análise aprofundada acerca da possibilidade de acompanhá-la ou não. Inconformado com esta situação, o diretor do Sindicato Antonio Eustáquio fez as seguintes pontuações: “Ou seja, além de enrolar até agora, empurrando todos à greve, o BRB sequer se comprometeu a fazer o mínimo, que é seguir a Fenaban”. Nesse sentido, ele complementa: “Isso é uma total falta de respeito com os trabalhadores”. O também diretor do Sindicato Cristiano Severo, analisando esta conjuntura, vê como inevitável a adesão dos funcionários do BRB à greve, tal como pode ser extraído das seguintes considerações feitas por ele: “A greve é nacional e os bancários do BRB devem somar forças com os outros trabalhadores para pressionar os banqueiros a melhorar as propostas”¹³¹

129Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-rodada-de-negociacoes-brb-volta-a-dizer-nao-as-reivindicacoes-dos-trabalhadores>>. Acesso em 10 de nov. 2014

130Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-deve-ao-menos-seguir-fenaban>>. Acesso em 10 de nov. 2014

131Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/com-proposta-insuficiente-bancarios-do-brb-tambem-cruzam-os-bracos-a-partir-desta-terca>>.Acesso em 10 de nov. 2014

No dia 20 de setembro de 2012, iniciou-se o terceiro dia de greve, a qual, segundo informações divulgadas pelo Sindicato dos Bancários, contava, em Brasília, com adesão de 90% (noventa por cento) da categoria. Tal quadro teria atingido o efeito desejado pelo Sindicato, de modo que a diretoria do BRB foi obrigada a convocá-lo para negociação, a qual estaria marcada para as 16h30 do próprio dia 20 de setembro de 2012. A secretária-geral do Sindicato, Cida Sousa, fez as seguintes pontuações sobre a situação: “Isso mostra que a greve está forte e incomodando o banco. Esperamos agora que o BRB enfim apresente uma proposta decente, que atenda às necessidades dos bancários, caso contrário os trabalhadores continuarão de braços cruzados”¹³²

Logo após a reunião marcada para o dia 20 de setembro de 2012, o Sindicato, por meio de seu endereço eletrônico, convocou todos os empregados do BRB para a assembleia cujo objetivo era avaliar a proposta apresentada pela diretoria do Banco. O evento foi agendado para o dia 21 de setembro de 2012, às 9h30, no Edifício sede do próprio BRB, localizado no Setor Bancário Sul de Brasília. A notícia, além de informar o compromisso do Banco em não punir, sob hipótese alguma, os participantes do movimento grevista, explicava que, quanto aos dias não trabalhados, a diretoria do BRB seguiria o acordo definido em mesa junto à Fenaban. Acerca da proposta esboçada pelo Banco, o Sindicato divulgou os seguintes pontos principais:¹³³

Reajuste de 6,5% sobre todas as verbas salariais e benefícios. O banco seguirá a Fenaban caso o reajuste seja maior;

Reajuste de 9% sobre piso da carreira de escriturário (VP e CPVP). O banco seguirá a Fenaban caso o reajuste seja maior;

Redução para 3,2% na taxa de juros do cheque-especial;

Piso de analista em TI de R\$ 4.800,00;

Licença-paternidade de 10 dias úteis;

Para os funcionários que usufruem de 35 dias de férias, o banco oferecerá a opção de venda de até 15 dias;

Aumento das bolsas de auxílio-academia de 300 para 500;

Mínimo de dois atendentes capacitados na linguagem de libras para atendimento nas unidades de trabalho;

Padronização das regras de concessão de auxílio-educacional com compromisso de participação do movimento sindical na discussão do modelo que vigorará no primeiro semestre de 2013;

Instalação de Comissão de Ética para apurar denúncias e casos de assédio moral e sexual dentro do banco. Os representantes do BRB se comprometeram em reservar pelo menos uma vaga na comissão para um representante escolhido pelos trabalhadores;

Isenção de tarifa de cadastro para financiamento de veículos até 31 de dezembro de 2012;

Equiparação da remuneração de atividade de caixa com os empregados da Caixa

132Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/pressao-da-greve-faz-brb-chamar-negociacao>>. Acesso em 10 de nov. 2014

133Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-apresenta-proposta-e-sindicato-convoca-assembleia-para-esta-sexta-21>>. Acesso em 11 nov. 2014

Econômica Federal;

Os outros itens permanecem iguais aos do acordo anterior.

A proposta apresentada pelo Banco de Brasília diante do movimento grevista de 2012 foi aprovada por seus empregados na assembleia realizada no Edifício Brasília em 21 de setembro de 2012, de sorte que aqueles que haviam aderido à greve deveriam voltar ao trabalho ainda no mesmo dia¹³⁴. No dia 27 de setembro daquele ano, após a aprovação da proposta da Fenaban pela assembleia dos bancários, o Sindicato divulgou como ficaria o acordo a ser assinado junto ao BRB, uma vez que a proposta aprovada no dia 21 de setembro de 2012 dependia da definição da negociação com a Fenaban. Sendo assim, a notícia publicada no site do Sindicato apresentou consigo o seguinte informativo:¹³⁵

Conforme a proposta apresentada pela Fenaban e aprovada em assembleia pelos bancários, o índice de reajuste sobre benefícios (excluindo-se auxílio-refeição, auxílio-alimentação e cesta-alimentação), atividades gratificadas, funções gratificadas e valor de referência será de 7,5%. O percentual de correção dos benefícios refeição/alimentação será de 8,5%. Permanece a correção do piso, com reflexo para todos os pisos do PCS, de 9%, uma vez que este valor é superior ao apresentado pela Fenaban.

Pela proposta apresentada pela Fenaban, a compensação dos dias parados ocorrerá a partir da assinatura do acordo com a Federação dos bancos até o dia 15 de dezembro. Qualquer hora extra feita antes disso deverá ser paga.

2.3-O Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013:

No dia 1º de outubro de 2012, o Banco de Brasília S.A, na figura de seu então Diretor Presidente, Jacques de Oliveira Pena; a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro- CONTRAF, por intermédio de seu Presidente Carlos Alberto Cordeiro da Silva; e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília- SEEB/DF, representado pelo seu presidente Rodrigo Lopes Britto, celebraram o Acordo Coletivo 2012-2013. O documento é composto por 66(sessenta e seis) cláusulas, dentre as quais, optamos por elencar algumas que consideramos mais relevantes:¹³⁶

Cláusula Primeira- Reajuste Salarial

O BANCO reajustará, a partir de 1º de setembro de 2012, em 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), em relação ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração- PCCR/2012, as tabelas vigentes de Funções e Atividades Gratificadas e de Vencimento Padrão, bem como as demais verbas, vantagens e benefícios, exceto a gratificação da atividade de Caixa Bancário, o vencimento padrão do cargo de Escriturário e o vencimento padrão do cargo de Analista de Tecnologia da Informação, mantendo o interstício definido

134Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-assembleia-bancarios-do-brb-aprovam-proposta-e-encerram-greve>>. Acesso em 11 nov. 2014

135Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/veja-como-fica-o-acordo-do-brb-com-a-proposta-da-fenaban>> Acesso em 11 de nov. 2014

136Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>. >Acesso em 12 nov. 2014

no PCCR/2012 entre cada padrão remuneratório

Parágrafo Primeiro- A Tabela de Vencimento Padrão e o Complemento Pessoal de Vencimento Padrão do Cargo de Escriturário serão corrigidos pelo índice de 9%(nove por cento), em relação ao PCCR/2012

Parágrafo Segundo- O piso salarial do cargo de Analista de Tecnologia da Informação será reajustado para 11,63%(onze inteiros e sessenta e três centésimos por cento), em relação ao PCCR/2012, correspondendo ao padrão 1 da Classe B1, perfazendo o valor de R\$4.800,00(quatro mil e oitocentos reais), mantendo o interstício definido no PCCR/2012 entre cada padrão remuneratório.

Parágrafo Terceiro- A gratificação da Atividade Gratificada de Caixa e o Complemento Pessoal da Atividade Gratificada de Caixa serão reajustados pelo índice de 8,006%(oito inteiros e seis milésimos por cento), em relação ao PCCR/2012, perfazendo o valor atual de R\$ 1.207,00(mil duzentos e sete reais)

Parágrafo Quarto- Os auxílios decorrentes do Programa de Alimentação ao Trabalhador- PAT e Cesta Alimentação, previstos nas Cláusulas Nona e Décima do presente Acordo, serão reajustados pelo índice de 8,5%(oito inteiros e cinco décimos por cento), em relação ao I Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012.

Cláusula Segunda- Adicional Por Tempo de Serviço

Aos empregados admitidos até 31.12.1999, nos termos do Regulamento de Pessoal, será devido o Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio-AC 1999/2000) correspondente a R\$35,90(trinta e cinco reais e noventa e oito centavos), por ano de efetivo exercício no Banco, completado de 01.09.2000 até 31.08.2013.

(...)

Parágrafo Segundo- Fica estendido aos empregados admitidos a partir de 01.01.2000 o Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio) previsto no Regulamento de Pessoal, correspondente a R\$35,98(trinta e cinco reais e noventa e oito centavos), por ano de efetivo exercício no Banco, completado a partir de 01.09.2010 até 31.08.2013

(...)

Cláusula Oitava- Auxílio Creche

O BANCO pagará, mensalmente, aos seus empregados, mediante requerimento, o valor correspondente a R\$270,79(duzentos e setenta reais e setenta e nove centavos), para cada filho, inclusive adotivo, até a idade de 7(sete) anos completos

(...)

Cláusula Nona- Programa de Alimentação do Trabalhador

O BANCO creditará, conforme opção do empregado, 100%(cem por cento) do valor do benefício do cartão de refeição ou no cartão de alimentação de seus empregados, ou 50%(cinquenta por cento) do valor do benefício em cada um deles, a título de ajuda alimentação, de caráter indenizatório e de natureza não salarial, a quantia mensal de R\$608,74(seiscentos e oito reais e setenta e quatro centavos) (...)

(...)

Cláusula Décima- Cesta Alimentação

O BANCO concederá aos seus empregados, cumulativamente com o benefício previsto na Cláusula anterior (Programa de Alimentação do Trabalhador), Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$368,06 (trezentos e sessenta e oito reais e seis centavos) (...)

(...)

Cláusula Décima Quarta- Programa de Participação nos Lucros e Resultados

O Banco comprometeu-se a instituir, em favor dos empregados, programa de Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, com vigência no período de 01.01.2013 a 31.12.2013.

Parágrafo Único: As condições gerais e especiais do programa, os beneficiários, os critérios, as metas, os resultados, os procedimentos e todas as demais condições serão ajustados com as entidades sindicais e inscritos em aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

(...)

Cláusula Décima Sexta- Redução de Juros sobre Cheque Especial

O BANCO concederá, a todos os seus empregados da ativa, e estenderá aos aposentados e pensionistas a taxa de juros de 3,2%(três inteiros e dois décimos por cento) quando da utilização do cheque especial, a partir da vigência do presente Acordo.

(...)

Cláusula Décima Nona- Fruição de Férias

A presente cláusula tem por objetivo regulamentar o gozo de férias dos empregados do BANCO, inclusive daqueles com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, permitindo a opção pelo parcelamento das férias em 2(dois) períodos, desde que não inferiores a 10(dez) dias, sem prejuízo da opção, pelo empregado, pelo gozo das férias na forma estabelecida na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)

Cláusula Vigésima- Bonificação de Férias

Os empregados que contarem com tempo de serviço prestado ao BANCO igual ou superior a 20(vinte) anos farão jus à fruição de 35(trinta e cinco) dias de férias.

Cláusula Vigésima Primeira- Abono Assiduidade

Os abonos assiduidade de que trata o Regulamento de Pessoal do BANCO, correspondentes a 5(cinco) dias úteis, consecutivos ou não, a serem concedidos após cada ano civil, proporcionalmente ao número de meses completos de efetivo exercício no ano anterior, serão acumuláveis por 3(três) anos.

(...)

Cláusula Vigésima Sexta- Licença Paternidade

Na vigência deste Acordo, fica ampliada a licença paternidade, prevista no Regulamento de Pessoal do BRB, para 10(dez) dias úteis consecutivos, a partir da data do nascimento do filho, inclusive.

(...)

Cláusula Trigésima Quarta- AIDS e Doenças Crônicas

O BANCO ressarcirá seus empregados acometidos de AIDS e doenças crônicas específicas no plano da Caixa de Assistência, 80%(oitenta por cento) das despesas com remédios até o valor global de despesa de R\$95.684, 67(Noventa e cinco mil seiscentos e oitenta e quatro reais e sessenta e sete centavos) ao ano, mediante avaliação por médico indicado pelo BANCO, incumbindo ao empregado a apresentação dos comprovantes de compra dos medicamentos.

(...)

Cláusula Quadragésima Quarta- Assistência em caso de Violência

O Banco assegurará assistência médica e psicologia, pelo prazo máximo de 1(um) ano, a empregado vítima de assalto ou de outras ocorrências de violência, que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por médico indicado pelo Banco.

Cláusula Quadragésima Quinta- Plano de Segurança Bancária

Em relação à manutenção e revisão dos planos de segurança bancária, em geral e por unidade, o BANCO compromete-se a cumprir rigorosamente as determinações previstas na Lei Federal nº 7.102/83 e nos regulamentos internos, bem como analisar em conjunto com as entidades sindicais eventuais casos que reclamem tratamento diferenciado em termos de

segurança bancária.

(...)

Cláusula Sexagésima Quinta- Compensação dos dias não trabalhados(greve)

Os dias não trabalhados durante a greve serão compensados com a prestação de jornada suplementar de trabalho, no período compreendido entre 30/10/2012 a 15/12/2012, e, de consequência, não será considerada como jornada extraordinária nos termos da lei.

(Grifos nossos)

2.4- Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2012:

Diante das notícias veiculadas acerca das negociações entre o Sindicato dos Bancários de Brasília e a Diretoria do Banco de Brasília S.A no ano de 2012, faremos um paralelo sobre alguns dos pontos presentes na *Proposta de Pauta Específica para o BRB -campanha salarial 2012/2013* e sobre como eles ficaram após a assinatura do Acordo Coletivo daquele ano. Nesse sentido, interessante apontarmos a postura do Sindicato dos Bancários, o qual se mostrou em várias oportunidades inconformado com o rumo das negociações junto à Diretoria do BRB, mas que, em face da primeira proposta apresentada por ela, considerou- a suficientemente interessante a ponto de levá-la para a apreciação dos funcionários da instituição em Assembleia realizada no Edifício Brasília: sede do BRB localizada no Setor Bancário Sul de Brasília e responsável por concentrar em seu espaço físico o desenvolvimento das atividades referentes a grande parte dos Cargos Comissionados e Funções de Confiança ofertados pelo Banco.

Um dos pontos elencados na Pauta Específica e que foi definido no Acordo Coletivo assinado é referente à redução dos juros do cheque especial cobrado dos funcionários da instituição, o qual ficou definido em 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) ao mês, tal como pode ser visto na cláusula Décima Sexta do instrumento negocial mencionado. Contudo, alguns pontos questionados na pauta Específica sequer foram citados no Acordo Coletivo assinado, tais como:¹³⁷

- Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana.
- Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 caixas ou mais.
- Elevação da gratificação de orientador de auto atendimento para o mesmo valor

¹³⁷ Respectivamente, Itens 6, 13, 10, 18, 19, 27 e 33 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf. >Acesso em 10 nov. 2014

da gratificação do atendente de ouvidoria e atendente do SAC, unificando esta gratificação em R\$1.000,00 (um mil reais).

- Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais cônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.
- Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.
- Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12%, devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.
- Concessão de auxílio-combustível em substituição ao vale-transporte aos funcionários que comprovadamente necessitem de veículo para o deslocamento ao local de trabalho, face a localização distante de linha regular de transporte público.

Outros aspectos pleiteados na Pauta Específica, embora versem sobre assuntos mencionados no Acordo Coletivo, estão previstos de maneira demasiadamente vaga e sem objetividade. Tal situação pode ser confirmada a partir do seguinte comparativo de uma das demandas apresentadas e a maneira com que ela é abarcada no Acordo Coletivo:

Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno.¹³⁸

Cláusula Décima Quarta- Programa de Participação nos Lucros e Resultados

O Banco comprometeu-se a instituir, em favor dos empregados, programa de Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, com vigência no período de 01.01.2013 a 31.12.2013.

Parágrafo Único: As condições gerais e especiais do programa, os beneficiários, os critérios, as metas, os resultados, os procedimentos e todas as demais condições serão ajustados com as entidades sindicais e inscritos em aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.¹³⁹

Percebemos que a Pauta Específica é bem clara ao reivindicar aos empregados afastados por motivo de saúde o direito à fruição do pagamento integral da Participação nos Lucros e Resultados(PLR), ao passo que o acordo coletivo restringe-se a afirmar que as condições específicas a serem aplicadas a este assunto seriam ajustadas futuramente com as entidades sindicais e posteriormente registradas em termos aditivos ao Acordo Coletivo de Trabalho. Portanto, vemos que, dentre as negociações, esta pauta ficou de lado, sendo um tema relegado a um momento posterior.

138 Item 7 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_20_13.pdf.> Acesso em 10 nov. 2014

139Cláusula Décima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ac_ordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf.> Acesso em 12 nov. 2014

Outro ponto que também não encontra previsão clara no Acordo Coletivo, embora tenha sido claramente requisitado na pauta específica é a seguinte demanda:

Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de lei e regulamento, incluída a proteção às áreas de autoatendimento.¹⁴⁰

Por sua vez, o Acordo Coletivo, ao discorrer sobre este assunto, em sua cláusula quadragésima quinta, se restringe a mencionar o comprometimento do BRB em cumprir as previsões da Lei Federal nº 7.102/83 e dos normativos internos, contudo, sem fazer qualquer menção a uma possível revisão dos planos de segurança bancária vista de um modo geral e por unidade. Além disso, não há qualquer alusão acerca da política a ser aplicada, dentre outras áreas críticas, ao setor de autoatendimento, o qual fica na parte externa dos pontos de atendimento e das Agências Bancárias, sendo o acesso de pessoas a este setor livre e sem qualquer tipo de revista, o que expõe os funcionários que nele trabalham; os orientadores de autoatendimento; a condições de maior vulnerabilidade e exposição.

Por sua vez, a negociação chegou a resultados aquém aos projetados na pauta específica apresentada ao BRB em alguns pontos, principalmente naqueles relacionados às cláusulas de caráter econômicos financeiros e aquelas atinentes aos benefícios. Nesse sentido, percebemos algumas reivindicações tidas como frustradas na negociação, embora o Sindicato dos Bancários de Brasília tenha considerado a proposta ofertada pelo BRB como suficientemente satisfatória a ponto de ser levada para debate em Assembleia e, posteriormente, dar ensejo ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Primeiramente, a pauta específica apresentada ao BRB objetivava, dentre outros, a elevação do piso salarial dos Analistas de Tecnologia da Informação(TI) para R\$ 5.768,31(Cinco mil, setecentos e sessenta e oito reais, trinta e um centavos), bem como da atividade gratificada dos Caixas Bancários para R\$1.237,00(Hum mil, duzentos e trinta e sete reais)¹⁴¹. Todavia, o Acordo Coletivo não chegou a estes patamares requisitados, tal como pode ser visto logo em sua cláusula primeira e seus respectivos parágrafos, os quais elevam o piso salarial dos Analistas de Tecnologia da Informação para R\$4.800,00 (Quatro mil e oitocentos reais), bem como a função gratificada de Caixa Bancário para R\$1.207,00 (Hum mil, duzentos e sete reais) ¹⁴², os quais são, respectivamente, 16,78% (dezesseis inteiros, setenta e oito centésimos por cento) e 2,42% (dois inteiros, quarenta e

140Item 23 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf> Acesso em 10 nov. 2014

141Item 12 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf>. Acesso em 10 nov. 2014

142Cláusula Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>>. Acesso em 12 nov. 2014

dois centésimos por cento) inferiores aos números mínimos pedidos na pauta elaborada pelo próprio Sindicato dos Bancários de Brasília na reunião junto aos seus delegados sindicais, ainda na fase antecedente à instauração da greve.

A incorporação dos Adicionais por Tempo de Serviço (anuênios) anteriores a 2010 aos funcionários admitidos a partir de 2000¹⁴³ também foi uma reivindicação apontada na pauta negociada apresentada ao BRB, de sorte que este assunto, em sede do Acordo Coletivo assinado entre o Sindicato, a Diretoria do Banco e a CONTRAF, não recebeu esta previsão. Tal situação pode ser visualizada na cláusula segunda parágrafo segundo do ACT 2012/2013¹⁴⁴, o qual estendeu aos empregados admitidos a partir de 01.01.2000 o anuênio no valor de R\$35,98(trinta e cinco reais e noventa e oito centavos) por ano de efetivo exercício contado entre o período de 01.09.2010 e 31.08.2013. Portanto, a retroatividade dos Adicionais por Tempo de Serviço para cada ano de efetivo desempenho das atividades para o período iniciado em 01.01.2000 e com término em 31.12.2009 não foi concedida pelo Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.

