

LUIZ FELIPE MARTINS PEREIRA

Matricula 11411ECO038

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS NO
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO (1997 – 2018)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE ECONOMIA e RELAÇÕES INTERNACIONAIS

2018

LUIZ FELIPE MARTINS PEREIRA

Matrícula 11411ECO038

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS NO
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO (1997 – 2018)

Monografia apresentada ao Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dra. Rosana Aparecida Ribeiro

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

LUIZ FELIPE MARTINS PEREIRA

Matrícula 11411ECO038

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS NO
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO (1997 – 2018)

Monografia apresentada ao Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

BANCA EXAMINADORA:

Uberlândia, 09 de julho de 2018

Prof. Dra. Rosana Aparecida Ribeiro

Prof. Adir Aparecida Juliano

Prof. Me. Vitorino Alves da Silva

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por ter me dado o dom da vida e forças para concluir este trabalho. Agradeço também aos meus pais, Marcos e Elisângela, que foram meu alicerce ao longo desta jornada. Obrigado pela paciência, pela compreensão e por todo o suporte financeiro e emocional nestes quatro anos de faculdade. Sem eles, não seria possível chegar até aqui.

Aos meus familiares, o meu mais puro e sincero agradecimento, especialmente minha avó Isaura e meu irmão Pedro Henrique, que me apoiaram nesta longa caminhada. Aos demais familiares, mesmo estando longe, obrigado pelas orações e por sempre torcerem pelo meu melhor.

Agradeço também a minha orientadora Rosana Ribeiro, que me orientou da melhor maneira possível, e que sempre esteve presente para sanar todas as minhas dúvidas. Obrigado pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas correções e pelo incentivo. Aos professores, que contribuíram de forma direta para o meu aprendizado, o meu muito obrigado!

RESUMO

Este estudo analisa, com base nos instrumentos normativos firmados nas negociações coletivas do setor bancário, a existência de cláusulas em sintonia com o sistema de direitos humanos em especial no que se refere à especificação do indivíduo. Os dados utilizados para a realização desta pesquisa são as convenções coletivas firmadas no período entre 1997 e 2018, disponíveis no site da CONTRAF. A metodologia utilizada é a do escopo temático, proposta por Horn. Os resultados mostram uma grande concentração das cláusulas em temas que versam sobre remuneração e segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho. No que tange a questão da igualdade de oportunidades, observou-se a primeira cláusula na convenção firmada em 2001. Além desta, foram encontradas cláusulas que garantiam benefícios aos casais homoafetivos. Embora se observou a presença dessas cláusulas em proporção reduzida, deve-se admitir que representam ganhos para a categoria ao longo do período. Tais ganhos podem ser atribuídos ao alto grau de organização da categoria, dado que desde os anos 90 os bancários já discutiam questões relacionadas à igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: direitos humanos; negociação coletiva; setor bancário.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Sindicatos representantes da FENABAN na convenção coletiva de trabalho de 2015/2016.	31
Quadro 2 Federações filiadas à CONTRAF na convenção coletiva de trabalho de 2015/2016, ano de fundação e filiação.....	32
Quadro 3 Sindicatos dos bancários que assinaram a convenção coletiva de trabalho de 2015/2016.	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Temas e códigos do esquema classificatório do escopo temático dos instrumentos normativos.....	42
Tabela 2 Distribuição das cláusulas dos instrumentos normativos (Convenções Coletivas) firmados entre os sindicatos bancários (CONTRAF) e representante dos bancos (FENABAN) segundo Temas do escopo temático (1997 – 2008) – (%).	43
Tabela 3 Distribuição das cláusulas dos instrumentos normativos (Convenções Coletivas) firmados entre os sindicatos bancários (CONTRAF) e representante dos bancos (FENABAN) segundo Temas do escopo temático (2008 – 2018) – (%).	44
Tabela 4 Número de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos nas convenções coletivas do setor bancário (1997 – 2018).	47
Tabela 5 Número de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos nas convenções coletivas do setor bancário (1997 – 2018).	48