Dentre as reivindicações relacionadas à saúde e qualidade de vida, uma delas pedia o ressarcimento integral dos gastos oriundos de tratamentos, exames e medicamentos para os empregados da instituição e seus respectivos dependentes acometidos pela AIDS, doenças psíquicas, ocupacionais, crônicas ou degenerativas, desde que enquadradas no rol previsto pela Agência Nacional de Saúde(ANS)¹⁴⁵. Nesse ponto, o Acordo Coletivo definiu, em sua cláusula trigésima quarta, que o ressarcimento pleiteado seria concedido aos seus empregados, limitado a 80%(oitenta por cento) das despesas com remédios até o valor global de R\$95.684, 67(Noventa e cinco mil seiscientos e oitenta e quatro reais e sessenta e sete centavos) no ano, condicionado à avaliação da equipe médica indicada pelo Banco e à apresentação dos comprovantes de compra da medicação.¹⁴⁶ Portanto, o ACT limitou o ressarcimento ao patamar de 80% e ao valor global anual de R\$95.684,67, além de discorrer somente acerca dos gastos com medicação de seus empregados, não alcançando as despesas com tratamentos e exames e não estipulando a possibilidade de ressarcimento de gastos advindos de dependentes acometidos pelas doenças ou síndromes mencionadas.

Reivindicou-se também a criação, o aprimoramento e o desenvolvimento, por parte do

143Item 9 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf>. Acesso em 10 nov. 2014

144Cláusula segunda do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>. >Acesso em 12 nov. 2014

145Item 17 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf>. Acesso em 10 nov. 2014

146Cláusula trigésima quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>>. Acesso em 12 nov. 2014

Banco, de rotinas voltadas à prevenção e à definição de protocolos de ação relacionados à segurança bancária, ao acompanhamento e ao amparo médico e psicológico. Nesse sentido, podemos mencionar os casos de assalto ou ocorrência de qualquer tipo de ato de violência atentatório contra a integridade física ou moral do empregado, garantido o acompanhamento por parte do Sindicato nestes tipos de ocorrências.¹⁴⁷ A resposta apresentada a este ponto da pauta, entretanto, não alcançou os resultados desejados, uma vez que o Banco limitou-se a oferecer assistência médica e psicológica às vítimas de violência que tenham atingido ou visado atingir o patrimônio do Banco pelo prazo máximo de apenas 01(um) ano, tal como pode ser visto a partir da leitura da cláusula quadragésima quarta do Acordo Coletivo¹⁴⁸.

Na seara dos benefícios, reivindicou-se a extensão em cada um dos auxílios oferecidos pelo banco para, ao menos, o valor de R\$622,00(seiscentos e vinte e dois reais): salário mínimo vigente à época. Todavia, o auxílio-creche para cada filho com idade até 7(sete) anos completos ficou definido em R\$270,79(duzentos e setenta reais e setenta e nove centavos)¹⁴⁹, ao passo que o benefício advindo do Programa de Alimentação do Trabalhador ficou estipulado no valor mensal de \$608,74(seiscentos e oito reais e setenta e quatro centavos).¹⁵⁰ Outro benefício previsto no ACT de modo defasado em relação à Pauta de Reivindicações apresentada ao Banco foi a Cesta Alimentação, a qual foi definida em R\$368,06(trezentos e sessenta e oito reais e seis centavos).¹⁵¹ Assim sendo, vemos claramente que em nenhum desses benefícios ofertados pelo Banco aos seus funcionários foi alcançado o valor de R\$622,00 (seiscentos e vinte e dois reais) pedido na Pauta Específica de Reivindicações.

Questionou-se também acerca da possibilidade de extensão da licença paternidade para 10 (dez) dias úteis não consecutivos. O Acordo Coletivo, embora tenha alcançando os 10(dez) dias requisitados, definiu que sua fruição seria feita de modo consecutivo a partir do nascimento da criança.¹⁵² Pedia-se também a concessão de um novo abono assiduidade a ser utilizado pelo empregado na ocasião de seu aniversário, caso a data ocorresse em dias úteis. Todavia, novamente o ACT foi silente em uma das reivindicações, de sorte que apenas reafirmou, a título de abono assiduidade, os 5(cinco) dias úteis já assegurados anteriormente.¹⁵³

Quanto à fruição das férias, reivindicava-se a possibilidade de que elas pudessem ser

147 Item 24 da Proposta de Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf>. Acesso em 10 nov. 2014

148Cláusula Quadragésima Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>>. Acesso em 12 nov. 2014

149Ibidem, Cláusula oitava do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013

150 Ibidem, Cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.

151Ibidem, Cláusula décima do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013.

152Ibidem, Cláusula Vigésima Sexta do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013

153Ibidem, Cláusula Vigésima Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013

divididas em mais de 2(dois) períodos, os quais deveriam contar com a quantidade de dias em números múltiplos de 5(cinco). Além disso, pedia-se que, aos funcionários que contassem com mais de 20(vinte) anos de serviços junto à Instituição, o número de dias de férias fosse aumentado de 35 (trinta e cinco) para 36(trinta e seis). Porém, novamente o ACT não satisfez estas demandas, limitando-se a disciplinar estes assuntos da mesma maneira que já havia sido consolidada anteriormente, tal como pode ser visto nas cláusulas décima nona e vigésima, as quais traziam consigo as seguintes redações:

Cláusula Décima Nona- Fruição de Férias

A presente cláusula tem por objetivo regulamentar o gozo de férias dos empregados do BANCO, inclusive daqueles com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, permitindo a opção pelo parcelamento das férias em 2(dois) períodos, desde que não inferiores a 10(dez) dias, sem prejuízo da opção, pelo empregado, pelo gozo das férias na forma estabelecida na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁵⁴

Cláusula Vigésima- Bonificação de Férias

Os empregados que contarem com tempo de serviço prestado ao BANCO igual ou superior a 20(vinte) anos farão jus à fruição de 35(trinta e cinco) dias de férias.¹⁵⁵

Diante deste paralelo feito por nós acerca dos objetivos pleiteados antes da greve e a maneira com que estes assuntos foram disciplinados após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013, percebemos que, embora a pauta apresentada pela Diretoria do Banco de Brasília S.A tenha sido considerada satisfatória pelo Sindicato dos Bancários e aprovada em Assembleia, a nosso ver, inúmeros pontos da reivindicação sequer foram disciplinados no instrumento negocial em apreço. Conseqüentemente, consideramos que as negociações foram frustrantes em vários pontos, alcançando, como um todo, patamares de atingimento bem inferiores àqueles inicialmente demandados pelo próprio Sindicato dos Bancários de Brasília na Pauta de Reivindicações Específica 2012/2013 destinada ao BRB.

3-Greve dos Bancários do BRB de 2013:

3.1-Pauta de Reivindicações:

Entre os dias 19 e 21 de julho de 2013, ocorreu a 15ª Conferência Nacional dos Bancários, em São Paulo, a qual foi responsável por definir a pauta geral a ser pleiteada pela categoria no movimento grevista daquele ano. Conseqüentemente, o Sindicato dos Bancários de Brasília agendou para o dia 02 de agosto de 2013 o Seminário dos Delegados Sindicais do BRB, sendo esta a oportunidade na qual seriam definidas as reivindicações específicas a serem

154 Cláusula Décima Nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>>. Acesso em 12 nov. 2014

155 Ibidem, Cláusula Vigésima do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013

apresentadas ao Diretoria do Banco em questão.¹⁵⁶ A pauta específica apresentada ao BRB trazia consigo a seguinte disposição de reivindicações:¹⁵⁷

PAUTA ESPECÍFICA PARA O BRB – CAMPANHA SALARIAL 2013/2014
CLAÚSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2012/2013, até que seja assinado novo acordo coletivo.
- 2) Renovação das cláusulas que não tenham impacto econômico por 2 (dois) anos.
- 3) Cumprimento das decisões acordadas em mesa entre o Comando Nacional dos Bancários, coordenado pela CONTRAF-CUT e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, porventura mais vantajosas.

CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS

- 4) Reajuste de todas as verbas salariais, e com repercussão remuneratória, no mínimo no mesmo percentual definido na mesa nacional FENABAN/CONTRAF-CUT.
- 5) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos de qualquer natureza, inclusive habitacional, de forma que não ultrapasse a taxa SELIC anualizada, bem como isenção geral de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
 - 5.1) Relativamente ao cheque especial, os funcionários ativos e aposentados, a partir da vigência deste ACT, terão carência de 10 (dez) dias na utilização do saldo disponível.
- 6) Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana.
- 7) Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno.
- 8) Incorporação dos anuênios anteriores a 2010 aos funcionários admitidos a partir de 2000, de forma que estes tenham acrescido aos seus anuênios a quantidade correspondente ao número de anos trabalhados no BRB.
- 9) Unificação da gratificação de orientador de auto atendimento, atendente de ouvidoria e atendente do SAC, no valor de R\$1.120,00 (um mil, cento e vinte reais).
- 10) Elevação do piso dos analistas de TI para R\$6.168,05 (seis mil, cento e sessenta e oito reais e cinco centavos - valor previsto na primeira versão do PCCR corrigido para esta data base de acordo com a variação do INPC).
- 11) Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 (três) caixas ou mais.
- 12) Elevação do auxílio funeral para R\$5.000,00 (cinco mil reais). O pagamento será feito mediante a apresentação de atestado de óbito.
- 13) Prorrogação do pagamento da indenização aos ex auxiliares administrativos nos mesmos moldes ora praticados, visando a integridade de sua remuneração. O valor pago a título de indenização sofrerá a correção que for aplicada às demais verbas salariais fruto do acordo coletivo.
- 14) Instituição de adicional de insalubridade para os funcionários lotados em PA's instalados dentro de hospitais, no percentual de 30% (trinta por cento) do vencimento padrão.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

- 15) Melhoria dos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.
- 16) Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 (dois) anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT.
- 17) Ressarcimento integral de gastos com tratamento, exames e medicação para os

¹⁵⁶Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/seminario-define-no-proximo-dia-2-de-agosto-a-pauta-especifica-do-brb>> Acesso em 14 de nov. 2014

¹⁵⁷Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 de nov. 2014

bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas, conforme rol da ANS.

18) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.

19) Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% (trinta por cento) de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.

20) Respeito à pausa de 10 (dez) minutos já prevista em acordo coletivo, com orientação e determinação ativas do banco para todos os administradores, a fim de assegurar de fato o direito à prevenção a doenças ocupacionais como política adotada e comunicada ao público. Registro em ponto apenas mediante pausa efetivamente realizada.

21) Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais.

22) Políticas ativas de prevenção e informação à saúde do trabalhador: ampliação, intensificação, universalização.

23) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de lei e regulamento, incluída a proteção às áreas de auto-atendimento.

24) Criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação sistemática pelo banco de rotinas preventivas e protocolos de ação de segurança bancária. Atendimento e amparo médico e psicológico, fornecidos pelo banco em caso de assalto ou outras ocorrências de violência que atentem contra a integridade física e moral do/a funcionário/a. Garantia de aviso e acompanhamento sindical nessas ocorrências.

24.1) Aos funcionários vítimas dos sinistros constantes na cláusula 24 (vinte e quatro), será assegurada a transferência para outra unidade e ainda assistência jurídica do banco em função de processo legal aberto pelas autoridades competentes.

25) Readequação geral do ambiente de trabalho e atendimento ao público em todas as unidades, com alocação suficiente de móveis, equipamentos, instalações estruturais e de acabamento, *lay-out*, dispositivos de acessibilidade, etc.

26) Garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a gestão da Saúde BRB, considerando que os bancários associados ao plano de saúde aportam mais de 50% dos recursos para o plano. O custeio administrativo deste funcionários será de inteira responsabilidade do banco.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

27) Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.

28) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 (três) anos, com possibilidade de sua conversão em espécie.

29) Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado.

30) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós graduação (inclusão dos admitidos após 1999), voltado para todos empregados no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo, garantindo para cada empregado pelo menos o reembolso de um curso de graduação e um de pós-graduação. O benefício será pago independentemente de o funcionário já ter cursado algum curso superior às suas expensas.

31) Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket e cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do cheque especial, saques, transferências, isenção de tarifas em geral).

32) Concessão de auxílio-combustível ou pecúnia, em substituição ao vale transporte.

33) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco, estabelecendo como valor pelo Km rodado a quantia de R\$1,23 (um real e vinte e três centavos), devendo este valor ser corrigido todas as vezes que houver majoração dos preços dos combustíveis e ainda a correção anual pelo índice de inflação oficial, o INPC,

calculado pelo IBGE. O quilômetro rodado será pago todas as vezes que o funcionários se deslocar para qualquer atividade atendendo a convocação feita pelo banco.

34) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas até o valor de R\$123,00 (cento e vinte e três reais) para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo. Aos funcionários com indicação médica de necessidade de prática desportiva, o banco pagará o valor integral caso este supere R\$123,00 (cento e vinte e três reais).

35) Concessão de abono assiduidade por ocasião do aniversário do empregado caso esta data ocorra em dia útil, sem possibilidade de venda ou negociação de outra data. Este abono não será deduzido dos cinco abonos ora assegurados.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

36) Criação de comissão paritária com quatro integrantes, cuja função será a de rever critérios de encarreiramento previstos no PCCR, bem como de instituição de valorização por titulação.

36.1) A comissão terá prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da sua instalação para concluir os trabalhos. A instalação deverá ocorrer na semana subsequente à da assinatura do acordo coletivo.

37) Oferta de curso de formação/preparação para os processos seletivos internos, bem como formação para todos os que vierem a ser designados para qualquer função antes da entrada em exercício.

37.1) Os processos seletivos a que alude a cláusula 37 serão todos organizados e conduzidos pela área de RH (recursos humanos) do BRB, como mecanismo de uniformização dos procedimentos.

38) Extensão da oportunidade para todos os funcionários de realizar cursos executivos, de idiomas, ou outros qualificadores da formação profissional.

CLÁUSULAS DIVERSAS

39) Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência, descomissionamento e ainda incorporação administrativa de função comissionada ou atividade gratificada conforme previsto e regulamento de pessoal.

39.1) O banco facilitará a remoção (incluída a decorrente de rodízio) de acordo com a preferência do funcionário, assegurada opção de maior proximidade ao local anterior de trabalho.

39.2) O banco disponibilizará até dois meses antes de qualquer rodízio, a relação dos PA's onde haverá rodízio, com a indicação dos cargos e funções que serão rodiziados.

40) Fim da lateralidade no BRB.

41) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas. Relativização das metas de vendas e adequação proporcional ao perfil de cada cargo/função.

41.1) Aos caixas, em consonância com o acordo para pagamento da PLR, não poderá haver cobrança de meta de venda de produtos na AAP.

42) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas, incluídas aí aquelas dispendidas em reuniões, com percentual de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

43) Imediato cumprimento dos aplicativos e procedimentos já emanados pelo banco para solucionar os problemas da informática, com participação dos funcionários, sempre que possível, e/ou sua representação.

44) Mudança na forma de divisão das férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 5 (cinco) dias (ex. 5 e 25 dias; 10, 10 e 10 dias; 10 e 20 dias); e elevação do número de cinco para seis dias a mais de férias para os funcionários a partir de 20 (vinte) anos de serviço.

45) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF, e/ou política de crédito imobiliária incentivadora da aquisição ou troca da residência própria, com juros subsidiados.

46) Valorização do dirigente e da representação sindical em conformidade com o que for acordado entre a FENABAN e a CONTRAF-CUT.

47) Instituição da figura do auditor sindical, bem como eleição de um funcionário para o Conselho de Administração do banco visando o aperfeiçoamento democrático da governança corporativa.

48) Volta da impressora para os caixas, contribuindo desta maneira para uma melhora de sua atividade.

49) O banco, dentro do princípio de boa-fé, abrirá negociações visando o equacionamento do passivo resultante da jornada extra exercida pelos funcionários comissionados, cujas jornadas foram ajustadas às 30 (trinta) horas semanais.

50) O banco enquadrará os jornalistas devidamente habilitados, que exercem sua função de formação no banco, no cargo de especialista júnior.

51) O banco reduzirá a jornada diária dos técnicos de segurança do trabalho e dos auxiliares de enfermagem do trabalho para 6 (seis) horas, perfazendo o total de 30 (trinta) horas semanais.

52) O banco implantará a isonomia na atividade gratificada de caixa de forma que todos os caixas recebam o valor hoje recebido pelos funcionários que tenham a atividade gratificada e o complemento pessoal de atividade de caixa.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

53) Corresponsabilidade do banco com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por terceiros (e estagiários) visando a garantia universal de emprego decente para todos.

54) Implantação e intensificação de protocolos e medidas concretas no sentido de assegurar e incentivar igualdade de oportunidades relativa às disparidades nos indicadores de gênero, raça, pessoas com deficiência, orientação sexual, etc.

55) Compromisso do banco em discutir na comissão criada para apurar denúncias de assédio moral todas aquelas que a comissão receber, bem como as encaminhadas pelo Sindicato.

55.1) O banco assume o compromisso de tomar as medidas apontadas pela comissão visando a eliminação de qualquer comportamento que enseje a prática de assédio.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

56) Manutenção de todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordo anterior, não modificadas nesta negociação coletiva. (Grifos nossos)

Conforme podemos ver ao comparar a Pauta de Reivindicações Específicas da Campanha Salarial 2013/2014 com o mesmo instrumento elaborado na Campanha 2012/2013, percebemos que os itens ali apresentados em vários momentos chegam até mesmo a se repetir em razão de não terem sido suficientemente abarcados pelo Acordo Coletivo de Trabalho até então vigente. Novamente, percebemos que a Pauta destinada especificamente ao Banco de Brasília S.A contava com pontos das mais variadas áreas, passando por cláusulas econômico-financeiras, saúde, segurança, previdência complementar, benefícios, formação, qualificação, responsabilidade social, dentre outros aspectos.

O Sindicato dos Bancários de Brasília, em conjunto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (FETEC- CUT/CN) entregaram ao então presidente do Banco de Brasília, Paulo Evangelista, no dia 7 de agosto de 2013, as pautas reivindicatórias gerais e específicas relacionadas ao movimento grevista 2013/2014.¹⁵⁸

158 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-entrega-pautas-de-reivindicacoes-ao-brb>> Acesso em 14 de nov. 2014

3.2-As Negociações:

No dia 27 de agosto de 2013 ocorreu a primeira rodada de negociações entre os dirigentes do Sindicato dos Bancários de Brasília e do BRB, contudo, nenhuma proposta foi apresentada pelo Banco, a exemplo da mesma postura que havia sido adotada pela Fenaban até aquele momento. No episódio, a diretoria do BRB se limitou a pedir esclarecimentos sobre alguns pontos apresentados na Pauta de Reivindicações Específicas, as quais, segundo o Sindicato, foram devidamente esclarecidas e reforçadas. Sobre este episódio, o então Diretor do Sindicato e também funcionário do BRB, Cristiano Severo, teceu as seguintes considerações:¹⁵⁹

É, no mínimo, estranho depois de 20 dias, o banco, em uma negociação, solicitar esclarecimentos sobre cláusulas da pauta de reivindicações. Seria até compreensível se isto ocorresse após dois, três dias da entrega da pauta. Porém, após 20 dias, o banco deveria, no mínimo, apresentar propostas concretas

No dia 11 de setembro de 2013, o Sindicato dos Bancários de Brasília responde a uma suposta crítica que havia sido feito, segundo o Sindicato, levianamente, pela oposição bancária, a qual afirmava que, no âmbito das negociações, não havia a preocupação por parte do Sindicato em questionar a voltada da licença prêmio. O sindicato se defendeu destas alegações sob o argumento de que o ponto havia sido debatido na primeira reunião feita junto à diretoria do BRB, contudo, por um erro no arquivo enviado à imprensa do Sindicato e que continha a pauta específica das reivindicações, não foi feita a divulgação devida. Quanto à licença prêmio, a notícia em questão afirmava que: “Esta reivindicação, assim como outras de extrema importância, tais como aumento real, valorização do piso, certamente é e será objeto de contundente cobrança em mesa de negociação”¹⁶⁰

Ainda no próprio dia 11 de setembro de 2013, a rodada de negociações junto ao BRB mostrou-se insatisfatória pelo Sindicato. Tal situação pode ser percebida a partir do seguinte trecho da reportagem em apreço:¹⁶¹

A proposta, cujo item principal é reajuste de 6,5%, foi de pronto considerada insuficiente pelos dirigentes sindicais, uma vez que representa praticamente a metade da reivindicação dos bancários, que é reajuste de 11,98%. Isto sem considerar outros itens que integram a pauta de reivindicações dos funcionários da instituição financeira.

Segundo a notícia divulgada pelo Sindicato, a proposta feita pelo BRB, além do aumento em 6,5%, previa também a substituição dos equipamentos dos caixas, a obrigatoriedade, por parte do Banco, em disponibilizar acompanhamento jurídico em processos originados de

159Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-primeira-negociacao-brb-nao-apresenta-proposta>>. Acesso em 14 nov. 2014

160Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/volta-da-licenca-premio-e-reivindicacao-da-campanha-no-brb>>. Acesso em 15 nov. 2014

161Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-negociacao-com-o-sindicato-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em 15 de nov. 2014

assaltos; disponibilização de curso de executivos e de idiomas a todos, desde que respeitado o número de vagas disponibilizadas pelo Banco, e adesão ao Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça, com o escopo de aumentar as oportunidades oferecidas a mulheres e negros na ocupação de funções. Segundo o Sindicato, importantes itens da pauta de reivindicações foram esquecidos na proposta do Banco, tais como o retorno da licença-prêmio, a retroatividade dos anuênios aos funcionários admitidos a partir de 2000, elevação do piso, extensão da indenização aos ex-auxiliares remanescentes, bem como a adoção de eleição de um funcionário para o Conselho de Administração (Consad) do Banco.¹⁶²

Sobre o resultado frustrante da negociação do dia 11 de setembro, o então Secretário de Estudos Socioeconômicos do Sindicato, Cristiano Severo, afirmou que:

Embora a proposta apresentada pelo BRB seja ligeiramente superior ao que foi apresentado pela Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), e traga ganho real de 0,4% (a inflação do período compreendido pela data-base é de 6,1%), ela está longe da nossa reivindicação, cujo percentual de ganho real é de 5%. Isto sem considerar que o banco ignorou outras reivindicações importantes dos funcionários banco¹⁶³

O Banco ainda, segundo a reportagem, teria afirmado que sua proposta se manteria a mesma e que não confirmaria a adoção de índice maior que o pactuado junto à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), caso isto viesse a ocorrer. Sobre esta situação, o então diretor do Sindicato Antonio Eustáquio teceu as seguintes considerações: “A proposta do banco está a anos-luz da reivindicação dos bancários do BRB. É surpreendente que com remunerações e PLR tão elevadas a diretoria do banco tem a coragem de apresentar proposta tão aviltante”. A então secretária-geral do Sindicato, Cida Sousa, previu o seguinte panorama em razão do rumo que as negociações tinham tomado: “Diante do apresentado, não resta outra alternativa senão intensificar a pressão sobre o banco, o que passa necessariamente pela construção da greve prevista para dia 19”¹⁶⁴

O Sindicato teceu duras críticas à política negocial do BRB, uma vez que o Banco, no dia 12 de setembro de 2013, teria divulgado um comunicado que informava o custo que cada funcionário representava à Instituição, fazendo um comparativo com a remuneração dos empregados da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil. Deste modo, a reportagem veiculada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília no dia 17 de setembro de 2013 trazia as seguintes conclusões acerca do episódio:¹⁶⁵

Além de representar um desrespeito aos bancários do BB e da Caixa, ao expor da forma

¹⁶²Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-negociacao-com-o-sindicato-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em 15 de nov. 2014

¹⁶³Idem, Ibidem

¹⁶⁴Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/proposta-apresentada-pelo-brb-empurra-bancarios-para-greve>>. Acesso em 15 nov. 2014

¹⁶⁵Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-vez-de-melhorar-proposta-brb-divulga-custo-de-cada-bancario>>. Acesso em 15 de nov. 2014

como foi feita suas respectivas remunerações, o comunicado do banco quer induzir os funcionários a conclusões falsas. Exemplo disto é o fato de enumerar como gasto despesas com transporte, auxílio-alimentação e cesta-alimentação, cuja concessão propicia ao banco benefício fiscal. Sobre o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o banco também, propositalmente, esqueceu-se de dizer que auferir benefício fiscal ao pagá-lo. Aliás, é bom que se diga que os funcionários do BRB somente conquistaram este benefício quando foi possível esta isenção fiscal para a instituição financeira. Em vez de expedientes desta natureza, por que a direção do BRB não explica o custo da nova estrutura, e faz um comparativo entre a remuneração de seus executivos e a de executivos de outros bancos estaduais, como do Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), do Banco do Estado de Sergipe (Banese) e do Banco do Estado do Espírito Santo (Banestes)?

Após a aprovação do indicativo de greve no dia 19 de setembro de 2013, no dia 27 de setembro, o Sindicato divulgou a informação de que a grande adesão dos bancários e bancárias do BRB teria arrancado da Diretoria da Instituição o agendamento de uma nova reunião negocial a ser realizada no dia 30 de setembro. A então Secretária-geral do Sindicato, Cida Sousa, concluiu que: “Esta negociação chamada pela diretoria do BRB no nono dia da greve é uma prova da força do nosso movimento. A disposição dos bancários e bancárias deve continuar para pressionar o BRB e os demais bancos a apresentarem uma proposta com aumento real e avanços”¹⁶⁶

A negociação realizada no dia 30 de setembro em pouco avançou, aos olhos do Sindicato dos Bancários, quando comparada a proposta anterior. Neste sentido, o BRB apresentou oferta nos seguintes aspectos: Reajuste em 7% (sete por cento) sobre todas as verbas salariais; pagamento de anuênios referentes ao período entre 2000 e 2009 aos funcionários admitidos a partir daquele ano, contudo, sem haver retroatividade; oferecimento de uma possível substituição remanescente na função de analista júnior, pelo período de três meses, aos ex-auxiliares administrativos que, em dezembro de 2013, não estivessem alocados em outras funções comissionadas. Nesse sentido, a reportagem veiculada pelo Sindicato dos Bancários trazia consigo a seguinte percepção acerca dessa segunda rodada de negociações:¹⁶⁷

Para o Sindicato, a nova proposta apresenta avanços em relação à anterior, mas ainda é insuficiente diante da pauta de reivindicações dos trabalhadores, sobretudo em relação ao ganho real – que é de apenas 0,9% com o reajuste de 7%, enquanto os bancários pedem 5% de aumento acima da inflação. Além disso, deixa a desejar também nas questões específicas, como a flexibilização do VR, equiparação da AG dos auxiliares de autoatendimento com a AG de atendente de Ouvidoria, elevação do piso dos analistas de TI e licença prêmio.

Cristiano Severo, Secretário de Estudos Socioeconômicos do Sindicato à época, fez a seguinte análise acerca das condições do Banco frente as pautas de reivindicação: “O crescimento do BRB, materializado nos próprios balanços apresentados, aponta que a proposta desta segunda-

166 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/greve-forte-arranca-negociacao-com-o-brb>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

167 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-negociacao-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em 15 de nov. 2014

feira está muito abaixo do que os bancários reivindicam e do que o banco pode oferecer. Cobramos uma proposta melhor e que dialogue de fato com a nossa pauta” Por sua vez, o então presidente do Sindicato, Eduardo Araújo, fez a seguinte ponderação sobre a nova proposta do BRB: ¹⁶⁸

A proposta apresentada pelo BRB não contempla a revisão do PCCR (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração), questão crucial que deve ser negociada com o Sindicato, não apresenta melhora no piso do bancário e tampouco no índice de reajuste, que não dialoga com a expectativa da categoria.

No dia 4 de outubro de 2013, em virtude de uma forte manifestação promovida pelos Bancários do BRB, com o apoio do Sindicato, em frente ao Edifício-Sede da Instituição; localizado no Setor Bancário Sul de Brasília; o Banco novamente chamou os representantes do organismo sindical para nova negociação. Todavia, as expectativas foram novamente frustradas em razão do posicionamento do BRB em apenas reafirmar a proposta apresentada e rechaçada em mesa no dia 30 de setembro. Diante da situação, nova reunião foi agendada para o dia 7 de outubro.¹⁶⁹

A negociação ocorrida no dia 7 de outubro de 2013, segundo o Sindicato, significou uma nova frustração, uma vez que o BRB se limitou a dizer que acompanhará a Fenaban em relação aos índices oferecidos. Segundo o Sindicato, o Banco, quando questionado acerca de alguns pontos, apresentou as seguintes respostas: Quanto à licença-prêmio, sequer discutirá o assunto; quanto à valorização do piso, acompanhará a Fenaban; e quanto aos dias parados, simplesmente se calou. O Sindicato afirmou ter reiterado ao BRB a necessidade de se atentar aos pontos da pauta específica, tais como a valorização do piso, a licença-prêmio, a instituição de comissão para discutir o PCCR, resolução da situação dos ex-auxiliares administrativos, a elevação do piso salarial dos analistas de TI, e a equiparação da função de auxiliar de autoatendimento com a de atendente de ouvidoria. Sobre a postura do BRB diante das pautas de negociação, a notícia veiculada trouxe consigo a seguinte constatação:¹⁷⁰

Para o Sindicato, a indisposição do banco em negociar seriamente uma proposta que encerre a greve frustrou as expectativas dos bancários. Mais uma vez o Sindicato reitera que a atual diretoria do BRB, capitaneada por Paulo Evangelista, se cristaliza no imaginário do conjunto dos funcionários como uma gestão que não negocia seriamente, que ignora os anseios dos funcionários, confirmando a impressão de que estão tentando implantar no BRB uma lógica e uma cultura importada do Banco do Brasil, e absolutamente rejeitada naquela instituição.

Após 21(vinte e um) dias de greve, uma nova reunião foi agendada entre o Sindicato

168 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-negociacao-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em 15 de nov. 2014

169 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-em-greve-paralisam-edificio-brasilia-e-brb-chama-negociacao>>Acesso em 15 de nov. 2014

170 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-nao-avanca-na-proposta-e-frustra-bancarios>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

dos Bancários de Brasília e a Comissão de Negociação do BRB, sendo o compromisso definido para o dia 9 de outubro de 2013. Segundo conclusões do próprio Sindicato, a proposta apresentada pelo Banco trouxe consigo diversos avanços, dentre os quais, caberiam elencar:¹⁷¹

- 8% de reajuste sobre todas as verbas salariais;
- Elevação do piso para R\$ 2.250, o que corresponde a uma correção de 8,6%. Este percentual se aplicará a todos os Vps;
- Para os ex-auxiliares administrativos que, em dezembro deste ano, não estiverem alocados em outra função comissionada, perdendo assim o direito à indenização, o banco propôs uma substituição eventual na função de analista júnior por 5 meses. O banco se comprometeu ainda a discutir uma resolução definitiva sobre esse assunto dentro desse prazo;
- Anuênios: os funcionários admitidos a partir dos anos 2000 que conquistaram o anuênio em 2010 receberão o equivalente ao número de anos trabalhados a partir daquele ano;
- PCCR: criação de uma comissão para discutir correções no plano, com a participação do Sindicato. Entre os pontos a serem discutidos estarão: carreira de analistas de TI; AG de auxiliar de autoatendimento; e encarreiramento;
- Aperfeiçoamento da redação da cláusula que trata do combate ao assédio moral para deixar clara a posição contrária da direção do banco à prática;
- Concessão de financiamento habitacional para novos contratos ou para portabilidade daqueles contraídos com outras instituições financeiras, a uma taxa de 7,5% ao ano; o período de vigência da taxa será de 6 meses;
- Dias parados: se comprometeu em seguir a Fenaban.

Ainda na mesma reportagem divulgada em seu endereço eletrônico, o Sindicato dos Bancários de Brasília convocava todos os funcionários para participarem da assembleia a ser realizada no dia 10 de outubro de 2013, em frente ao Edifício-Sede do Banco de Brasília, e que tinha o escopo de aprovar ou rejeitar a proposta apresentada. Nesse sentido, a reportagem afirmava que:¹⁷²

O Sindicato entende que a proposta avançou consideravelmente e contém pontos importantes da pauta específica, além de trazer índices de correção salarial que apresenta ganho real de 1,9% sobre todas as verbas, e de 2,5% sobre o piso. Comparada com a proposta anterior, são evoluções importantes.

Mesmo diante da forte campanha do Sindicato pela aprovação da proposta apresentada pelo Banco, em assembleia, ela foi rejeitada pelos empregados da Instituição. Deste modo, o Sindicato afirma ter entrado em contato com a diretoria do Banco para solicitar a reabertura das negociações para o dia 11 de outubro. O Sindicato dos Bancários de Brasília pontuou a situação da seguinte forma:¹⁷³

171 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-e-brb-voltam-a-mesa-de-negociacao-nesta-quarta-feira-9-as-15h>>. Acesso em 15 de nov. 2014

172 Idem, ibidem

173 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-nova-reuniao-para-negociacao>> e-marcada-para-as-

O Sindicato espera que o BRB apresente propostas que justifiquem a convocação de uma nova assembleia. Caso não apresente nenhuma novidade, e considerando que as demais instituições financeiras farão assembleia nesta segunda-feira, o BRB pode ser o único banco a seguir em greve.

Diante do caminhar das negociações, o BRB chegou a retirar a proposta que havia oferecido anteriormente, de modo que, na reunião realizada junto ao Sindicato no dia 11 de outubro, houve a cobrança pela sua reapresentação. O Sindicato afirma ter insistido na retomada da licença-prêmio, na concessão do vale-cultura e no abono integral dos dias parados. Por sua vez, o Banco acordou apenas em conceder o vale-cultura e se comprometeu a seguir a Fenaban quanto à compensação dos dias parados, anistiando a metade deles. Nesse sentido, o Sindicato mostrou-se satisfeito com o rumo das negociações e convocou a assembleia específica dos funcionários do BRB para o dia 14 de outubro, novamente, em frente ao Edifício Brasília (Sede da Instituição localizada no Setor Bancário Sul brasiliense). Portanto, a nova pauta levada à Assembleia dos Empregados do BRB, e aprovada nesta mesma ocasião, apresentou os seguintes pontos destacados pelo Sindicato:¹⁷⁴

- 8% de reajuste sobre todas as verbas salariais;
- Elevação do piso para R\$ 2.250, o que corresponde a uma correção de 8,6%. Este percentual se aplicará a todos os VPs;
- Para os ex-auxiliares administrativos que, em dezembro deste ano, não estiverem alocados em outra função comissionada, perdendo assim o direito à indenização, o banco propôs uma substituição eventual na função de analista júnior por 5 meses. O banco se comprometeu ainda a discutir uma resolução definitiva sobre esse assunto dentro desse prazo;
- Anuênios: os funcionários admitidos a partir dos anos 2000 que conquistaram o anuênio em 2010 receberão o equivalente ao número de anos trabalhados a partir daquele ano;
- PCCR: criação de uma comissão para discutir correções no plano, com a participação do Sindicato. Entre os pontos a serem discutidos estarão: carreira de analistas de TI; AG de auxiliar de autoatendimento; e encarreiramento;
- Concessão de vale-cultura no valor de R\$ 50 (conforme Fenaban);
- Aperfeiçoamento da redação da cláusula que trata do combate ao assédio moral para deixar clara a posição contrária da direção do banco à prática;
- Concessão de financiamento habitacional para novos contratos ou para portabilidade daqueles contraídos com outras instituições financeiras, a uma taxa de 7,5% ao ano; o período de vigência da taxa será de 6 meses;
- Dias parados: compensação dos dias de greve - abono da metade e compensação de 1 hora por dia até 15 de dezembro.

17h30-desta-sexta-feira>. Acesso em 15 nov. 2014

174 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-reapresenta-proposta-com-novidades-assembleia-nesta-segunda-as-17h30>>. Acesso em 15 nov. 2014

3.3- O Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014:

No dia 18 de outubro de 2013, ocorreu a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014 entre o BRB- Banco de Brasília S.A, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro- Contraf-CUT, e o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília- SEEB/DF. O instrumento negocial em questão contou com 69 (sessenta e nove cláusulas), subdivididas nas mais diversificadas temáticas, dentre as quais optamos por aludir aquelas que consideramos mais impactantes ao nosso trabalho:¹⁷⁵

Cláusula Primeira- Reajuste salarial

O BANCO reajustará, a partir de 1º de setembro de 2013, em 8% (oito por cento), em relação ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração- PCCR/2012, as tabelas vigentes de Vencimento Padrão, Funções e Atividades Gratificadas, bem como as demais verbas, vantagens e benefícios, exceto o vencimento padrão de Escriturário, mantendo o interstício definido no PCCR/2012 entre cada padrão remuneratório.

Parágrafo Primeiro- O novo piso salarial do cargo de Escriturário será de R\$2.250,00(dois, duzentos e cinquenta reais), que corresponde a um reajuste de 8,64%, mantendo o interstício definido no PCCR/2012 entre cada padrão remuneratório.

Cláusula Segunda- Adicional por Tempo de Serviço

Fica garantido, a todos os empregados do Banco o pagamento do Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio-AC 1999/2000) correspondente a R\$38,86(trinta e oito reais e oitenta e seis centavos), por ano de efetivo exercício no Banco.

Parágrafo Primeiro- Os Anuênios adquiridos pelos empregados em período anterior a 01.09.2000 continuarão correspondendo a 1%(um por cento) no Vencimento Padrão-VP mais o Complemento Pessoal de Vencimento Padrão-CPVP do empregado, não podendo ser inferior ao valor previsto no *caput* desta Cláusula.

Parágrafo Segundo- Aos empregados admitidos entre 01.01.2000 e 31.08.2010, fica assegurado o cômputo de anuênios por ano de serviço, a partir da vigência do presente Acordo Coletivo, sem pagamento retroativo.

Cláusula Sexta- Adicional de Insalubridade/Periculosidade

Quando houver laudo pericial emitido por autoridade competente que comprove a existência de insalubridade e/ou periculosidade em dependência do BANCO, será concedido aos empregados nela lotados o adicional de 20%(vinte por cento) sobre o Vencimento Padrão- VP e o Complemento Pessoal de Vencimento Padrão-CPVP do empregado, previsto na legislação vigente, enquanto durarem as condições.

(...)

Cláusula Décima Primeira- Auxílio Funeral

O AUXÍLIO FUNERAL, previsto no Regulamento de Pessoal, será devido a todos os empregados que o requererem, em virtude do falecimento de dependente (cônjuge, companheiro(a), filho(a), ou ainda a quem de direito, quando do falecimento do empregado, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos efetuados, e se limitará a R\$6.320,45 (seis mil, trezentos e vinte reais e quarenta e cinco centavos).

(...)

Cláusula Décima Quarta- Programa de Participação nos Lucros e Resultados

O BANCO compromete-se a instituir, em favor dos empregados, programa de Participação nos Lucros e Resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº

¹⁷⁵Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/A-CORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 de nov. 2014

12.832/2012, com vigência para o período compreendido entre 01.01.2014 e 31.12.2014.

Parágrafo Único- As condições gerais e especiais do programa, os benefícios, os critérios, as metas, os resultados e os procedimentos serão ajustados com as entidades sindicais e inscritos em aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

(...)

Cláusula Décima Sexta- Redução de Juros sobre Cheque Especial

O BANCO manterá, a todos os seus empregados da ativa, aos aposentados e pensionistas, a taxa de juros mensal de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) quando da utilização do cheque especial.

Cláusula Décima Sétima- Crédito para Financiamento Imobiliário

O BANCO concederá, aos seus empregados, durante seis meses, contados da assinatura do presente acordo, pacote de serviços com uma taxa de juros anual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento) para financiamento imobiliário de novos contratos e portabilidade no âmbito do Sistema Financeiro Habitacional.

(...)

Cláusula Décima Nona- Situação dos ex-auxiliares administrativos remanescentes

Fica garantido aos empregados que estiverem recebendo a verba GCE (gratificação de caráter especial), referente à antiga função gratificada de auxiliar administrativo, e que não se alocarem em outras funções comissionadas até 30.12.2013, a substituição eventual, com o respectivo pagamento, na função de analista júnior, pelo prazo máximo de 5(cinco) meses, contados a partir de janeiro/2014.

Parágrafo Único- Se, antes do prazo estipulado no *caput*, o empregado for efetivado em outra função ou atividade gratificada, o pagamento da substituição eventual será cessado.

Cláusula Vigésima- Programa de Cultura do Trabalhador

O BANCO compromete-se a aderir ao Programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para fins de distribuir o vale-cultura aos empregados que o requererem e que tiverem remuneração base igual ou inferior a 5(cinco) salários mínimos, conforme estabelecido na Lei nº 12.761/2012 e em seu regulamento, com a maior brevidade possível.

(...)

Cláusula Vigésima Segunda- Fruição de Férias

Aos empregados do BANCO, inclusive aos que possuírem idade igual ou superior a 50(cinquenta) anos, fica permitida, ao seu critério, a opção pelo parcelamento das férias em 2(dois) períodos, desde que não inferiores a 10(dez) dias, sem prejuízo da opção, pelos empregados, pelo gozo das férias na forma estabelecida na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)

Cláusula Vigésima Terceira- Bonificação de Férias

Os empregados que contarem com tempo de serviço prestado ao BANCO igual ou superior a 20(vinte) anos farão jus a fruição de 35(trinta e cinco) dias de férias, no período aquisitivo seguinte ao que completar 20(vinte) anos de efetivo exercício.

Cláusula Vigésima Quarta- Abono Assiduidade

Os abonos assiduidade previstos no Regulamento de Pessoal do BANCO serão acumuláveis por apenas 3 (três) anos e não serão convertidos em espécie, salvo nos casos de desligamento.

Cláusula Trigésima Quinta- Doenças Ocupacionais

O BANCO, por intermédio de sua área de saúde, e com o apoio das entidades sindicais, promoverá estudos e proporá medidas voltadas à prevenção de doenças ocupacionais.

(...)

Parágrafo Quarto- O BANCO, ressalvadas outras condições mais vantajosas, compromete-se a manter o pagamento relativo à gratificação de função ou atividade gratificada por 360(trezentos e sessenta) dias corridos, após o retorno da licença acidentária, aos empregados que forem afastados da atividade em virtude de determinação do INSS e que percebam gratificação, de forma ininterrupta, nos 6(seis) meses que antecederam a licença.

(...)

Cláusula Trigésima Sétima- AIDS e Doenças Crônicas

O BANCO ressarcirá seus empregados acometidos de AIDS e doenças crônicas especificadas no plano de Caixa de Assistência, 80% (oitenta por cento) das despesas com remédios até o valor global de despesa de R\$103.339,44(Cento e três mil, trezentos e trinta e nove reais e quarenta e quatro centavos) ao ano, mediante avaliação por médico indicado pelo BANCO, incumbindo ao empregado a apresentação dos comprovantes de compra dos medicamentos.