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS.....	12
2.1	Sistema de Direitos Humanos e a Especificação do Indivíduo	12
2.2	O Sistema de Relações Industriais e Negociação Coletiva	15
2.3	Contextualização das Negociações Coletivas no Brasil	17
3	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO E A METODOLOGIA DO ESCOPO TEMÁTICO	23
3.1	Negociações Coletivas no Setor Bancário	23
3.2	Metodologia do Escopo Temático e Atores Envolvidos.....	28
3.2.1	Metodologia do Escopo Temático	28
3.2.2	Atores Envolvidos na Negociação Coletiva do Setor Bancário	30
4	AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO E O SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS.....	37
4.1	Sistema de Direitos Humanos e Negociações Coletivas	37
4.2	Análise do Escopo Temático dos Instrumentos Normativos do Setor Bancário	41
4.3	Sistema de Direitos Humanos e Negociações Coletivas no Setor Bancário	47
5	CONCLUSÕES	52
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
	ANEXO A	57

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o artigo 2º da Convenção N. 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva envolve todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores, uma ou mais organização de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores. O objetivo é definir as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre trabalhadores e empregadores; e as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou mais. Atualmente, as negociações coletivas no Brasil são reguladas principalmente via direito coletivo, que tutela os conflitos de interesses entre empregados e empregadores.

Amorim (2015) aponta que as negociações coletivas no Brasil ganharam força no fim da década de 1970, mesmo sendo um período caracterizado por instabilidades políticas e econômicas. Mesmo diante de tais obstáculos, as negociações coletivas se ampliaram na medida em que avançava o processo de redemocratização no país. As greves realizadas no fim dos anos 70 e início dos anos 80 se configuraram como um marco na história do movimento sindical, iniciando uma fase de maior atuação dos sindicatos, que são um dos principais atores envolvidos na negociação coletiva.

Segundo Camargos (2015), dentro deste movimento de crescimento das negociações coletivas, os bancários foram uma das categorias que mais se destacaram, por uma série de questões organizacionais, tais como a fundação do Departamento Nacional dos Bancários – DNB, em 1985, a fim de criar uma nova forma de organização sindical. Devido a essa importância da categoria bancária no movimento de negociações coletivas no Brasil, o enfoque deste trabalho será sobre este setor. O recorte temporal aqui utilizado compreende os anos de 1997 a 2018, dado que a partir deste ano já se encontra disponível no site da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) os instrumentos normativos que serão utilizados para a análise. Cabe mencionar que a CONTRAF foi escolhida por representar a maior parte da categoria, dado que representa 116 sindicatos, enquanto que a CONTEC abrange 69.

Sobre o sistema de direitos humanos, pode se dizer que este se ampliou e se diversificou ao longo do tempo. Uma das primeiras ampliações no conteúdo do sistema de direitos humanos se verificou após a Segunda Guerra Mundial, e compreende a inclusão de direitos econômicos, sociais, culturais e outros. Nos anos 90, um dos principais objetivos da II Conferência Mundial de

Direitos Humanos realizada em Viena (1993) foi superar a discriminação, inclusive no local de trabalho, vale dizer, que essa conferência buscou dar maior atenção aos indivíduos desfavorecidos e socialmente excluídos (RIBEIRO, 2015). Segundo o Artigo 1º da Convenção 111 da OIT, a discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na cor, raça, gênero, religião, etc., que vise alterar ou destruir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão.

Deste modo, o objetivo principal deste trabalho é verificar a existência de cláusulas vinculadas à igualdade de oportunidade e superação da discriminação no local de trabalho nas barganhas coletivas realizadas entre os representantes dos empregados de bancos e os empregadores no setor bancário, além de analisar a evolução do conteúdo dessas cláusulas e identificar os principais motivos da transformação desse conteúdo. Sendo assim, será realizada uma pesquisa a fim de levantar as cláusulas firmadas nas negociações coletivas do setor bancário no período analisado. Posteriormente, será feita uma análise acerca do conteúdo destas cláusulas, cujo objetivo principal será perceber sua evolução no período em questão.

É de extrema importância ressaltar que o tema da discriminação no mercado de trabalho tem se tornado uma forte preocupação das agências internacionais, como a OIT. Atualmente no Brasil, verifica-se a ausência de estudos que analisem uma possível articulação entre negociações coletivas e a igualdade de oportunidades e a superação da discriminação no local de trabalho. Deste modo, a realização deste estudo justifica-se pela necessidade de conhecer a tentativa por parte dos sindicatos de superar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Cabe também destacar que este trabalho se trata de um estudo de caso. Os estudos de caso contribuem para a compreensão de fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos. Tal método de pesquisa permite uma investigação que preserva as características de eventos da vida real, tais como processos organizacionais e administrativos, mudanças em regiões urbanas e relações internacionais (YIN, 2001).