Parágrafo Primeiro- Mesmo benefício terão os cônjuges, filhos e dependentes comprovados junto ao INSS acometidos das doenças específicas no caput, até o valor global de despesa de R\$20.667,88(Vinte mil, seiscentos e sessenta e sete reais e oitenta e oito centavos) ao ano.

Parágrafo Segundo- Caso o valor anual global seja insuficiente para cobrir 80% (oitenta por cento) das despesas acima especificadas, o BANCO avaliará a possibilidade de elevá-lo.

Cláusula Quadragésima- Programa Vida Ativa

O Banco compromete-se a manter e aperfeiçoar o Programa Vida Ativa, com o objetivo de integrar ações voltadas para a promoção da qualidade de vida e saúde dos seus empregados, proporcionando a estes maior resistência ao estresse, estabilidade emocional, eficiência no trabalho, dentre outros benefícios.

Parágrafo Primeiro- o BANCO compromete-se a manter o programa de ginástica laboral, facultando à entidade sindical, para fins de estimular e acompanhar a sua prática, atuar junto aos empregados.

Parágrafo Segundo- o BANCO compromete-se a manter 500(quinzentas) vagas do Auxílio Academia, na forma definida na regulamentação própria.

Parágrafo Terceiro- O ressarcimento referente ao Auxílio Academia será realizado em até 100%(cem por cento) do valor mensal gasto, limitado a R\$81,00(oitenta e um reais), sobre o qual incidirá o percentual de reajuste concedido para as demais verbas de benefício.

(...)

Cláusula Quadragésima Sétima- Assistência em caso de violência

O Banco assegurará assistência jurídica, médica e psicológica, pelo prazo máximo de 1(um) ano, a empregado vítima de assalto ou de outras ocorrências de violência, que atinjam ou visem atingir o patrimônio da Empresa, cuja necessidade seja verificada em laudo emitido por médico indicado pelo Banco.

Cláusula Quadragésima Oitava- Plano de Segurança Bancária

Em relação à manutenção e revisão dos planos de segurança bancária, em geral e por unidade, o BANCO compromete-se a cumprir rigorosamente as determinações previstas na Lei Federal nº 7.102/83 e nos regulamentos internos, bem como a analisar em conjunto com as entidades sindicais eventuais casos que reclamem tratamento diferenciado em termos de segurança bancária.

(...)

Cláusula Quinquagésima Primeira- Reembolso de Mensalidades escolares para empregados admitidos até 31.12.1999(Bolsa Estudo)

O reembolso previsto no Manual de Gestão de Pessoas do BANCO far-se-á, entre 01.09.2013 e 31.08.2014, mensalmente, com base no valor nominal da parcela do mês letivo, a título de Bolsa de Estudo.

Parágrafo Primeiro- Os cursos não previstos no rol de disciplinas de interesse específico do BANCO terão suas mensalidades reembolsadas integralmente, até o limite de R\$375,59(trezentos e setenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos), a título de Crédito Educação.

Parágrafo Segundo- Serão definidos pelo BANCO os cursos de interesse da empresa objetos do benefício previsto no caput desta Cláusula, de acordo com as oportunidades e estratégia de negócio.

Cláusula Quinquagésima Segunda- Reembolso de mensalidades escolares para os empregados admitidos após 31.12.1999(Auxílio Instrução)

O BANCO reembolsará aos empregados o valor da mensalidade dos cursos de graduação nos termos desta Cláusula.

Parágrafo Primeiro- Para os cursos de interesse do Banco, o reembolso mensal será no valor integral da mensalidade até o limite de R\$649,94(Seiscentos e quarenta e nove reais e noventa e quatro centavos), a título de Auxílio Instrução.

Parágrafo Segundo- Os cursos não previstos no rol de disciplinas de interesse específico do Banco terão suas mensalidades reembolsadas integralmente, até o limite de R\$375,59(trezentos e setenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos), a título de Crédito Educação.

Parágrafo Terceiro- Serão definidos pelo BANCO os cursos de interesse da empresa objetos do benefício previsto no caput desta Cláusula de acordo com as oportunidades e estratégia de negócio.

(...)

Cláusula Sexagésima Sétima- Exclusão do Banco de Convenções e Dissídios Regionais

O BANCO fica desobrigado do cumprimento de quaisquer convenções e dissídios coletivos envolvendo sindicatos de bancos e de bancários e todo território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo.

Cláusula Sexagésima Oitava- Dos Dias não trabalhados(Greve)

Metade dos dias não trabalhados durante a greve serão abonados e a outra metade compensada com a prestação de jornada suplementar de trabalho até 15/12/2013 e, por consequência, não será considerada como jornada extraordinária nos termos da lei.

(...)

Cláusula Sexagésima Nona- Vigência

O presente instrumento coletivo de trabalho vigorará de 01/09/2013 a 31/08/2014 ou até que sobrevenha um novo Acordo Coletivo de Trabalho. (Grifos nossos)

3.4 Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2013:

Conforme pode ser visto a partir da leitura da Pauta de Reivindicações Específicas apresentada à Diretoria do Banco de Brasília S.A durante as negociações, as demandas dos Empregados não se restringem aos aspectos econômico-financeiros, mas também, agregam consigo necessidades voltadas às mais diversas áreas, tais como benefícios, saúde, ambiente de trabalho, segurança, qualificação profissional e reestruturação do plano de cargos e carreiras. A partir das notícias divulgadas pelo próprio Sindicato dos Bancários de Brasília ao longo de todo o período negocial, vemos a adoção de uma postura que rechaça em mesa a apresentação de propostas não

consistes, mas que, repentinamente considera como significativos avanços a ligeira reformulação de alguns itens da oferta feita pelo Banco. Exemplificativamente, podemos citar a negativa do Sindicato em aceitar a proposta apresentada pelo BRB no dia 30 de setembro de 2013 e que oferecia, dentre seus itens, a elevação de todas as verbas remuneratórias em um percentual de 7% (sete por cento).¹⁷⁶ Por sua vez, o Sindicato optou por levar à Assembleia dos Empregados uma proposta que, dentre outros pontos, previa a elevação das verbas remuneratórias em 8% (oito por cento)¹⁷⁷, significando apenas um ponto percentual acima daquilo que dias anteriores havia sido veementemente tido como insuficiente.

A partir da análise comparativa entre a Pauta de Reivindicações Específicas ao BRB na Campanha Salarial 2013 e 2014 e o Acordo Coletivo de Trabalho assinado após todo o período negocial, podemos tecer alguns comentários. Dentre as demandas que encontraram resultados, de certa maneira, próximos daqueles desejados, podemos mencionar a elevação do auxílio funeral para R\$5.000,00 (cinco mil reais) e Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB a partir da celebração de convênio junto ao Governo do Distrito Federal (GDF) ou pela política de crédito imobiliário destinada a incentivar a aquisição ou troca da residência própria, por meio de juros subsidiados¹⁷⁸. Tais constatações são advindas da leitura das Cláusulas Décima Primeira e Décima Sétima, as quais, respectivamente, trazem consigo as seguintes previsões:

Cláusula Décima Primeira-Auxílio Funeral

O AUXÍLIO FUNERAL, previsto no Regulamento de Pessoal, será devido a todos os empregados que o requererem, em virtude do falecimento de dependente (cônjuge, companheiro(a), filho(a), ou ainda a quem de direito, quando do falecimento do empregado, mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos efetuados, e se limitará a R\$6.320,45 (seis mil, trezentos e vinte reais e quarenta e cinco centavos).¹⁷⁹

Cláusula Décima Sétima- Crédito para Financiamento Imobiliário

O BANCO concederá, aos seus empregados, durante seis meses, contados da assinatura do presente acordo, pacote de serviços com uma taxa de juros anual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento) para financiamento imobiliário de novos contratos e portabilidade no âmbito do Sistema Financeiro Habitacional.¹⁸⁰

Por sua vez, outros pontos aclamados na Pauta de Reivindicações sequer foram mencionados pelo Sindicato em suas reportagens divulgadas durante todo o período negocial, bem

176 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-negociacao-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em 15 de nov. 2014

177 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/mobilizacao-faz-proposta-do-brb-avancar-assembleia-nesta-quinta-as-17h>>. Acesso em 15 de nov. 2014

178 Item 45 da Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 de nov. 2014

179 Cláusula Décima Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf> Acesso em 16 nov. 2014

180 Ibidem, Cláusula Décima Sétima do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014

como não apresentaram previsão no ACT 2013/2014, tais como:¹⁸¹

- Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana;
- Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno;
- Unificação da gratificação de orientador de auto atendimento, atendente de ouvidoria e atendente do SAC, no valor de R\$1.120,00 (um mil, cento e vinte reais).
- Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 (três) caixas ou mais;
- Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências;
- Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% (trinta por cento) de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius;
- Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual;
- Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado;
- Concessão de auxílio-combustível ou pecúnia, em substituição ao vale transporte;
- Criação de comissão paritária com quatro integrantes, cuja função será a de rever critérios de encarecimento previstos no PCCR, bem como de instituição de valorização por titulação.
- Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência, descomissionamento e ainda incorporação administrativa de função comissionada ou atividade gratificada conforme previsto e regulamento de pessoal.
- O banco reduzirá a jornada diária dos técnicos de segurança do trabalho e dos auxiliares de enfermagem do trabalho para 6 (seis) horas, perfazendo o total de 30 (trinta) horas semanais.

Por sua vez, outros pontos reivindicados encontraram previsão no ACT, contudo, de maneira aquém ao pleiteado. Tal situação significou postergar itens considerados importantes, questionados em momentos anteriores, mas sem previsão satisfatória ao fim da negociação.

A pauta específica previa o pedido pela redução dos juros cobrados dos funcionários na utilização do cartão de crédito e na contratação de empréstimos junto ao Banco. Além disso, pedia a carência de 10 (dez) dias na utilização do cheque especial pelos empregados da Instituição, bem como a redução da taxa de juros aplicada a este produto.¹⁸² Todavia, em sede de tal reivindicação, o

181Respectivamente, Itens 6, 7, 9, 11, 18, 19, 27, 29, 32, 36, 39 e 39.2 da Pauta de Reivindicações para o BRB-Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 de nov. 2014

182Itens 5 e 5.1 da Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 de nov. 2014

Banco limitou-se a manter a taxa de juros mensal de 3,2%(três inteiros e dois décimos por cento) cobrada de seus empregados quando em utilização do cheque especial.¹⁸³

Na pauta atinente à incorporação dos anuênios anteriores a 2010 aos funcionários admitidos a partir de 2000¹⁸⁴, novamente o ACT celebrado entre o Sindicato dos Bancários e a direção do BRB mostrou ignorar tal reivindicação. Tal compreensão pode ser advinda da leitura da cláusula segunda do instrumento negocial em apreço, mais especificamente em seu parágrafo segundo, o qual traz consigo a seguinte redação:

Parágrafo Segundo- Aos empregados admitidos entre 01.01.2000 e 31.08.2010, fica assegurado o cômputo de anuênios por ano de serviço, a partir da vigência do presente Acordo Coletivo, sem pagamento retroativo.¹⁸⁵

Requisitou-se também a elevação do piso salarial dos analistas de TI para R\$6.168,05(seis mil, cento e sessenta e oito reais e cinco centavos)¹⁸⁶, contudo, exceto para o cargo de Escrivão, todas as verbas, vantagens e benefícios foram reajustadas em 8% (oito por cento)¹⁸⁷. Assim sendo, a partir das previsões do ACT 2012/2013, o qual definia o piso salarial dos Analistas de Tecnologia da Informação em R\$4.800,00(quatro mil e oitocentos reais), somados com o reajuste advindo da negociação da campanha salarial 2013/2014, o novo piso para a carreira em questão passou a ser de R\$5.184,00(Cinco mil, cento e oitenta e quatro reais). Portanto, estamos diante de um valor 15,95% (quinze inteiros e noventa e cinco centésimos por cento) inferior ao pleiteado na Pauta de Reivindicações Específicas entregue ao BRB.

Pleiteou-se o pagamento de adicional de insalubridade, no patamar de 30% (trinta por cento) aos funcionários lotados em Pontos de Atendimento instalados dentro de hospitais¹⁸⁸. Nesse sentido, o ACT 2013/2014 definiu que o BANCO pagaria o adicional de 20%(vinte por cento) sobre o Vencimento Padrão-VP e o Complemento Pessoal de Vencimento Padrão-CPVP do empregado lotado em dependências da instituição nas quais sejam constatados, por meio de laudo pericial, a aplicabilidade destes adicionais.¹⁸⁹

183Cláusula Décima Sexta do ACT 2013/2014.Disponível em:< http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 de nov. 2014

184Item 8 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salaria 2013/2014.Disponível em:<<http://www.bancario.sdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

185Cláusula Segunda Parágrafo Segundo do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

186Item 10 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salaria 2013/2014. Disponível em:<<http://www.banca.riosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>Acesso em 14 de nov. 2014

187Cláusula Primeira do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em:16 de nov. 2014

188Item 14 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salaria 2013/2014. Disponível em:<<http://www.banca.riosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 nov. 2014

189Cláusula Sexta do ACT 2013/2014.Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

Quanto à reivindicação pelo pagamento da atividade de caixa e a função comissionada pelo período de 2 (dois) anos aos empregados que, em função de doenças ocasionadas pelo trabalho, foram afastados de seus postos por meio de licença acidentária¹⁹⁰, o ACT 2013/2014 mostrou-se inerte. Sobre as doenças ocupacionais, o instrumento negocial em análise limitou-se a afirmar que o Banco iria se comprometer a pagar a gratificação de função ou atividade gratificada apenas pelo período de 360 (trezentos e sessenta) dias, a contar do retorno da licença acidentária aos empregados afastados por determinação do INSS, tendo como condição necessária o recebimento ininterrupto da gratificação nos 6 (seis) meses que antecederam a licença.¹⁹¹

Quanto ao ressarcimento integral dos gastos advindos do tratamento, exames e medicação para os empregados e seus respectivos dependentes que sejam acometidos pela AIDS, doenças psíquicas, doenças ocupacionais, doenças crônicas ou degenerativas, tal como definido no rol elencado pela Agência Nacional de Saúde¹⁹², novamente o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado mostrou-se aquém aos anseios da categoria. Neste aspecto, o instrumento negocial trouxe consigo as seguintes previsões:¹⁹³

Cláusula Trigésima Sétima- AIDS e Doenças Crônicas

O BANCO ressarcirá seus empregados acometidos de AIDS e doenças crônicas especificadas no plano de Caixa de Assistência, 80% (oitenta por cento) das despesas com remédios até o valor global de descaixe de R\$103.339,44 (Cento e três mil, trezentos e trinta e nove reais e quarenta e quatro centavos) ao ano, mediante avaliação por médico indicado pelo BANCO, incumbindo ao empregado a apresentação dos comprovantes de compra dos medicamentos.

Parágrafo Primeiro- Mesmo benefício terão os cônjuges, filhos e dependentes comprovados junto ao INSS acometidos das doenças específicas no *caput*, até o valor global de descaixe de R\$20.667,88 (Vinte mil, seiscentos e sessenta e sete reais e oitenta e oito centavos) ao ano.

Parágrafo Segundo- Caso o valor anual global seja insuficiente para cobrir 80%(oitenta por cento) das despesas acima especificadas, o BANCO avaliará a possibilidade de elevá-lo.

Ainda no que se refere à saúde dos empregados e a prevenção ao surgimento de doenças ocupacionais, pedia-se a intensificação e a cobrança rigorosa na execução da ginástica laboral¹⁹⁴, bem como o pagamento do auxílio para prática de atividades físicas a todos os funcionários que desejarem, desde que comprovado por meio de recibo, restringindo-se o valor ao teto de R\$123,00(Cento e vinte e três reais), podendo este patamar ser ultrapassado na hipótese do empregado

190Item 16 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

191Cláusula Trigésima Quinta parágrafo quarto do ACT 2013/2014. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014>. Acesso em 16 nov. 2014

192Item 17 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

193Cláusula Trigésima Sétima do ACT 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

194Item 21 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 nov. 2014

apresentar indicação médica que aponte a necessidade de prática desportiva: ocasião em que o Banco arcaria com seu custo integral.¹⁹⁵ Acerca destes aspectos, o Acordo Coletivo 2013/2014 trouxe consigo previsões demasiadamente vagas acerca dos meios que o BRB iria dispor para combater as doenças ocupacionais, além de limitar a 500(quinhetos) o número de vagas referentes ao auxílio academia e definir em R\$81,00(oitenta e um reais) o teto deste benefício. Tais constatações podem ser extraídas das seguintes cláusulas do instrumento negocial em apreço:¹⁹⁶

Cláusula Trigésima Quinta- Doenças Ocupacionais

O BANCO, por intermédio de sua área de saúde, e com o apoio das entidades sindicais, promoverá estudos e proporá medidas voltadas à prevenção de doenças ocupacionais.

Cláusula Quadragésima- Programa Vida Ativa

O Banco compromete-se a manter e aperfeiçoar o Programa Vida Ativa, com o objetivo de integrar ações voltadas para a promoção da qualidade de vida e saúde dos seus empregados, proporcionando a estes maior resistência ao estresse, estabilidade emocional, eficiência no trabalho, dentre outros benefícios.

Parágrafo Primeiro- o BANCO compromete-se a manter o programa de ginástica laboral, facultando à entidade sindical, para fins de estimular e acompanhar a sua prática, atuar junto aos empregados.

Parágrafo Segundo- o BANCO compromete-se a manter 500 (quinhetas) vagas do Auxílio Academia, na forma definida na regulamentação própria.

Parágrafo Terceiro- O ressarcimento referente ao Auxílio Academia será realizado em até 100%(cem por cento) do valor mensal gasto, limitado a R\$81,00 (oitenta e um reais), sobre o qual incidirá o percentual de reajuste concedido para as demais verbas de benefício.

Pedia-se a revisão e o cumprimento rigoroso dos planos de segurança geral e por unidade, inclusive nas áreas de autoatendimento¹⁹⁷, bem como criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação de rotinas preventivas e protocolos de segurança bancária por parte do Banco, além do oferecimento de assistência médica e psicológica para os casos de assaltos ou outras ocorrências de violência que atentassem contra a integridade física e moral dos funcionários.¹⁹⁸ Quanto aos planos de segurança bancária, não foi apresentada nenhuma medida concreta, mas apenas o comprometimento por parte do BRB em cumprir as previsões da Lei Federal nº 7.102/83 e de seus regulamentos internos¹⁹⁹. Quanto às assistências jurídica, médica e psicológica aos empregados vítimas de assalto ou outros casos de violência, o Banco afirmou assegurá-las pelo prazo máximo de 1 (um) ano, desde que comprovadas por meio de laudo médico

195 Item 34 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 nov. 2014

196 Respectivamente, Cláusulas Trigésima Quinta e Quadragésima do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2014

197 Item 23 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

198 Ibidem, Item 24 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014.

199Cláusula Quadragésima Oitava do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

emitido por profissional designado pela própria Instituição.²⁰⁰

Almejava-se a mudança no padrão de divisão das férias em períodos múltiplos de 5(cinco) dias, podendo, inclusive, serem repartidas em mais de duas frações. Além disso, pedia-se a ampliação de cinco para seis quanto ao número de dias que aqueles funcionários que contam com 20(vinte) anos ou mais de serviços prestados à instituição têm direito a usufruir a título de férias²⁰¹. Quanto ao modo de repartição das férias, o ACT 2013/2014 apenas reforçou que a fruição deste direito poderia ser parcelada em até 2 (dois) períodos, os quais não poderiam ser inferiores a 10(dez) dias²⁰². Por sua vez, quanto aos funcionários a partir de 20 (vinte) anos de serviços junto ao BRB, o instrumento negocial sob nossa análise apenas reforçou a manutenção da previsão já consolidada de que estes indivíduos contarão com 35(trinta e cinco) dias de férias.²⁰³

Outra pauta constantemente reiterada nas pautas de negociação é a possibilidade de que haja a concessão de um abono assiduidade, excedente aos outros cinco já assegurados, em razão do aniversário do empregado, caso o evento ocorra em dias úteis, não havendo possibilidade de sua venda ou transação para gozo em outra data.²⁰⁴ Além disso, desejava-se a ampliação da validade dos abonos assiduidade para 3 (três) anos e sua possibilidade de conversão em espécie.²⁰⁵ Por sua vez, o ACT celebrado, embora tenha previsto a de acumulação deste benefício por até 3 (três) anos, rechaçou a possibilidade de sua conversão em espécie, salvo nas hipóteses de desligamento, além de silenciar-se quanto à possibilidade de concessão de um novo abono assiduidade nas respectivas datas de aniversário de seus empregados.²⁰⁶

Pedia-se, na Pauta de Reivindicações Específica, a prorrogação da indenização aos ex-auxiliares administrativos nos moldes já praticados, bem como a correção pelo mesmo percentual a ser aplicado às demais verbas salariais após a celebração do Acordo Coletivo, sendo o objetivo desta medida a manutenção da integridade da remuneração destes empregados²⁰⁷. Neste sentido, a medida de caráter eminentemente paliativo convencionado no ACT 2013/2014 pode ser auferida a

200 Cláusula Quadragésima Sétima do ACT 2013/2014. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

201Item 44 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 nov. 2014

202Cláusula Vigésima Segunda do ACT 2013/2014. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

203Ibidem, Cláusula Vigésima Terceira do ACT 2013/2014

204Item 35 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>> Acesso em 14 nov. 2014

205Ibidem, item 28 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014

206Cláusula Vigésima Quarta do ACT 2013/2014. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

207Item 13 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014

partir da leitura de sua cláusula Décima Nona e seu respectivo parágrafo único:

Cláusula Décima Nona- Situação dos ex-auxiliares administrativos remanescentes

Fica garantido aos empregados que estiverem recebendo a verba GCE (gratificação de caráter especial), referente à antiga função gratificada de auxiliar administrativo, e que não se alocarem em outras funções comissionadas até 30.12.2013, a substituição eventual, com o respectivo pagamento, na função de analista júnior, pelo prazo máximo de 5(cinco) meses, contados a partir de janeiro/2014.

Parágrafo Único- Se, antes do prazo estipulado no *caput*, o empregado for efetivado em outra função ou atividade gratificada, o pagamento da substituição eventual será cessado.²⁰⁸

Quanto ao processo de elaboração de metas aos funcionários, reivindicava-se que elas fossem relativizadas e adequadas proporcionalmente ao perfil de cada cargo ou função, prevendo, inclusive, a participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas.²⁰⁹ Neste aspecto, ao versar sobre o programa de Participação nos Lucros e Resultados(PLR), o ACT 2013/2014 limitou-se a dizer que as condições gerais e especiais do programa, os benefícios, os critérios, as metas, os resultados e os procedimentos a serem aplicados serão ajustados em momento pertinente junto à entidade sindical por meio da celebração de um termo aditivo ao ACT convencionado.²¹⁰

Por sua vez, no que se refere ao programa de capacitação e aperfeiçoamento dos empregados, a pauta de reivindicações específicas trazia consigo o pleito de que fosse concedido a todos os empregados, inclusive aqueles admitidos após 1999, o auxílio-educação, correspondente ao valor integral da mensalidade, desde que comprovada mediante apresentação de recibo, para graduação e pós-graduação, independentemente do funcionário já ter cursado ou não outro curso superior por meio de seus próprios recursos. Acerca desta temática, o Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014 manteve consigo uma forte restrição quanto aos valores limites a serem restituídos aos empregados, fazendo uma distinção entre os funcionários admitidos antes e após o ano 2000, bem como prevendo os valores das concessões do auxílio em sede da área em que o curso de graduação ou pós-graduação se desenvolve, diferenciando aquelas que seriam de interesse específico do Banco daquelas que não estariam neste rol. Tal previsão é advinda da Cláusula Quinquagésima Primeira do instrumento negocial em apreço:²¹¹

Cláusula Quinquagésima Primeira- Reembolso de Mensalidades escolares para empregados

208Cláusula Décima Nona do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

209Item 41 da Pauta de Reivindicações para o BRB- Campanha Salaria 2013/2014. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em 14 nov. 2014.

210 Cláusula Décima Quarta do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 nov. 2014

211Cláusula Quinquagésima Primeira do ACT 2013/2014. Disponível em:<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em 16 de nov. 2014

admitidos até 31.12.1999(Bolsa Estudo)

O reembolso previsto no Manual de Gestão de Pessoas do BANCO far-se-á, entre 01.09.2013 e 31.08.2014, mensalmente, com base no valor nominal da parcela do mês letivo, a título de Bolsa de Estudo.

Parágrafo Primeiro- Os cursos não previstos no rol de disciplinas de interesse específico do BANCO terão suas mensalidades reembolsadas integralmente, até o limite de R\$375,59(trezentos e setenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos), a título de Crédito Educação.

Parágrafo Segundo- Serão definidos pelo BANCO os cursos de interesse da empresa objetos do benefício previsto no *caput* desta Cláusula, de acordo com as oportunidades e estratégia de negócio.

Cláusula Quinquagésima Segunda- Reembolso de mensalidades escolares para os empregados admitidos após 31.12.1999(Auxílio Instrução)

O BANCO reembolsará aos empregados o valor da mensalidade dos cursos de graduação nos termos desta Cláusula.

Parágrafo Primeiro- Para os cursos de interesse do Banco, o reembolso mensal será no valor integral da mensalidade até o limite de R\$649,94(Seiscentos e quarenta e nove reais e noventa e quatro centavos), a título de Auxílio Instrução.

Parágrafo Segundo- Os cursos não previstos no rol de disciplinas de interesse específico do Banco terão suas mensalidades reembolsadas integralmente, até o limite de R\$375,59(trezentos e setenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos), a título de Crédito Educação.

Parágrafo Terceiro- Serão definidos pelo BANCO os cursos de interesse da empresa objetos do benefício previsto no *caput* desta Cláusula de acordo com as oportunidades e estratégia de negócio.”

A exemplo das constatações feitas por nós no balanço analítico dos resultados da greve dos bancários do Banco de Brasília S.A no ano de 2012, ao comparamos a Pauta de Reivindicações Específica destinada ao BRB na campanha de 2013 e o Acordo Coletivo de Trabalho fruto das negociações daquele ano, percebemos que, embora o Sindicato dos Bancários tenha considerado a proposta ofertada pelo Banco satisfatória, em muitos pontos, ela é omissa, ignorando reivindicações feitas de maneira reiterada nos anos anteriores. Em outros aspectos, o ACT chega a resultados categoricamente inferiores àqueles inicialmente pleiteados, de sorte que, a nosso ver, em um modo geral, os patamares de atingimento e de satisfação quanto aos itens abarcados na Pauta de Reivindicações Específica são muito inferiores aos demandados nos primeiros momentos do movimento de greve.

4- Greve dos Bancários do Banco de Brasília S.A em 2014:

4.1- Pauta de Reivindicações:

Os delegados sindicais de várias unidades do Banco de Brasília se reuniram, no dia 8 de agosto de 2014, e definiram a pauta de reivindicações específicas a ser pleiteada na campanha salarial 2014/2015. Dentre os índices elencados pelo Sindicato na notícia divulgada em seu site oficial, destacaram-se: o reajuste das verbas salariais em 12,5% (doze inteiros e cinco décimos por

cento) definido na Campanha Nacional; elevação do piso dos Analistas de Tecnologia da Informação (TI) para o valor inicialmente definido no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), corrigido de acordo com os índices aplicados nas datas-bases de 2012 e 2013; melhoria nos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como no mobiliário; eleição de um funcionário para a composição do Conselho de Administração do BRB; ampliação da validade dos abonos-assiduidade para três anos, com possibilidade de conversão em espécie, caso não sejam utilizados neste período; extensão de benefícios a aposentados, tais como a cesta alimentação e o pacote de serviços; instituição de uma comissão paritária que verifique os critérios adotados nos casos de transferência, suspensão de comissões, incorporação administrativa de funções comissionadas ou atividade gratificada; e fim da lateralidade na Direção-Geral da Instituição.²¹²

Na íntegra, a Pauta de Reivindicações que seria entregue à diretoria do Banco de Brasília S.A apresentava consigo os seguintes itens:²¹³

PAUTA ESPECÍFICA PARA O BRB - CAMPANHA SALARIAL 2014/2015
CLAÚSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2013/2014, até que seja assinado novo acordo coletivo.
- 2) Renovação das cláusulas que não tenham impacto econômico por 2 (dois) anos.
- 3) Cumprimento das decisões acordadas em mesa entre o Comando Nacional dos Bancários, coordenado pela CONTRAF-CUT e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, porventura mais vantajosas.

CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS:

- 4) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários e aposentados no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos de qualquer natureza, inclusive habitacional, de forma que não ultrapasse a taxa SELIC anualizada, bem como isenção geral de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
- 4.1) Relativamente ao cheque especial, os funcionários ativos e aposentados, a partir da vigência deste ACT, terão carência de 10 (dez) dias na utilização do saldo disponível.
- 5) Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana.
- 6) Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno.
- 7) Pagamento do retroativo dos anuênios anteriores a 2010 incorporados ao salário a partir daquele ano, aos funcionários admitidos a partir de 2000, de forma que estes tenham acrescido aos seus anuênios a quantidade correspondente ao número de anos trabalhados no BRB.
- 8) Unificação da gratificação de orientador de auto atendimento, atendente de ouvidoria e atendente do SAC, pelo valor da maior gratificação.
- 8.1) Pagamento de adicional de periculosidade no valor de 30% do VP para os ocupantes da atividade gratificada de orientador de auto atendimento.

212 Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-definem-pauta-de-reivindicacoes-especificas>>. Acesso em: 18 nov. 2014

213 Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2014/2015. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/minutas/minuta-brb>> Acessado em: 18 nov. 2014

9) Elevação do piso dos analistas de TI para o valor previsto na primeira versão do PCCR corrigido para esta data base de acordo com o percentual aplicado ao VP desta carreira em 2012 e 2013, e ainda do percentual de 12,5%.

10) Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 (três) caixas ou mais.

11) Instituição de adicional de insalubridade para os funcionários lotados em PA's instalados dentro de hospitais, no percentual de 30% (trinta por cento) do vencimento padrão.

12) Criação de função comissionada/ atividade gratificada de articulador de desenvolvimento sustentável no mesmo valor da Ag de orientador de autoatendimento.

13) Equiparação da função de Gerente de Equipe da DG com a função de Gerente de Núcleo.

14) Elevação do VR da função gratificada de gerente de expediente para o valor hoje pago à função de gerente administrativo; e da função comissionada de gerente administrativo ao valor pago à função comissionada de gerente-geral, respeitando o respectivo porte do PA.

15) Equiparação do VP dos Analistas de Organização e Sistemas com o VP dos Analistas de TI.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

16) Melhoria dos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.

17) Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 (dois) anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT.

18) Ressarcimento integral de gastos com tratamento, exames e medicação para os bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas, conforme rol da ANS.

19) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.

20) Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes, e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% (trinta por cento) de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.

21) Respeito à pausa de 10 (dez) minutos já prevista em acordo coletivo, com orientação e determinação ativas do banco para todos os administradores, a fim de assegurar de fato o direito à prevenção a doenças ocupacionais como política adotada e comunicada ao público. Registro em ponto apenas mediante pausa efetivamente realizada.

21.1) O banco adotará mecanismos para ampla divulgação da pausa, bem como orientará seus gestores a observar este procedimento.

22) Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais.

22.1) Será facultado ao Sindicato dos Bancários de Brasília a observância do cumprimento desta medida.

23) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de leis e regulamentos, incluída a proteção às áreas de autoatendimento.

23.1) Relativamente à segurança, será dada especial atenção quando do início da jornada de trabalho dos responsáveis pela unidade, horário em que mais tem ocorrido assaltos.

24) Criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação sistemática pelo banco, de rotinas preventivas e protocolos de ação de segurança bancária. Atendimento e amparo médico e psicológico, fornecidos pelo banco em caso de assalto ou outras ocorrências de violência que atentem contra a integridade física e moral do/a funcionário/a. Garantia de aviso e acompanhamento sindical nessas ocorrências. Estas medidas serão extensivas aos terceirizados também vítimas.

24.1) Aos funcionários vítimas dos sinistros constantes na cláusula 21 (vinte e um), será assegurada a transferência para outra unidade e ainda assistência jurídica do banco em função de processo legal aberto pelas autoridades competentes.

25) Garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a gestão da Saúde BRB, considerando que os bancários associados ao plano

de saúde aportam mais de 50% dos recursos para o plano. O custeio administrativo deste funcionário será de inteira responsabilidade do banco.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

26) Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.

27) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 (três) anos, com conversão obrigatória em espécie se o funcionário for impossibilitado de usufruí-los até o término deste período.

28) Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado.

29) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação em qualquer curso, voltado para todos empregados, no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo, garantindo para cada empregado pelo menos o reembolso de um curso de graduação e um de pós-graduação. O benefício será pago independentemente de o funcionário já ter cursado algum curso superior às suas expensas.

30) Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket e cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do cheque especial, saques, transferências, isenção de tarifas em geral).

31) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco, estabelecendo como valor pelo Km rodado a quantia de R\$1,38 (um real e trinta e oito centavos), devendo este valor ser corrigido todas as vezes que houver majoração dos preços dos combustíveis e ainda a correção anual pelo índice de inflação oficial, o INPC, calculado pelo IBGE. O quilômetro rodado será pago todas as vezes que o funcionário se deslocar para qualquer atividade atendendo a necessidade do serviço.

32) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas até o valor de R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo. Aos funcionários com indicação médica de necessidade de prática desportiva, o banco pagará o valor integral até o limite de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais).

33) Concessão de abono assiduidade por ocasião do aniversário do empregado caso esta data ocorra em dia útil, sem possibilidade de venda ou negociação de outra data. Este abono não será deduzido dos cinco abonos já assegurados.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

34) Oferta de curso de formação/preparação para os processos seletivos internos, bem como formação para todos os que vierem a ser designados para qualquer função antes da entrada em exercício.

34.1) Os processos seletivos a que alude a cláusula 34 serão todos organizados e conduzidos pela área de RH (recursos humanos) do BRB, como mecanismo de uniformização dos procedimentos.

35) Extensão da oportunidade para todos os funcionários de realizar cursos executivos, de idiomas, ou outros qualificadores da formação profissional.

36) Progressão de padrões no PCCR conforme a apresentação das certificações especificadas a seguir: 1 padrão quando da apresentação de certificado de graduação; 3 padrões quando da apresentação de certificados de especialização lato-sensu ou MBA (pós-graduação); 5 padrões quando da apresentação de certificado de mestrado e 10 padrões quando da apresentação de certificado de doutorado.

CLÁUSULAS DIVERSAS

37) Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência, descomissionamento e ainda incorporação administrativa de função comissionada ou atividade gratificada conforme previsto em regulamento de pessoal.

37.1) O banco facilitará a remoção (incluída a decorrente de rodízio) de acordo com a preferência do funcionário, assegurada opção de maior proximidade ao local anterior de trabalho.

37.2) O banco disponibilizará até dois meses antes de qualquer rodízio, a relação dos PA's onde haverá rodízio, com a indicação dos cargos e funções que serão rodiziados

38) Fim da lateralidade na Direção Geral.

39) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas. Relativização das metas de vendas e adequação proporcional ao perfil de cada cargo/função.

40) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas, incluídas aí aquelas dispendidas em reuniões, com percentual de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

40.1) O banco revogará a instrução de proibição de realização de horas extras ora em vigor.

41) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF, e/ou política de crédito imobiliária incentivadora da aquisição ou troca da residência própria, com juros subsidiados.

42) Valorização do dirigente e da representação sindical em conformidade com o que for acordado entre a FENABAN e a CONTRAF-CUT.

43) Eleição de um funcionário para o Conselho de Administração do banco, conforme ocorre no Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, visando o aperfeiçoamento democrático da governança corporativa.

44) Volta da impressora para os caixas, contribuindo desta maneira para uma melhora de sua atividade.

45) O banco, dentro do princípio de boa-fé, abrirá negociações visando o equacionamento do passivo resultante da jornada extra exercida pelos funcionários comissionados, cujas jornadas foram ajustadas às 30 (trinta) horas semanais com a implantação do PCCR em 2012.

46) O banco enquadrará os jornalistas devidamente habilitados, que exercem sua função de formação no banco, no cargo de especialista júnior.

47) O banco reduzirá a jornada de trabalho dos funcionários pertencentes ao quadro de saúde e segurança do trabalho (engenheiro(a), técnico(a), enfermeiro(a)) à jornada de 6 (seis) horas diárias, perfazendo o total de 30 (trinta) horas semanais.

48) O banco implantará a isonomia na atividade gratificada de caixa de forma que todos os caixas recebam o valor hoje recebido pelos funcionários que tenham a atividade gratificada e o complemento pessoal de atividade de caixa.

49) Fim da gradação em júnior, pleno e sênior nas funções de analistas e especialistas, unificando-as pelo maior valor.

50) Reversão dos cortes de caixas e gerentes de expediente ocorridos neste ano de 2014.

51) Efetivação compulsória na função comissionada ou atividade gratificada do funcionário que estiver em substituição ininterrupta a partir de 12 (doze) meses.

52) Contratação de novos funcionários para as carreiras de escriturário e analistas de TI.

53) Aprimoramento da política de substituição, com a criação de um banco de talentos com pontuação pela realização de cursos de qualificação oferecidos pelo banco ou externos.

54) Volta da licença prêmio na base de 18 dias para cada ano trabalhado.

55) Alteração do pagamento da PLR da diretoria e do conselho diretor do banco, de forma que estes recebam na mesma proporção do que é pago aos funcionários a cada semestre.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

56) Co-responsabilidade do banco com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por terceiros (e estagiários) visando a garantia universal de emprego decente para todos.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

57) Manutenção de todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordo anterior, não modificadas nesta negociação coletiva. (Grifos nossos)

No dia 13 de agosto de 2014, o Sindicato dos Bancários de Brasília, em conjunto com a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (Fetec-CUT/CN), entregou ao BRB a pauta de reivindicações que a delinear a negociação da campanha salarial 2014/2015. Além disso, também foi repassada ao Banco de Brasília S.A a pauta geral de toda a categoria, a qual foi elaborada na 16ª (décima sexta) Conferência Nacional dos Bancários, realizada em São

Paulo-SP, entre os dias 25 e 27 de julho.²¹⁴

4.2- As Negociações:

No dia 22 de setembro de 2014, mais de 30(trinta) dias após a entrega da pauta de reivindicações específicas ao BRB, foi apresentada por esta instituição bancária uma proposta inferior àquela oferecida pela Fenaban, prevendo apenas a concessão do reajuste em 7% (sete por cento) sobre todas as verbas, ao passo que a Federação Nacional dos Bancos ofertou um índice maior para o reajuste do piso salarial. Além de negar-se a seguir a Fenaban, o BRB, quanto aos demais itens da pauta específica, respondeu apenas sobre a elevação do piso salarial da carreira de Analista de Tecnologia da Informação para R\$5.800,00(Cinco mil e oitocentos reais) e a concessão de 200(duzentas) novas bolsas a título de auxílio academia. Sobre esta situação, o diretor do Sindicato Antonio Eustáquio teceu as seguintes considerações:²¹⁵

Esta proposta, depois do longo prazo de entrega da pauta, e principalmente após a proposta da Fenaban, só pode ser tomada como acinte pelos funcionários. Não é possível que uma diretoria, que insiste em manter uma estrutura diretiva gigante, que não admite rever sua PLR, tem a coragem de apresentar esta proposta rebaixada. A diretoria do BRB está convocando os funcionários para a greve

A proposta apresentada foi rejeitada em mesa pelo Sindicato dos Bancários, o qual teria exigido do BRB, segundo reportagem veiculada em seu sítio oficial, uma resposta fundamentada a todas as reivindicações constantes na pauta específica, bem como a apresentação de uma proposta factível e convergente com os anseios dos trabalhadores do BRB. Nesse sentido, Antonio Eustáquio concluiu da seguinte maneira: “Em caso de negativa, mantendo esta postura desconstrutiva, não haverá outra alternativa senão os funcionários do BRB se juntarem aos demais bancários na greve nacional da categoria, cujo início está previsto para dia 30”²¹⁶

Dia 29 de setembro, ocorreu nova negociação entre o Sindicato e a Diretoria do BRB, de modo que esta última limitou-se a dizer que acompanharia os índices de reajuste oferecidos pela Fenaban e já rejeitados pelo Comando Nacional dos Bancários, uma vez que definia o reajuste de 7,35% (sete inteiros e trinta e cinco centésimos por cento) para os salários e demais verbas salariais, bem como 8% (oito por cento) para os pisos. Cristiano Severo, secretário de Estudos Socioeconômicos do Sindicato trouxe consigo a seguinte afirmativa sobre o episódio: “O BRB tem demonstrado falta de habilidade e pouca disposição para negociar. Isso demonstra o descaso com os funcionários e indiferença em relação ao futuro do banco”. Por sua vez, o diretor do Sindicato,

214 Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-sindicato-entrega-pauta-de-reivindicacoes-dos-bancarios>>. Acesso em: 18 nov. 2014

215 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-apresenta-proposta-menor-que-a-da-fenaban>>. Acesso em: 18 nov. 2014

216 Idem, Ibidem

Antonio Eustáquio, conclui da seguinte maneira: “O conselho diretor do BRB não pode ser levado a sério quando, às vésperas de uma greve, apresenta uma proposta sem avanços significativos. Isto é uma declaração de guerra”²¹⁷

Após a declaração de que o BRB aderiu à greve, o Sindicato divulgou, por meio de seu endereço eletrônico, que teria entrado em contato com o então diretor de Gestão de Pessoal do Banco de Brasília, Marco Aurélio, e com o então vice-presidente de Finanças, Crédito, Relacionamento com Investidores, Controle e Gestão de Pessoas e Administração da instituição, Sérgio Nazaré, e cobrado um posicionamento por parte do BRB. Tal postura por parte do Sindicato teria provocado um novo agendamento de negociação para o dia 6 de outubro de 2014.²¹⁸

O Sindicato afirma ter reiterado a necessidade do Banco em dar respostas concretas às reivindicações específicas, tais como elevação dos pisos salariais, valorização dos caixas bancários, remuneração dos gerentes de equipe, fim da lateralidade, unificação das carreiras de analista e especialista, equiparação das funções gratificadas referentes aos auxiliares de autoatendimento e atendentes do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), dentre outras. Nesse sentido, o então diretor do Sindicato dos Bancários de Brasília S.A, Antonio Eustáquio afirmou que:²¹⁹

Esperamos que o banco se detenha sobre a pauta específica e apresente uma proposta concreta que dialogue com os anseios dos bancários do BRB. Fenaban, Banco do Brasil e Caixa podem até fazer propostas que ponham fim à greve nestes bancos. Sem uma proposta decente, o BRB pode ser a única instituição a continuar em greve.