Deste modo, o presente estudo contará com três capítulos, além desta introdução. No primeiro capítulo será abordado a questão dos direitos humanos e a especificação do indivíduo. Será exposto também o Sistema de Relações Industriais proposto por Dunlop (1993), obra considerada pioneira no âmbito das relações de trabalho. Dunlop (1993) dedicou atenção especial às negociações coletivas e ao papel dos sindicatos na regulação das condições de trabalho. Além

disso, o capítulo conta também com uma breve contextualização do movimento de negociações coletivas no Brasil. No segundo capítulo faremos uma análise mais específica, isto é, o movimento das negociações no setor bancário. Também, será explicado a metodologia do escopo temático proposta por Horn, que será utilizada neste estudo, e serão apontados os principais agentes envolvidos nas negociações.

No terceiro capítulo entraremos para a análise dos resultados da pesquisa, mas antes será mencionado alguns estudos acerca do tema em nível nacional e internacional, para ressaltar sua importância. Primeiramente, apresentaremos os resultados mais gerais do escopo temático das convenções coletivas do setor bancário no período de 1997 a 2018, para depois apresentarmos um resultado mais específico, isso é, a presença de cláusulas em sintonia com o sistema de direitos humanos e a especificação do indivíduo discutido na Convenção de Viena (1993).

2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS

Antes de fazermos uma análise histórica do movimento de negociações coletivas no Brasil, é necessário introduzirmos o sistema de direitos humanos. Feito isto, poderemos iniciar a discussão acerca das ações afirmativas nas negociações coletivas da categoria bancária, tema deste estudo. Deste modo, na primeira seção deste capítulo falaremos sobre o tema dos direitos humanos enfatizando seu movimento em direção à especificação do indivíduo, e, na seção seguinte, abordaremos o Sistema de Relações Industriais proposto por Dunlop, obra considerada pioneira no âmbito das relações de trabalho. Por fim, na terceira seção faremos uma breve contextualização do movimento de negociações coletivas no Brasil.

2.1 Sistema de Direitos Humanos e a Especificação do Indivíduo

O sistema de direitos humanos se ampliou e se diversificou ao longo do tempo. A partir dos anos 90, o sistema de direitos humanos incorporou temas vinculados à especificação do indivíduo de direito. Ou seja, de direitos gerais para todos se assegura também direitos específicos para grupos particulares de indivíduos. Um dos principais objetivos da II Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena no ano de 1993 é superar a discriminação, que buscou dar maior atenção aos indivíduos desfavorecidos e socialmente excluídos (RIBEIRO, 2015). Segundo o Artigo 1º da Convenção 111 da OIT, a discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na cor, raça, gênero, religião, etc., que vise alterar ou destruir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão.

A Conferência Mundial dos Direitos Humanos contou com a colaboração de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal organismo foi criado em 1919 ao fim da Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes. A OIT adota o sistema de representação tripartite, ou seja, reúnem representantes de trabalhadores, empregadores e de governos. Deve-se dizer que o trabalho da OIT nesta Conferência realizada em Viena foi combater a discriminação à mulher, por meio da garantia da igualdade de oportunidade e da proteção em situações consideradas perigosas à maternidade (RIBEIRO, 2015).

Se olharmos o contexto histórico, perceberemos que os direitos humanos sofreram mudanças significativas a partir da Declaração de 1948, com a introdução da concepção

contemporânea de direitos humanos, baseada primordialmente na universalidade e indivisibilidade. Universalidade porque se trata de uma extensão universal dos direitos humanos, considerando que a condição de pessoa é o único requisito para a titularidade dos direitos; e indivisibilidade porque o catálogo de direitos políticos e civis foram agregados ao catálogo de direitos econômicos, sociais e culturais (PIOVESAN, 2005).