A negociação realizada no dia 6 de outubro de 2014, segundo o Sindicato dos Bancários de Brasília, apresentou uma nova proposta por parte do BRB suficientemente capaz de ser levada para a deliberação pelos empregados da Instituição, a qual foi realizada na noite do próprio dia 6 de outubro em frente ao Edifício Brasília, localizado no Setor Bancário Sul da capital da República, e aprovada na ocasião, pondo termo à paralisação que durou 7(sete) dias. Consequentemente, os bancários do BRB voltaram aos seus respectivos postos de trabalho no dia 7 de outubro. A compensação dos dias parados seria feita conforme os moldes definidos no acordo junto à Fenaban: uma hora por dia durante o período de 15(quinze) de outubro a 31(trinta e um) de outubro, para os funcionários que possuem jornada de trabalho de 6(seis) horas diárias, ao passo que, para aqueles que possuem jornada de 8(oito) horas diárias, o período seria estendido até o dia

217Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/nova-proposta-do-brb-greve-ou-nada>>. Acesso em: 18 nov. 2014

218Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-marca-negociacao-para-segunda-feira-6>>. Acesso em 19 nov. 2014

219 Idem, ibidem

7(sete) de novembro.²²⁰

O Sindicato afirma ter cobrado do BRB a solução da situação daqueles funcionários que estariam em exercício determinada função gratificada há mais de um ano, mas em caráter de substituição, de sorte que o Banco teria se comprometido a analisar cada caso em separado e a efetivar aqueles que se enquadrassem nos requisitos definidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR). Acerca da proposta apresentada pelo Banco de Brasília e levada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a Assembleia que deliberaria sobre sua aprovação ou rejeição, o organismo sindical elegeu os seguintes pontos como principais:²²¹

- Piso escriturário: R\$ 2.500,00 (correção de 11,12%, com aumento real de 4,48%). Reajuste com reflexo em todos os padrões e incidente sobre o CPVP;
- AG de orientador de autoatendimento: R\$ 800,00 (correção de 14,84%, com aumento real de 8%);
- AG de caixa: R\$ 1.433,00 (correção de 10%, com ganho real de 3,43%). Não é extensivo ao CPAG;
- Analista de TI: piso de R\$ 6.000,00 (correção de 15,74%, com ganho real de 8,83%);
- Tíquete refeição/alimentação: R\$ 737,55 (correção de 12,20%, com ganho real de 5,50%);
- Cesta alimentação: R\$ 431,56 (correção de 8,5%, com ganho real de 2,02%);
- Somatório do tíquete + cesta: R\$ 1.169,11 (correção de 10,8%, com ganho real de 4,18%);
- FGs, VRs e AGs (exceto caixa e orientador de autoatendimento): 8,5% (com ganho real de 2,02%);
- Contratações:
 - 2014: 29 escriturários (serão completadas 165 novas contratações já pactuadas) e 30 analistas de TI (já convocados)
 - 2015: 145 novas contratações;
- Lateralidade na Direção Geral: a partir de janeiro de 2015, substituição para superintendente e gerente de área em afastamentos a partir de 15 dias. Em caso de férias, substituição independentemente da quantidade de dias;
- Equipamentos de caixa: troca até janeiro de 2015;
- Gerente de negócio: estudo para adequação da carreira com data de finalização até maio de 2015;
- Abono aniversário: garantia de gozo de um dos cinco abonos anuais na data do aniversário, sem necessidade de autorização da chefia;
- Horas extras: alteração da atual portaria, assegurando o pagamento das horas extraordinárias realizadas;
- Dias parados: compensação de uma hora por dia no período de 15 de outubro a 31 de outubro, para quem trabalha seis horas, e uma hora no período entre 15 de outubro e 7 de novembro, para quem trabalha oito horas;
- Renovação das demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho sem impacto financeiro.

²²⁰Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-approvam-nova-proposta-e-encerram-greve>>. Acesso em: 19 nov. 2014

²²¹ Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/a-nova-proposta-do-brb>>. Acesso em: 19 nov. 2014

4.3- Balanço Analítico da Greve dos Empregados do Banco de Brasília S.A em 2014:

Nessa etapa de nossa análise analítica, teceremos um comparativo entre a Pauta de Reivindicações destinada especificamente ao BRB em face da proposta aceita pelo Sindicato dos Bancários de Brasília no dia 6 de outubro de 2014 e, posteriormente, aprovada em Assembleia. Nosso objetivo inicial, a exemplo da análise feita nos anos de 2012 e 2013, era traçar um paralelo entre a Pauta de Reivindicações Específica 2014/2015 e o Acordo Coletivo de Trabalho fruto das negociações, todavia, até a conclusão do nosso trabalho, não havia sido divulgada, por parte do Sindicato dos Bancários de Brasília, em seu endereço eletrônico oficial, qualquer tipo de informação acerca da data em que este instrumento negocial seria assinado, inviabilizando a consecução do nosso plano inicial.

Alguns aspectos da proposta feita pelo Banco e aceita na Assembleia deliberativa merecem um destaque mais aprofundado. Em um primeiro momento, constatamos que, dentre os pontos que o Sindicato dos Bancários define como principais na proposta apresentado pelo BRB, a esmagadora maioria deles se refere eminentemente a pisos salariais, verbas remuneratórias, funções gratificadas e benefícios, de sorte que os demais aspectos esboçados da Pauta de Reivindicações Específica são postos em segundo plano.

Inicialmente, o pleito feito ao BRB seguiria a Campanha Nacional, de modo que, quanto as verbas salariais, exigia-se um reajuste de 12,5% (doze inteiros e cinco décimos por cento), sendo que, quanto ao cargo específico de Analista de TI, exigia-se não apenas a incidência deste índice, mas também as correções em razão das datas-bases dos anos de 2012 e 2013²²². Segundo os cálculos e percentuais feitos pelo próprio Sindicato dos Bancários de Brasília no momento em que ele elenca os principais itens da proposta ofertada pela Diretoria do BRB, dentre as funções gratificadas/comissionadas, os auxílios, as verbas remuneratórias, os pisos salariais e os benefícios, somente a situação dos Analistas de TI alcançou o percentual exigido inicialmente. Tais constatações podem ser feitas a partir da reprodução dos seguintes pontos da proposta do BRB elencados pelo Sindicato ao defender sua aprovação:²²³

222Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-definem-pauta-de-reivindicacoesespecificas>>. Acesso em: 18 nov. 2014

223Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2014/2015.Disponível em:<<http://www.bancario>

- Piso escriturário: R\$ 2.500,00 (correção de 11,12%, com aumento real de 4,48%). Reajuste com reflexo em todos os padrões e incidente sobre o CPVP;
- AG de orientador de autoatendimento: R\$ 800,00 (correção de 14,84%, com aumento real de 8%);
- AG de caixa: R\$ 1.433,00 (correção de 10%, com ganho real de 3,43%). Não é extensivo ao CPAG;
- Analista de TI: piso de R\$ 6.000,00 (correção de 15,74%, com ganho real de 8,83%);
- Tíquete refeição/alimentação: R\$ 737,55 (correção de 12,20%, com ganho real de 5,50%);
- Cesta alimentação: R\$ 431,56 (correção de 8,5%, com ganho real de 2,02%);
- Somatório do tíquete + cesta: R\$ 1.169,11 (correção de 10,8%, com ganho real de 4,18%);
- FGs, VRs e AGs (exceto caixa e orientador de autoatendimento): 8,5% (com ganho real de 2,02%)

Por sua vez, outros itens da pauta de reivindicação específica que fizeram parte das deliberações dos anos anteriores, novamente, foram ignorados ou receberam tratamento demasiadamente aquém ao respeito e seriedade que a demanda apresenta. Dentre estes aspectos, podemos citar alguns deles, tais como:²²⁴

- Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independentemente do número de dias trabalhados durante a semana;
- Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária) , e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno;
- Pagamento do retroativo dos anuênios anteriores a 2010 incorporados ao salário a partir daquele ano, aos funcionários admitidos a partir de 2000, de forma que estes tenham acrescido aos seus anuênios a quantidade correspondente ao número de anos trabalhados no BRB;
- Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 (dois) anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT;
- Ressarcimento integral de gastos com tratamento, exames e medicação para os bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas, conforme rol da ANS;
Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências;
- Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes, e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% (trinta por cento) de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius;

sdf.com.br/site/minutas/minuta-brb> Acesso em: 18 nov. 2014

224 Respectivamente, itens 5, 6, 7, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 37, 39, 41 da Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2014/2015. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/minutas/minuta-brb>> Acesso em: 18 nov. 2014.

- Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais;
- Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de leis e regulamentos, incluída a proteção às áreas de auto atendimento;
- Criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação sistemática pelo banco, de rotinas preventivas e protocolos de ação de segurança bancária. Atendimento e amparo médico e psicológico, fornecidos pelo banco em caso de assalto ou outras ocorrências de violência que atentem contra a integridade física e moral do/a funcionário/a. Garantia de aviso e acompanhamento sindical nessas ocorrências. Estas medidas serão extensivas aos terceirizados também vítimas;
- Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual;
- Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 (três) anos, com conversão obrigatória em espécie se o funcionário for impossibilitado de usufruí-los até o término deste período;
- Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado;
- Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação em qualquer curso, voltado para todos empregados, no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo, garantindo para cada empregado pelo menos o reembolso de um curso de graduação e um de pós-graduação. O benefício será pago independentemente de o funcionário já ter cursado algum curso superior às suas expensas;
- Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket e cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do cheque especial, saques, transferências, isenção de tarifas em geral);
- Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas até o valor de R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo. Aos funcionários com indicação médica de necessidade de prática desportiva, o banco pagará o valor integral até o limite de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais);
- Concessão de abono assiduidade por ocasião do aniversário do empregado caso esta data ocorra em dia útil, sem possibilidade de venda ou negociação de outra data. Este abono não será deduzido dos cinco abonos já assegurados;
- Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência, descomissionamento e ainda incorporação administrativa de função comissionada ou atividade gratificada conforme previsto em regulamento de pessoal;
- Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas. Relativização das metas de vendas e adequação proporcional ao perfil de cada cargo/função;
- Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF, e/ou política de crédito imobiliário incentivadora da aquisição ou troca da residência própria, com juros subsidiados.

Diante deste breve quadro comparativo feito por nós no que se refere à greve dos bancários do Banco de Brasília S.A no ano de 2014, percebemos, a exemplo dos outros anos analisados anteriormente (2012 e 2013), que inúmeros pontos da Pauta de Reivindicações

Específicas são simplesmente ignorados na proposta apresentada pela diretoria da Instituição bancária em estudo. Além disso, notamos o foco do Sindicato em elencar os eventuais avanços na seara econômica e social que a proposta ofertada pelo Banco apresentou, contudo, percebemos novamente que poucas delas alcançam os patamares e as condições pleiteados nos primeiros momentos das negociações.

Nossa conclusão, portanto, é a de que, a exemplo das negociações dos demais anos apreciados neste trabalho, em determinado ponto há uma sucumbência por parte da mobilização sindical, de sorte que inúmeros pontos da pauta de reivindicação específica são deixados de lado. Além disso, percebe-se um forte posicionamento do organismo sindical em favor da aprovação da oferta feita pelo banco, o qual aceita levá-la para a Assembleia dos trabalhadores da Instituição, sempre realizada em frente ao Edifício Brasília: sede da Instituição que concentra considerável percentual dos cargos comissionados de alto e médio escalão.

5- Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR):

5.1- Processo de Deliberação e Aprovação:

Após uma grande dinâmica negocial envolvendo o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração a ser adotado no Banco de Brasília S.A, no dia 19 de junho de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília convocou, dentre outros, por meio de seu endereço eletrônico oficial, todos os funcionários da Instituição para a assembleia que seria realizada no dia 21 de junho, novamente em frente ao Edifício Brasília, sendo a primeira convocação às 18h30 e a segunda e última convocação às 19h. O encontro teria o escopo de definir a aprovação ou rejeição do PCCR apresentado pelo BRB, de sorte que sua implantação teria início a partir do dia 1º de julho daquele ano.²²⁵

Ante a situação, o Sindicato mostrou-se defensor ferrenho da aprovação da proposta oferecida pelo Banco, afirmando que, no conjunto, ela seria de suma importância para os funcionários na medida em que traria melhorias aos trabalhadores. De maneira discreta, reconheceu-se que alguns pontos não avançaram como planejado.²²⁶

Em matéria veiculada no dia 21 de junho de 2012, o Sindicato dos Bancários de Brasília elencou os principais fatores que tornaram o PCCR que seria aplicado ao BRB um avanço. Nesse

225Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-assembleia-nesta-quinta-21-as-18h30-delibera-a-proposta-final-do-pccr>> Acesso em: 19 nov. 2014

226Idem, Ibidem

sentido, foram citados os seguintes aspectos:²²⁷

1 ELEVAÇÃO DO NÚMERO DE PADRÕES DE 30 PARA 48 – fim do congelamento de salários no padrão 30.

2 DEFINIÇÃO DE TRILHAS DE ENCARREIRAMENTO – pela primeira vez, há com clareza trilhas que demonstram como ascender no banco, com critérios claros. O Sindicato entende que precisam ser feitos ajustes que forem detectados no processo de uso deste instrumento. Estes certamente serão feitos, pois o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) não é estanque.

3 VALORIZAÇÃO DAS FGs – está havendo um realinhamento das FG's de forma que para aqueles que recebem CVVR, essa verba terá um peso bem menor na composição da remuneração.

4 ELEVAÇÃO DO PERCENTUAL DE INTERSTÍCIO ENTRE OS PADRÕES – estamos saindo de 8% ao ano para um escalonamento progressivo, de forma que os padrões cujo valor seja menor terão um interstício maior – 1,2% para os primeiros 16; 1,0% para os dezesseis seguintes, e 0,8% para os últimos 16.

5 RESOLUÇÃO DA QUESTÃO DA 7ª E 8ª HORAS – a jornada está sendo adequada para as funções que se enquadram nas condições para tal, sem necessidade de intervenção da Justiça. O direito de buscar o pagamento das horas extras passadas até a data de implantação do PCCR está assegurado. Aos interessados, basta procurar o Sindicato.

6 AUMENTOS IMPORTANTES NA REMUNERAÇÃO PARA DIVERSOS SEGMENTOS DO BANCO, COMO POR EXEMPLO:

- Escriturário padrão 30 (no novo PCCR padrão 14 classe A2) – elevação de 9,3%
- Escriturário padrão 16 classe A3 (já no novo PCCR, equivalente a 48 padrões) – 16,11% sobre o 30 (padrão 14 classe A2 no novo PCCR).
- Advogados – elevação de 28,52% no salário de ingresso;
- Gerentes gerais: elevação no VR: 1 - 8,98%; 2 – 9,43%; 3 – 8,84%; 4 – 7,04% e 5 – 5,94%
- Gerente de área – elevação de 10,29% no VR;
- Asnegs – sendo aprovados no curso e estágio para gerente de negócios júnior, 94,99%;
- Gerente administrativo – elevação de 6,93% no VR;
- Orientador de atendimento – elevação de 6,75% na AG;
- Atendente de ouvidoria – elevação de 60,13% na AG.

O próprio Sindicato dos Bancários afirmou a importância de se ressaltar a situação dos auxiliares administrativos, de sorte que a proposta do PCCR teria minimizado o caráter intransigente da postura até então adotada pelo BRB, uma vez que assegurou o pagamento de 18 (dezoito) meses de indenização sendo indispensável que, ao fim deste período, todos que ocupavam esta função tivessem sido devidamente alocados em outras. Consequentemente, o Sindicato

²²⁷Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/por-que-o-sindicato-defende-a-proposta-de-pccr-do-brb>>. Acesso em 19 nov. 2014

comprometeu-se a acompanhar e cobrar a solução para os empregados nesta situação.²²⁸

A assembleia realizada no dia 21 de junho de 2012, diante do Edifício Brasília, aprovou o PCCR ofertado pelo BRB, segundo o Sindicato dos Bancários de Brasília, por uma ampla maioria dos empregados que compareceram ao evento. O então diretor do Sindicato, Cristiano Severo, pontuou: “A aprovação do PCCR coroa um processo de quase dois anos de negociações intensas com o BRB, que culminaram com uma proposta que apresenta inúmeros pontos positivos, embora ainda restem pendências que serão certamente resolvidas em negociações futuras”. No mesmo caminho, o também diretor do Sindicato à época, Eustáquio Ribeiro, fez as seguintes declarações: “O PCCR é um avanço importante, pois aborda pontos fundamentais das reivindicações dos funcionários, como a elevação do número dos padrões, resolução da 7ª e 8ª horas, encarreiramento, entre outros pontos extremamente importantes”. A partir da aprovação do PCCR, sua vigência começaria a partir do dia 1º de julho daquele ano. Por fim, o então secretário- geral do Sindicato, André Nepomuceno, definiu que:²²⁹

É importante salientar que o processo negocial, com participação ampla de todos os segmentos do banco, construiu um modelo moderno de plano de carreira, e que está aberto às necessárias correções que se fizerem necessárias no curso de sua implantação. Há inclusive cláusula garantindo correções em seu corpo.

No dia 22 de junho de 2012, ocorreu a assinatura do termo aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013, em razão da aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração. Novamente, o então secretário-geral do Sindicato, André Nepomuceno, ressaltou a importância do novo PCCR: “Este PCCR é um marco sindical na relação com o banco. Questões relevantes foram resolvidas nesta negociação e agora estarão no dia a dia dos funcionários, a exemplo da adequação da 7ª e 8ª horas para a jornada de 6 horas”.²³⁰

Sobre o processo negocial envolvido na proposta final do PCCR aprovado pelo Sindicato e pela Assembleia dos empregados do BRB, o Sindicato dos Bancários ressaltou a complexidade envolvida na demanda, bem como os ajustes de interesses que se fizeram necessários. Acerca desta temática, a notícia divulgada no endereço eletrônico oficial do Sindicato dos Bancários de Brasília trazia consigo a seguinte disposição:²³¹

Apesar de longo, o processo foi importante porque pela primeira vez o BRB tem um instrumento elaborado com bases científicas, e negociado à exaustão, embora o Sindicato

228Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/por-que-o-sindicato-defende-a-proposta-de-pccr-do-brb>>. Acesso em 19 nov. 2014

229Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-assembleia-bancarios-do-brb-aprovam-proposta-de-pccr>>Acesso em: 19 nov. 2014

230Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-aditivo-do-pccr-e-assinado-no-sindicato>> Acesso em: 19 nov. 2014

231 Idem, ibidem

tenha a convicção que apresenta pontos que devem ser melhorados. O fundamental é que, há por parte do banco a concordância de que o PCCR é flexível e pode sim ser corrigido ao longo do tempo, o que abre perspectivas concretas de aperfeiçoamentos. Há, inclusive, cláusula que prevê correções no curso de sua implantação nos próximos 180 dias, a partir da data de 1º de julho.

Neste processo de negociação do PCCR foi fundamental a participação dos funcionários que responderam às convocações do Sindicato e estiveram em diversas reuniões para debater as propostas. Formaram ainda comissões específicas a exemplo daquela que representou funcionários pertencentes às funções que tiveram sua jornada adequada à jornada de 6 horas, bem como os auxiliares administrativos, cuja situação como resultado final avançou bastante em comparação à proposta inicial do banco.

5.2- Plano de Carreiras e Promoção previsto no PCCR:

Por meio de seu endereço eletrônico oficial, o Sindicato dos Bancários de Brasília elaborou uma compilação de tabelas responsáveis por explicar os principais pontos do PCCR.²³² Ao apreciarmos esta relação feita pelo Sindicato, nos chamou a atenção a maneira demasiadamente destoante com que é feito o encarreiramento no BRB e como são distribuídas as funções comissionadas e as atividades gratificadas.²³³

Conforme pode ser previsto a partir de uma análise cronológica, a proposta do PCCR do Banco de Brasília foi deliberada e aprovada em um momento anterior à greve dos bancários de 2012, de sorte que nos basearemos nos pisos salariais vigentes à época para fazermos algumas reflexões sobre o assunto. Exemplificativamente, podemos citar as gratificações concedidas a algumas atividades, tais como orientador de atendimento, atendente de ouvidoria, atendente de SAC e caixa, os quais eram gratificados, respectivamente, com R\$ 600,00 (seiscentos reais), R\$900,00 (novecentos reais), R\$900,00 (novecentos reais) e R\$ 1.117, 53 (um mil, cento e dezessete reais, cinquenta e três centavos). Por sua vez, nos chama a atenção para algumas gratificações concedidas pela Diretoria do Banco por meio da implementação do PCCR-2012:²³⁴

- Consultor Jurídico: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- Superintendente: R\$10.000,00(dez mil reais);
- Ouvidor: R\$10.000,00(dez mil reais);
- Secretário Executivo: R\$ 10.000,00(dez mil reais);
- Consultor Jurídico Adjunto: R\$ 7.000,00(sete mil reais);
- Gerente Geral 1: R\$ 8.500,00(oito mil e quinhentos reais);

232Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2014

233O inteiro teor destas tabelas está compreendido, em nosso trabalho, na parte destinada especificamente aos documentos anexados. Vide p.126-130

234 Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2014

- Gerente Geral 2: R\$ 8.000,00(oito mil reais);
- Gerente de Área: R\$ 7.000,00(sete mil reais);
- Gerente Geral 3: R\$ 7.000,00(sete mil reais);
- Auditor: R\$ 6.500,00(seis mil e quinhentos reais);
- Gerente Geral 4: R\$ 6.500,00(seis mil e quinhentos reais);
- Gerente Geral 5: R\$ 5.800,00(cinco mil e oitocentos reais);
- Gerente de Negócios Master: R\$ 5.400,00(cinco mil e quatrocentos reais);
- Gerente de Negócios Sênior: R\$ 5.000,00(cinco mil reais);
- Gerente Administrativo: R\$ 4.500,00(quatro mil e quinhentos reais);
- Gerente de Negócios Pleno: R\$ 4.200,00(quatro mil e duzentos reais);
- Gerente de Negócios Júnior: R\$ 4.000,00(quatro mil reais);
- Gerente de Expediente: R\$ 4.000,00(quatro mil reais)

Outro comparativo estarrecedor se faz em razão do piso salarial dos empregados da instituição, uma vez que nos deparamos com números demasiadamente distantes e heterogêneos. Enquanto o vencimento padrão do Escriturário do Banco de Brasília, à época, era de R\$1.900,05(um mil e novecentos reais), aqueles que desempenhavam as funções gratificadas mencionadas acima tiveram seus pisos salariais definidos da seguinte maneira²³⁵:

- Consultor Jurídico: R\$ 21.440,00(vinte e um mil, quatrocentos e quarenta reais);
- Superintendente: R\$ 20.510,00(Vinte mil, quinhentos e dez reais);
- Ouvidor: R\$ 20.510,00(vinte mil, quinhentos e dez reais);
- Secretário Executivo: R\$ 20.510,00(vinte mil, quinhentos e dez reais);
- Consultor Jurídico Adjunto: R\$17.400,00(dezessete mil, quatrocentos reais);
- Gerente Geral 1: R\$ 15.000,00(quinze mil reais);
- Gerente Geral 2: R\$ 13.500,00(treze mil e quinhentos reais);
- Gerente de Área: R\$ 12.150,00(doze mil, cento e cinquenta reais);
- Gerente Geral 3: R\$ 12.150,00(doze mil, cento e cinquenta reais);
- Auditor: R\$ 11.020,00(onze mil e vinte reais);
- Gerente Geral 4: R\$ 11.020,00(onze mil e vinte reais);
- Gerente Geral 5: R\$ 10.310,00(dez mil, trezentos e dez reais);
- Gerente de Negócios Master: R\$ 9.800,00(nove mil e oitocentos reais);
- Gerente de Negócios Sênior: R\$ 9.240,00(nove mil, duzentos e quarenta reais);
- Gerente Administrativo: R\$ 8.500,00(oito mil e quinhentos reais);

²³⁵Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em:20 nov. 2014

- Gerente de Negócios Pleno: R\$ 8.000,00(oito mil reais);
- Gerente de Negócios Júnior: R\$ 6.900,00(seis mil e novecentos reais);
- Gerente de Expediente: R\$ 6.900,00(seis mil e novecentos reais).

Diante deste paralelo que envolve as funções gratificadas distribuídas ao logo do plano de carreira institucional do BRB, percebemos nitidamente o quão segregacionista e discrepante é a política salarial adotada no âmbito de sua gestão de pessoal. Consequentemente, constatamos que a categoria dos bancários que compõem o quadro do BRB encontra diversas subdivisões internas, uma vez que são formados grupos com interesses e perspectivas veementemente destoantes e heterogêneas. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração implementado apenas confirma o projeto salarial baseado na supervalorização das funções comissionadas e gratificadas do alto escalão, ao passo que o vencimento padrão do Escriturário (carreira inicial do empregado do Banco de Brasília), continua drasticamente subvalorizado, a exemplo do que ocorre com as funções de Caixa, Orientador de Autoatendimento, Atendente de Ouvidoria e Atendente de Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC).

6- A relação entre o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração (PCCR) vigente no Banco de Brasília S.A e a formação de grupos de interesses heterogêneos:

Esta última etapa da análise sociológica que nos propusemos a fazer tem o escopo de delinear a relação entre a gestão de pessoal adotada no Banco de Brasília em face do surgimento e consolidação de grupos com interesses e posicionamentos antagônicos dentro da categoria de empregados de uma mesma instituição. Ao nosso ver, é intencional a política institucional de valorizar as funções e cargos comissionados/gratificados, enquanto mantém em patamares rebaixados o Vencimento Padrão básico do Escriturário Bancário, bem como as funções que não pertencem ao seu alto escalão gerencial, tais como a de caixa bancário e a de orientador de autoatendimento.

A partir do momento em que o BRB oferece gratificações que chegam a valores que superam em até 5 (cinco) vezes o Vencimento Padrão do Escriturário - a exemplo da função de consultor jurídico e superintendente, as quais, conforme a proposta do PCCR-2012, chegaram a R\$10.000,00 (dez mil reais)- percebemos que a instituição busca organizar seus empregados de uma maneira que valorize as influências políticas e a competitividade exacerbada, visto que, à priori, a concessão de funções e promoções gratificadas é um ato eminentemente discricionário. Outro aspecto que pode ser notado com o oferecimento de gratificações tão destoantes quando

comparadas ao Vencimento Padrão de Escriturário é o poder de pressionar os funcionários investidos nas funções em comissão a alcançarem metas muitas vezes abusivas e exorbitantes, principalmente em razão de se evitar um eventual rebaixamento ou supressão da gratificação, a qual ocupa a parcela mais significativa de suas verbas remuneratórias.

No que se refere às greves ocorridas no âmbito do Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014, chegamos a procurar o Sindicato dos Bancários de Brasília para tentarmos quantificar o número de empregados comissionados que aderiram ao movimento nestes três anos, contudo, mais uma vez não obtivemos a colaboração do organismo sindical. Entretanto, sabemos que este número é demasiadamente reduzido, uma vez que esta política remuneratória prevalente na instituição sufoca e coage aqueles que são investidos nas funções comissionadas a não aderirem ao movimento grevista, pois instaura-se um medo de perda de suas comissões ou de imposição de obstáculos no que se refere ao alcance de promoções.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que a opção dos detentores de funções gratificadas, em sua grande maioria, por não aderir aos movimentos grevistas pode ser justificada, inclusive, em razão de que eles serão beneficiados dos mesmos reajustes percentuais concedidos a toda a categoria. Entretanto, em razão de receberem suas respectivas gratificações, os impactos financeiros são muito mais significativos, em valores absolutos, quando comparados ao referencial dos Escriturários, Caixas Bancários e Orientadores de autoatendimento. Além disso, não aderir às greves é uma postura que indica alinhamento com os ditames e padrões definidos pelo Banco, mantendo-se as possibilidades de crescimento na carreira e não gerando a necessidade de compensar os dias de paralisação.

Ao averiguarmos as Pautas de Reivindicações Específicas apresentadas ao BRB nos anos de 2012, 2013 e 2014, notamos que, à exceção de alguns itens que eventualmente surgem ou são solucionados, a maioria deles se repete nos três anos. Além disso, notamos que as negociações são feitas seguindo um protocolo de praxe: o Sindicato dos Bancários define sua pauta de reivindicações específica para o Banco de Brasília na Assembleia dos Delegados Sindicais; a Pauta específica, em conjunto com a pauta geral dos bancários em âmbito nacional, é entregue à diretoria do Banco; o BRB oferece propostas não satisfatórias, as quais são rechaçadas pelo Sindicato; após poucos dias, o BRB reapresenta as mesmas propostas negadas com leves alterações em alguns poucos pontos, de modo que o Sindicato defende que estas reformulações são grandes avanços, fazendo barganha direta pela sua aprovação; a proposta apresentada é levada para deliberação na Assembleia dos empregados do Banco de Brasília, a qual, por regra, ocorre em frente ao Edifício Sede da Instituição: local que agrega grande parte das funções comissionadas advindas da alta

cúpula de direção do Banco; a proposta apresentada é aprovada, visto que o comparecimento de considerável parte dos detentores de funções comissionadas é somado com o posicionamento ferrenho e aberto dos dirigentes sindicais pela aprovação da oferta feita pelo Banco; por fim, no dia útil imediatamente subsequente à Assembleia que aprovou a proposta do Banco, os empregados retomam seus respectivos postos, sendo que a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho põe termo às negociações.

Imprescindível salientar que inúmeros pontos aludidos nas pautas de reivindicação específica sequer são citados pelo Sindicato dos Bancários de Brasília nas notícias por ele divulgadas ao longo das negociações, de modo que, em sua grande maioria, eles acabam não integrando a proposta ofertada pelo Banco e aprovada pelo Sindicato e pela Assembleia dos empregados da instituição. Consequentemente, resta a estes itens fazer parte da pauta de reivindicação específica dos anos subsequentes, sem que lhes seja dada a devida consideração necessária. Outro fator que reforça a razão pela qual inúmeros pontos se repetem nas reivindicações destinadas ao BRB no decorrer dos anos e das greves é a grande ênfase dada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília aos reajustes salariais e nos benefícios que as propostas ofertadas trazem consigo, relegando as demais demandas em outras áreas a condição de coadjuvantes.

Elencadas estas considerações, evidenciamos que o organismo sindical, além de adotar uma postura alinhada com os ditames institucionais do Banco de Brasília S.A, opta por tomar inúmeras decisões que, em seu âmago, enfraquecem o movimento de oposição formado pelos empregados descontentes com a estrutura competitiva, discrepante e antagônica imposta pelo Banco. Percebemos, por meio do nosso estudo de caso, que Sindicato dos Bancários de Brasília, a exemplo de vários outros, não é capaz de representar de maneira legítima os interesses e anseios da categoria, uma vez que a política de carreiras e distribuição de funções gratificadas leva a um ambiente demasiadamente heterogêneo. Como consequência, novamente nos deparamos com uma crise de legitimidade pautada em um aspecto cíclico, visto que uma categoria totalmente subdividida é compelida a se fazer representar por um mesmo organismo sindical, o qual, por razões lógicas, não é capaz de atender aos anseios e demandas de todos os envolvidos. Assim sendo, mesmo aqueles que não se sentem devidamente satisfeitos com os posicionamentos tomados pelo Sindicato são obrigados a financiá-lo por meio do pagamento da Contribuição Sindical Compulsória.

Considerações Finais

Ao longo de toda esta nossa pesquisa acerca da crise de representatividade vivida no sindicalismo brasileiro, desde o governo Getúlio Vargas, e mantida com a promulgação da Carta Constitucional de 1988, apresentamos diversos elementos doutrinários e conceituais capazes de nos orientar e nos oferecer argumentos de autoridade. Assim, pudemos ver, por meio do nosso estudo sociológico acerca da greve dos bancários do Banco de Brasília S.A nos anos de 2012, 2013 e 2014, a dicotomia de interesses que esta situação provoca a partir de uma agregação forçada de indivíduos demasiadamente diferenciados em uma mesma categoria sob a representação de um mesmo organismo sindical.

Neste ponto, Jurgen Habermas nos ensina acerca da constante atualização a qual um Estado democrático de direito deve estar disposto a se submeter em prol de não perder a credibilidade frente aos seus cidadãos na busca pelo resguardo de seus respectivos anseios. Assim sendo, a teoria do direito deve ser capaz de reconstruir seus paradigmas jurídicos em conformidade com a conjuntura social presenciada²³⁶. Conseqüentemente, não podemos deixar de considerar que o texto constitucional não pode trazer consigo este paradoxo conceitual entre as propostas de liberdade, democracia e isonomia em face da perpetuação da unicidade sindical e da contribuição compulsória, as quais minam e sufocam os direitos à diferenciação daqueles agregados em uma categoria profissional.

Conforme nos mostra o art. 5º §§1º e 2º da nossa Carta Constitucional de 1988, não se pode, sob a alegação de incompatibilidade com o direito interno, deixar de aplicar determinado tratado ou convenção internacional que verse sobre garantias fundamentais e direitos humanos. Assim sendo, independentemente da ratificação ou não da Convenção nº 87 da OIT, a qual versa acerca dos postulados da liberdade sindical, as previsões nela contidas devem ser aplicadas de imediato pelo nosso país, em conformidade com as previsões do nosso texto constitucional e da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados: instrumento normativo do qual nosso país é signatário.

Entendemos que o fim da unicidade e da obrigatoriedade em se financiar os sindicatos por meio das contribuições compulsórias são condições primeiras e indispensáveis para que se possa alcançar uma sistemática que permita aos trabalhadores o direito de se organizarem e de se fazerem representados da maneira que melhor possa lhes convir. Portanto, consideramos como paternalista e corporativista, a exemplo do ocorrido na era Getúlio Vargas, perpetuar a existência

²³⁶ HABERMAS, Jurgen, 1929- Direito e democracia entre facticidade e validade, volume II/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997, p. 118 e 119

destes dois institutos, os quais levam, como consequências últimas, à crise de representatividade, à tomada de decisões ilegítimas e à falta de credibilidade e à supressão da pluralidade.

Como justificativa última do posicionamento defendido por nós ao longo de toda esta pesquisa, optamos por trazer conosco o seguinte fragmento extraído de *A inclusão do outro*: obra de Jurgen Habermas:

Os direitos humanos podem até mesmo ser bem fundamentados de um ponto de vista moral; não pode ocorrer, no entanto, que um soberano seja investido deles de forma paternalista. A ideia de autonomia jurídica dos cidadãos exige, isso sim, que os destinatários do direito possam ao mesmo tempo ver-se como seus autores. E se o legislador constitucional democrático simplesmente encontrasse os direitos humanos como fatos morais previamente dados, para então positivá-los e nada mais, isso estaria em contradição com essa ideia, por meios judiciais suas respectivas reivindicações jurídicas. Não há direito algum sem a autonomia privada do direito. Portanto, sem os direitos fundamentais que asseguram a autonomia privada dos cidadãos, não haveria tampouco um *médium* para a institucionalização jurídica das condições sob as quais eles mesmos podem fazer uso da autonomia pública ao desempenharem seu papel de cidadãos do Estado. Dessa maneira, a autonomia privada e a pública pressupõem-se mutuamente, sem que os direitos humanos possam reivindicar um primado sobre a soberania popular, em essa sobre aquele.²³⁷

Abandonando, por alguns instantes, toda a formalística e imparcialidade que tentamos aplicar a este trabalho, tecerei algumas percepções práticas que pude vivenciar em minha experiência na qualidade de bancário pertencente ao Banco de Brasília S.A. Ingressei na carreira em abril de 2012 e nela estou até a data de conclusão desta pesquisa, de modo que vivenciei as negociações e greves nos anos de 2012, 2013 e 2014, bem como experimentei o exercício de algumas funções gratificadas, tais como a de orientador de autoatendimento e a de gerente de negócios.

Durante as negociações que ocorreram nestes três anos, a percepção que temos, enquanto empregados da Instituição, é a de que o Sindicato atua em conjunto com o Banco e espera momentos específicos para instaurar as greves, bem como para pôr termo a elas. Torna-se impressionante a maneira com que as negociações são feitas, uma vez que só são repassados aos funcionários o rumo que as pautas econômico-financeiras seguem, de sorte que boa parte daquelas outras que aparecem nas reivindicações específicas são simplesmente ignoradas. Além disso, chega a ser espantoso o modo com que são aprovadas as propostas feitas pela diretoria do Banco, uma vez

237 HABERMAS, Jurgen. *A Inclusão do Outro* – estudos da teoria política; tradução George Sperber e Paulo Astor Soethe- São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 293

que as assembleias sempre ocorrem em frente ao nosso Edifício Sede - ponto que concentra grande parte das funções gratificadas comissionadas-, de sorte que a grande maioria dos membros da direção do sindicato que nelas comparecem, por serem funcionários do BRB, votam e fazem campanha aberta e eloquente pela aprovação das propostas. Durante as negociações e assembleias das quais participei nestes anos, em todas elas havia pressão, por parte dos grupos de oposição existentes no próprio BRB, pela retomada da licença-prêmio, pelo pagamento dos anuênios em caráter retroativo e pela concessão de abono assiduidade em razão do aniversário do empregado. Contudo, nestes mesmos anos, não foram tomadas medidas em sede destes pontos reivindicados que optamos por exemplificar, salvo em relação ao abono em razão do aniversário, o qual, segundo as negociações de 2014, poderá ser desfrutado, desde que incidindo sobre aqueles cinco outros que já eram assegurados aos empregados assíduos. Em suma, nestas três reivindicações, os resultados foram frustrantes.

Além disso, a estrutura segregacionista implementada pelo plano de carreiras, cargos e comissões é positiva tanto para o próprio Banco de Brasília quanto para o Sindicato. O BRB se beneficia a partir do momento em que, tanto os empregados investidos nas funções ou gratificações de valores relevantes, quanto aqueles que a elas aspiram, aceitam de maneira pacífica alguns desmandos cometidos pela diretoria do Banco, tais como a estipulação de metas exorbitantes e abusivas e o pagamento das Participações nos Lucros e Resultados rotineiramente defasadas quando comparadas aos valores médios praticados por outras instituições financeiras públicas. Por sua vez, o Sindicato é beneficiado a partir do instante em que se forma uma categoria ainda mais fragmentada e que dificilmente terá capacidade de ameaçá-lo.

A meu ver, os instantes em que se iniciam e terminam as greves dos Bancários do BRB são manipulados pelo Sindicato. Chega a ser estarrecedora a ínfima diferença entre as propostas rejeitadas em mesa e aquelas defendidas fervorosamente pelo organismo sindical. Além disso, uma vez existindo a anuência do Sindicato, aprovar a proposta oferecida pelo Banco é algo muito simples, uma vez que as assembleias sempre ocorrem diante do Edifício-Sede da Instituição, o qual, em virtude de sua localização, facilita o comparecimento do grande número de possuidores de cargos e funções comissionadas que ali cumprem suas jornadas de trabalho.

Além da contribuição sindical compulsória, em assembleia geral da categoria, o Sindicato apresentou o interesse de que fosse aprovado o desconto assistencial no valor de 1% (um por cento) sobre o salário dos bancários, tendo logrado êxito em seu objetivo. Assim sendo, aqueles que não desejassem pagar este desconto deveriam comparecer à sede do Sindicato dos Bancários de Brasília, entre os dias 14 e 27 de outubro, do período das 9h às 18h, munidos de seus documentos de identificação pessoal e de duas vias de uma carta que contivesse seus nomes completos, banco

em que trabalham, matrículas funcionais, lotações e nome das dependências. Em outras palavras, foi aprovado em uma assembleia a possibilidade do sindicato aumentar suas receitas a partir de um desconto assistencial, de sorte que, sob uma lógica totalmente inversa aos padrões de razoabilidade, aqueles que não desejassem a cobrança é que deveriam ter o trabalho de procurar a sede do Sindicato.²³⁸

Assim sendo, diante dos embasamentos teóricos, doutrinários e sociológicos aludidos ao longo deste ensaio, em conjunto com as exposições pessoais apresentadas, consideramos que a manutenção da estrutura representativa das categorias trabalhadoras por meio de um sindicalismo pautado na unicidade e no imposto sindical compromete o sentimento de representatividade e a tomada de decisões verdadeiramente legítimas. Constatamos que os sindicatos dos bancários gozam de muita influência econômica e política, tendo o poder, dentre outros, de delinear os momentos em que se iniciarão e terminarão as greves.

Nossa conclusão, tal como defendido ao longo de todo o nosso trabalho, é a de que estamos categoricamente diante de uma crise de representatividade gerada pela manutenção do paternalismo e do corporativismo estatal a partir de sindicatos extremamente fortes que limitam a autonomia dos membros de suas respectivas categorias no que se refere aos seus anseios particulares. Isso ocorre por meio da argumentação invertida de que esta estruturação tem o objetivo de evitar a fragmentação exacerbada e a diminuição do poder de barganha frente ao Estado e aos empregadores.

Em nossa concepção, a solução para esta problemática está na reformulação do ordenamento jurídico pátrio em favor do reconhecimento do direito à diferença, de modo que se permita a verdadeira liberdade sindical trazida no texto constitucional. Ratificar a Convenção nº 87 da OIT seria um bom início, contudo, não um fim em si mesmo, visto que devem ser fornecidas condições efetivas para que se abandone o corporativismo em prol da efetiva implementação da pluralidade e da diferença, permitindo aos obreiros, por meio dos seus próprios juízos, determinar a melhor maneira com que se organizarão enquanto seres coletivos no âmbito do direito do trabalho.

238 Contribuição dos bancários garante avanços na luta por melhores condições de trabalho. Notícia divulgada por meio do Informativo Bancário BRB de 13 de outubro de 2014. Disponível em: < <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/informativo%20brb104%20-%202013-10-14-4p.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2014

TABELA DE PROMOÇÃO

Crêterios para promo�o	Escriturário	Demais Cargos
Obter 70% ou mais na média das duas últimas avalia�es de desempenho aplicadas pelo Banco.	01 padrão	01 padrão
Cursos de capacita�o e/ou forma�o superior	01 padrão	01 padrão
24 meses de efetivo exercício em agências, nos últimos 5 anos.	01 padrão	N/A
12 meses de efetivo exercício em agências fora da RIDE, nos últimos 5 anos	01 padrão	N/A
TOTAL (proposta 2)	04 padrões	02 padrões

Anexo 1: Tabela de Promo o. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2014

ANEXO VII - TABELA DAS ATIVIDADES GRATIFICADAS	
ATIVIDADES	GRATIFICAÇÃO
COORDENADOR DO PCMSO	1.439,33
COORDENADOR DO SESMT	1.439,33
CAIXA	1.117,53
ATENDENTE DE SAC	900,00
ATENDENTE DE OUVIDORIA	900,00
ORIENTADOR DE ATENDIMENTO	600,00

Anexo 2: Tabela das atividades gratificadas. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2014.

BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A - VALORES DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS									
FUNÇÕES GRATIFICADAS	CH	VALOR DA GRATIFICAÇÃO				VALOR DE REFERÊNCIA OU PISO SALARIAL			
		PCS-2009	PCCR-2012			PCS-2009	PCCR-2012		
			ATUAL	PROPOSTO	AUMENTO		%	ATUAL	PROPOSTO
CONSULTOR JURÍDICO	8	9.919,55	10.000,00	80,45	0,81%	21.439,05	21.440,00	0,95	0,00%
SUPERINTENDENTE	8	7.464,62	10.000,00	2.535,38	33,97%	20.507,23	20.510,00	2,77	0,01%
OUVIDOR	8	7.464,62	10.000,00	2.535,38	33,97%	20.507,23	20.510,00	2,77	0,01%
SECRETÁRIO EXECUTIVO	8	7.464,62	10.000,00	2.535,38	33,97%	20.507,23	20.510,00	2,77	0,01%
CONSULTOR JURÍDICO ADJUNTO	8	6.831,30	7.000,00	168,70	2,47%	17.388,77	17.400,00	11,23	0,06%
GERENTE GERAL 1	8	6.336,98	8.500,00	2.163,02	34,13%	13.764,27	15.000,00	1.235,73	8,98%
GERENTE GERAL 2	8	5.843,53	8.000,00	2.156,47	36,90%	12.336,17	13.500,00	1.163,83	9,43%
GERENTE DE ÁREA	8	5.696,16	7.000,00	1.303,84	22,89%	11.016,19	12.150,00	1.133,81	10,29%
GERENTE GERAL 3	8	5.254,06	7.000,00	1.745,94	33,23%	11.163,11	12.150,00	986,89	8,84%
ASSESSOR EXECUTIVO DA DIRETORIA	8	4.811,93	6.500,00	1.688,07	35,08%	9.235,36	12.150,00	2.914,64	31,56%
AUDITOR	8	5.696,16	6.500,00	803,84	14,11%	11.016,19	11.020,00	3,81	0,03%
GERENTE GERAL 4	8	4.811,93	6.500,00	1.688,07	35,08%	10.294,76	11.020,00	725,24	7,04%
GERENTE DE NÚCLEO	8	5.106,68	6.000,00	893,32	17,49%	10.306,13	10.310,00	3,87	0,04%
GERENTE DE RELACIONAMENTO	8	5.106,68	6.000,00	893,32	17,49%	10.306,13	10.310,00	3,87	0,04%
GERENTE GERAL 5	8	4.369,82	5.800,00	1.430,18	32,73%	9.732,13	10.310,00	577,87	5,94%
GERENTE DE NEGÓCIOS MASTER/P/J/EMPRESARIAL	8	4.080,07	5.400,00	1.319,93	32,35%	9.068,21	9.800,00	731,79	8,07%
GERENTE DE PROJETOS	8	4.811,93	5.000,00	188,07	3,91%	9.235,36	9.240,00	4,64	0,05%
GERENTE DE NEGÓCIOS SÊNIOR	8	4.080,07	5.000,00	919,93	22,55%	9.068,21	9.240,00	171,79	1,89%
GERENTE ADMINISTRATIVO	8	3.782,83	4.500,00	717,17	18,96%	7.949,17	8.500,00	550,83	6,93%
GERENTE DE NEGÓCIOS PLENO	8	4.080,07	4.200,00	119,93	2,94%	9.068,21	8.000,00	-1.068,21	-11,78%
GERENTE DE NEGÓCIOS JÚNIOR	8	2.748,73	4.000,00	1.251,27	45,52%	3.538,62	6.900,00	3.361,38	94,99%
GERENTE DE EXPEDIENTE	8	3.485,59	4.000,00	514,41	14,76%	6.830,11	6.900,00	69,89	1,02%
GERENTE DE EQUIPE	8	-	4.000,00	4.000,00	100,00%	-	6.900,00	6.900,00	100,00%
ESPECIALISTA SÊNIOR	6	4.080,07	4.600,00	519,93	12,74%	9.068,21	8.200,00	-868,21	-9,57%
ESPECIALISTA PLENO	6	3.927,72	4.200,00	272,28	6,93%	8.164,44	7.500,00	-664,44	-8,14%
ESPECIALISTA JÚNIOR	6	0,00	3.900,00	3.900,00	100,00%	0,00	6.800,00	6.800,00	100,00%
ANALISTA SÊNIOR	6	0,00	3.300,00	3.300,00	100,00%	0,00	6.100,00	6.100,00	100,00%
ANALISTA PLENO	6	0,00	2.500,00	2.500,00	100,00%	0,00	4.600,00	4.600,00	100,00%
SECRETARIA DE DIRETORIA	6	2.011,88	2.500,00	488,12	24,26%	5.307,38	4.800,00	-507,38	-9,56%
ANALISTA JUNIOR	6	0,00	1.500,00	1.500,00	100,00%	0,00	3.800,00	3.800,00	100,00%
SECRETARIA DE SUPERINTENDÊNCIA	6	0,00	1.000,00	1.000,00	100,00%	0,00	3.000,00	3.000,00	100,00%

* Média de Mercado Bancos Públicos e Privados

- Observação: As estruturas de Cargos/Funções são diferentes de instituição para instituição, assim, em alguns casos, o valor apresentado como o de mercado, foi uma analogia entre funções de mesma característica no mercado em relação ao estudo das funções gratificadas realizados durante o trabalho de consultoria.

- Valores de mercado reajustados conforme reajuste aplicado na última data base do BRB (9%).

Anexo 3: Valores das Funções Gratificadas. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2014

REQUISITOS MÍNIMOS PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Trilha	Função	Experiência Requerida	
		Experiência no BRB	Experiência em outra Função tempo contínuo ou não
Atividades Bancárias	Superintendente	120 meses	72 meses em funções gerenciais de 2º Nível ou Superior
	Ouvidor		
	Secretário Executivo	102 meses	36 meses como Gerente Geral 2, 3, 4 ou 5 ou Superior
	Gerente Geral 1		
	Gerente Geral 2		
	Gerente Geral 3		
	Gerente Geral 4		
	Gerente Geral 5	96 meses	48 meses em funções gerenciais de 2º Nível ou Superior
	Assessor Executivo da Diretoria		
	Gerente de Área		
	Auditor	90 meses	72 meses em funções, gerenciais ou técnicas, de 3º Nível ou Superior
	Gerente de Negócios Master		
	Gerente de Negócios Sênior	66 meses	48 meses em Agência e 24 meses em funções, gerenciais ou técnicas, de 3º Nível ou Superior
	Gerente de Núcleo	78 meses	24 meses como Gerente de Negócios Sênior ou de nível superior
	Gerente de Projetos		
	Gerente Administrativo	42 meses	24 meses como Gerente de Negócios Pleno ou Superior
	Gerente de Negócios Pleno	78 meses	24 meses em funções, gerenciais ou técnicas, de 4º Nível ou Superior
	Especialista Sênior		
	Especialista Pleno		
	Especialista Júnior	30 meses	24 meses em funções, gerenciais ou técnicas, de 4º Nível ou Superior
	Analista Sênior	60 meses	36 meses em funções, gerenciais ou técnicas, de 4º Nível ou Superior
	Analista Pleno	36 meses	24 meses como Gerente de Negócios Júnior ou Superior
	Analista Júnior	12 meses	24 meses como Especialista Pleno ou Superior
	Gerente de Expediente	18 meses	24 meses como Especialista Júnior ou Superior
	Gerente de Equipe		
	Gerente de Negócios Júnior		
	Secretária de Diretoria	12 meses	24 meses em qualquer função técnica ou Superior
Secretária			
			Não exige
			12 meses em Agência
			12 meses em qualquer outra função
			12 meses em Agência
			12 meses em funções de 4º Nível ou superior
			Não exige

Anexo 4: Requisitos Mínimos para o Exercício de Funções Gratificadas. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2014

ESTRUTURA DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS			
Trilha	Nível	Tipo	Função
Atividades Bancárias	1º	Gerenciais	Superintendente
			Ouvidor
			Secretário Executivo
			Gerente Geral 1
			Gerente Geral 2
			Gerente Geral 3
			Gerente Geral 4
	2º	Gerenciais	Assessor Executivo da Diretoria
			Gerente de Área
			Auditor
			Gerente de Negócios Master
	3º	Gerenciais	Gerente de Negócios Sênior
			Gerente de Núcleo
			Gerente de Projetos
			Gerente de Negócios Pleno
			Gerente Administrativo
			Gerente de Equipe
			Gerente de Expediente
	4º	Técnicas	Especialista Sênior
		Gerencial	Gerente de Negócios Júnior
Técnicas		Especialista Pleno	
		Analista Sênior	
		Analista Pleno	
		Analista Júnior	
		Secretária de Diretoria	
Secretária de Superintendência			
Tecnológica	1º	Gerenciais	Superintendente
	2º	Gerenciais	Assessor Executivo da Diretoria
			Gerente de Área
			Gerente de Núcleo
	3º	Gerenciais	Gerente de Relacionamento
			Gerente de Projetos
	Técnica	Especialista Sênior	
	4º	Técnicas	Especialista Pleno
			Especialista Júnior
			Analista Sênior
Analista Pleno			
Analista Júnior			
Jurídica	1º	Gerencial	Consultor Jurídico
	2º	Gerencial	Consultor Jurídico Adjunto

Anexo 5: Estrutura das Funções Gratificadas. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2014

AROUCA, José Carlos. **Legislação sindical – passado, presente e futuro.** *Revista IOB trabalhista e previdenciária*. Porto Alegre, v. 18, n. 217, p. 46-66, jul. 2007.

BALEEIRO, Aliomar. **Limitações constitucionais ao poder de tributar.** 7. ed. Rev. e compl. Constituição de 1988 até a Emenda Constitucional n. 10/96 por Mizabel Derzi. Rio 1997.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho.** *Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012. p.127-128*

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010, p.1.242

BOITO JÚNIOR, Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical.** – Campinas: Ed. da Unicamp, 1991.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical.** – São Paulo: LTr, 2000.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e do MPU.** 2ª ed. Editora Juspodivm, 2011

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010.

_____. **Curso de direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

HABERMAS, Jurgen. **A Inclusão do Outro – estudos da teoria política;** tradução George Sperber e Paulo Astor Soethe- São Paulo: Edições Loyola, 2002

_____, 1929- **Direito e democracia entre facticidade e validade,** volume I/ Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997

_____, 1929- **Direito e democracia entre facticidade e validade, volume II/** Jurgen Habermas; tradução: Flávio Beno Siebeneichler.- Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.** Tradução de Luiz Reppa, 2 Edição. São Paulo: Ed. 34, 2009.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos.** – São Paulo: LTr, 2003.

LOWE, Lisa; Lloyd, David(1997a) “**Introduction**”, **The politics of Culture in the Shadow of Capital**. Durham, North Carolina: Duke University Press, 1-32

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais: direito comparado e internacional; contribuição assistencial, confederativa e sindical**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Comentários à CLT. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2010.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. – 24. ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Compêndio de direito sindical**. – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2005

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Novas perspectivas do direito coletivo do trabalho no Brasil. Estudos aprofundados do MPT**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado/Ricardo Resende- 2. ed.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012**

ROMAR, Teresa Martins; SOUZA, Otávio Augusto Reis de (coord). **Temas relevantes de direito material processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Reconhecer para libertar- os caminhos do cosmopolitismo multicultural/ Boaventura de Sousa Santos, organizador. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2003. p. 26

_____. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência/ para um novo senso comum A Ciência, o direito e a política na transição paradigmática**. vol 1. 4ª ed.- São Paulo: Cortez, 2002. p. 78

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da- **Relações Coletivas de Trabalho/ Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva Editora São Paulo: Ltr, 2008**

SOUZA, Ricardo Conceição. **Regime jurídico das contribuições**. São Paulo: Dialética, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. Atualizada por Arnaldo e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000.

Jurisprudência consultada:

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao.html>. Acesso em 20/6/2014.

Legislação consultada:

BRASIL. Código Tributário Nacional, de 25 de outubro de 1966.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937.

BRASIL. Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942. Declara o estado de guerra em todo o território nacional.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. Diário Oficial da União de 07 de julho de 1939.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. Diário Oficial da União de 9 de agosto de 1943.

BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, com reserva dos artigos 25 e 66. Diário Oficial da União em 15 de dezembro de 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Diário Oficial da União de 29 de março de 1931.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Diário Oficial da União de 10 de julho de 1940.

BRASIL. Decreto 24.694 de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Diário Oficial de 27 de outubro de 1934.

OIT. Convenção nº 87, de 09 de julho de 1948. Dispõe sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical.

OIT. Convenção de Viena, de 23 de maio de 1969. Dispõe sobre o Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais.

Endereços Eletrônicos consultados:

Sindicato dos Bancários de Brasília. *Sindicato realiza seminário para discutir a campanha e definir a pauta específica*, 31 de julho de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-sindicato-realiza-seminario-para-discutir-a-campanha-e-definir-a-pauta-especifica>>. Acesso em: 10 de nov. de 2014

_____. *Bancários do BRB aprovam reivindicações específicas da campanha nacional 2012*, 06 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-aprovam-reivindicacoes-especificas-da-campanha-nacional-2012>>. Acesso em: 10 de nov. 2014.

_____. *Proposta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2012/2013* Disponível em: <www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pauta_especifica_brb_2012_2013.pdf>. Acesso em: 10 de nov. de 2014

_____. *Sindicato e Contraf- Cut entregam pautas de reivindicação ao BRB*, de 8 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-e-contraf-cut-entregam-pautas-de-reivindicacoes-ao-brb>>. Acesso em: 10 de nov. 2014.

_____. *Na primeira negociação, BRB frustra expectativas dos bancários*, de 23 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-primeira-negociacao-brb-frustra-expectativas-dos-bancarios>>. Acesso em: 10 de nov. 2014.

_____. *BRB continua negando reivindicações dos bancários*, de 6 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-continua-negando-reivindicacoes-dos-bancarios>>. Acesso em: 10 de nov. 2014.

_____. *Na terceira rodada de negociações, o BRB volta a dizer 'não' às reivindicações dos trabalhadores*, de 13 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-rodada-de-negociacoes-brb-volta-a-dizer-nao-as-reivindicacoes-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 10 de nov. 2014

_____. *BRB deve ao menos seguir a Fenaban*, de 16 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-deve-ao-menos-seguir-fenaban>>. Acesso em: 10 de nov. 2014

_____. *Com proposta insuficiente bancários do BRB também cruzam os braços a partir desta terça*, de 17 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/com-proposta-insuficiente-bancarios-do-brb-tambem-cruzam-os-bracos-a-partir-desta-terca>> Acesso em: 10 de nov. 2014

Pressão da greve faz BRB chamar negociação, de 20 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/pressao-da-greve-faz-brb-chamar-negociacao>>. Acesso em: 10 de nov. 2014

BRB apresenta proposta e sindicato convoca assembleia para esta sexta 21, de 20 de setembro de 2012. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-apresenta-proposta-e-sindicato-convoca-assembleia-para-esta-sexta-21>>. Acesso em:11 de nov. 2014

Em assembleia, bancários do BRB aprovam proposta e encerram greve, de 21 de setembro de 2012. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-assembleia-bancarios-do-brb-aprovam-proposta-e-encerram-greve>>. Acesso em: 11 de nov. 2014

Veja como fica o acordo do BRB com a proposta da Fenaban, de 27 de setembro de 2012. Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/veja-como-fica-o-acordo-do-brb-com-a-proposta-da-fenaban>>. Acesso em: 11 de nov. 2014.

Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013, de 21 de janeiro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/acordo-coletivo-2012-2013-brb-assinado.pdf>> . Acesso em: 12 nov. 2014

Seminário define no próximo dia 2 de agosto a pauta específica do BRB, de 26 de julho de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/seminario-define-no-proximo-dia-2-de-agosto-a-pauta-especifica-do-brb>>. Acesso em: 14 de nov. 2014

Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2013/2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/brb-pauta-especifica-2013-2014.pdf>>. Acesso em: 14 de nov. 2014

Sindicato entrega pautas de reivindicações ao BRB, de 8 de agosto de 2013. Disponível em: <www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-entrega-pautas-de-reivindicacoes-ao-brb>. Acesso em: 14 de nov. 2014

Na primeira negociação, BRB não apresenta proposta, de 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-primeira-negociacao-brb-nao-apresenta-proposta>>. Acesso em: 14 de nov. 2014

Volta da licença-prêmio é reivindicação da campanha no BRB, de 11 de setembro de 2013. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/volta-da-licenca-premio-e-reivindicacao-da-campanha-no-BRB>>. Acesso em: 15 nov. 2014

Em negociação com o Sindicato, BRB apresenta proposta insuficiente, de 12 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-negociacao-com-o-sindicato-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

Proposta apresentada pelo BRB empurra bancários para a greve, de 17 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/proposta-apresentada-pelo-brb-empurra-bancarios-para-greve>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Em vez de melhorar proposta, BRB divulga custo de cada bancário*, de 17 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/em-vez-de-melhorar-proposta-brb-divulga-custo-de-cada-bancario>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Greve forte arranca negociação com o BRB*, de 27 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/greve-forte-arranca-negociacao-com-o-brb>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Na terceira negociação, BRB apresenta proposta insuficiente*, de 30 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-negociacao-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>. Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Bancários em greve paralisam Edifício Brasília e BRB chama negociação*, de 4 de outubro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-em-greve-paralisam-edificio-brasilia-e-brb-chama-negociacao>> Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *BRB não avança na proposta e frustra bancários*, de 7 de outubro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-nao-avanca-na-proposta-e-frustra-bancarios>> Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Sindicato e BRB voltam à mesa de negociação nesta quarta-feira (9) às 15h*, de 9 de outubro de 2013. Disponível em:<www.bancariosdf.com.br/site/brb/sindicato-e-brb-voltam-a-mesa-de-negociacao-nesta-quarta-feira-9-as-15>. Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *BRB: nova reunião para negociação é marcada para as 17h30 desta sexta-feira*, de 11 de outubro de 2013. Disponível em:<www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-nova-reuniao-para-negociacao-e-marcada-para-as-17h30-desta-sexta-feira> Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *BRB reapresenta proposta com novidades; assembleia nesta segunda, às 17h30* Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-reapresenta-proposta-com-novidades-assembleia-nesta-segunda-as-17h30>>. Acesso em: 15 nov. 2014

_____ *Na terceira negociação, BRB apresenta proposta insuficiente*, de 30 de setembro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/na-terceira-negociacao-brb-apresenta-proposta-insuficiente>>Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Mobilização faz proposta do BRB avançar. Assembleia nesta quinta às 17h*, de 9 de outubro de 2013. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/mobilizacao-faz-proposta-do-brb-avancar-assembleia-nesta-quinta-as-17h>> Acesso em: 15 de nov. 2014

_____ *Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014*, de 23 de outubro de 2013. Disponível em:

<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/ACORDO%20COLETIVO%202013_2014.pdf>. Acesso em: 16 de nov. 2014

_____ *Bancários do BRB definem pauta de reivindicações específicas*, de 11 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-definem-pauta-de-reivindicacoes-especificas>>. Acesso em: 18 nov. 2014

_____ *Pauta Específica para o BRB- Campanha Salarial 2014/2015*. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/minutas/minuta-brb>> Acessado em: 18 nov. 2014

_____ *BRB apresenta proposta menor que a da Fenaban*, de 22 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-apresenta-proposta-menor-que-a-da-fenaban>> Acesso em: 18 nov. 2014

_____ *Nova proposta do BRB: greve ou nada*, de 29 de setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/nova-proposta-do-brb-greve-ou-nada>>. Acesso em: 18 de nov. 2014

_____ *BRB marca negociação para segunda-feira (6)*, de 3 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-marca-negociacao-para-segunda-feira-6>> Acesso em: 19 nov. 2014

_____ *Bancários do BRB aprovam nova proposta e encerram greve*, de 6 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/bancarios-do-brb-aprovam-nova-proposta-e-encerram-greve>>. Acesso em: 19 de nov. 2014

_____ *A nova proposta do BRB*, de 6 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/a-nova-proposta-do-brb>> Acesso em: 19 nov. 2014

_____ *BRB: assembleia nesta quinta 21, às 18h30, delibera a proposta final do PCCR*, de 19 de junho de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/brb-assembleia-nesta-quinta-21-as-18h30-delibera-a-proposta-final-do-pccr>> Acesso em: 19 nov. 2014

_____ *Por que o sindicato defende a proposta do PCCR do BRB*, de 21 de junho de 2012. Disponível em: <<http://www.bancariosdf.com.br/site/brb/por-que-o-sindicato-defende-a-proposta-de-pCCR-do-brb>>. Acesso em: 19 nov. 2014

_____ *Tabela de promoção*. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2014

_____ *Tabela de atividades gratificadas*. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2014

_____ *Valores das Funções Gratificadas*. Disponível em:< <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>> Acesso em: 20 nov.2014

_____ *Requisitos mínimos para o exercício de funções gratificadas*. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2014

_____ *Estrutura das funções gratificadas*. Disponível em:<<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/tabelasbrb01.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2014