Após a Declaração de 1948, o Direito Internacional dos Direitos Humanos começou a se desenvolver, adotando vários instrumentos internacionais de proteção. Tal proteção se deu em grande medida pelo processo de universalização dos direitos humanos, integrando tratados internacionais de proteção que refletem o compromisso e a consciência ética dos Estados. Cabe aqui destacar que os direitos humanos abarcam uma série de direitos, considerados fundamentais para os indivíduos. Em especial, os direitos humanos defendem o direito à vida, alegando que todos os indivíduos possuem o direito à vida e à segurança, e, além disso, defendem também uma série de outros direitos, como por exemplo os direitos sociais, civis, políticos, culturais, etc.

Nessa perspectiva, é importante abordar o tema do direito do trabalho. Segundo Cecato (2006), há uma forte interseção entre os direitos humanos e o direito do trabalho. Deste modo, o direito do trabalho surge a partir da observação de que é necessário algum tipo de regulamentação que garanta ao trabalhador condições mínimas de dignidade. Além disso, o direito do trabalho visa de alguma maneira enfrentar o problema da discriminação, o que de certa forma o aproxima ainda mais dos direitos humanos. No âmbito do direito do trabalho, existem diversas leis que visam proteger os direitos humanos dos trabalhadores, impondo limites ao poder dos empregadores sobre os seus empregados.

A primeira fase de proteção dos direitos humanos foi marcada pela temática da proteção geral, que expressava o temor da diferença com base na igualdade formal (PIOVESAN, 2005). Com o decorrer do tempo, tornou-se insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata, fazendo-se necessária a especificação do indivíduo de direito, que passa a ser visto de forma particular e peculiar. Em outras palavras, até um determinado momento visava-se uma proteção mais geral ao indivíduo, e depois essa proteção se torna mais especial e particularizada, mediante o reconhecimento da vulnerabilidade de determinados grupos. Deste modo, neste cenário surge além do direito à igualdade, o direito à diferença.

No âmbito global, coexistia o sistema geral e o sistema especial de proteção aos direitos humanos, sendo os dois complementares. O sistema especial foca no processo de especificação do

sujeito, no qual o indivíduo passa a ser visto de acordo com sua especificidade; e o sistema geral se volta para toda e qualquer pessoa, considerando sua abstração e generalidade. Ao lado desse sistema normativo global, surge o sistema regional de proteção, com a finalidade de internacionalizar os direitos humanos no plano regional, particularmente na Europa, América e Ásia. Cabe aqui ressaltar que os âmbitos global e regional não são dicotômicos, mas complementares, dado que estes compõem os instrumentos de proteção dos direitos humanos em nível internacional.

Segundo Piovesan (2005), dentro da concepção de igualdade destacam-se três vertentes: a igualdade formal, partindo-se da ideia de que “todos são iguais perante a lei”; a igualdade material, que corresponde ao ideal de justiça social e distributiva; e a igualdade material que parte do reconhecimento de identidades, isto é, gênero, orientação sexual, raça etc. Deste modo, temos o chamado caráter bidimensional da justiça, que nada mais é que uma soma da redistribuição e do reconhecimento.

No que tange ao Direito Internacional do Trabalho, há duas maneiras de se enfrentar o problema da discriminação: a repressiva punitiva, que visa proibir e punir a discriminação; e a promocional, que tem como principal objetivo promover e fomentar a igualdade. Segundo Piovesan (2005), é essencial que se combine a medida repressiva punitiva com a medida promocional, isto é, harmonizar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade.

É importante destacar que a igualdade e a discriminação estão associadas ao conceito de inclusão e exclusão. A igualdade envolve a inclusão social, enquanto que a discriminação implica em exclusão e intolerância à diferença. Piovesan (2005) destaca que a proibição da exclusão não resulta necessariamente em inclusão e, desde modo, a proibição da exclusão não é suficiente para promover a igualdade.

Para promover a inclusão social, as ações afirmativas são tidas como um importante instrumento, dado que são medidas especiais que visam superar a discriminação e acelerar o processo de igualdade em grupos considerados socialmente vulneráveis. A ação afirmativa também é considerada uma “discriminação positiva”, visto que prevê a adoção de medidas especiais de proteção ou incentivo a grupos ou indivíduos, até que se alcance uma equiparação de grupos sociais (PIOVESAN, 2005).

A regulação do trabalho que objetiva assegurar condições adequadas ao exercício do trabalho e a superar a discriminação no local de trabalho conta com legislação internacional e nacional, como Consolidação das Leis Trabalhistas e os instrumentos normativos das negociações coletivas.

A regulação internacional do trabalho prevê a negociação coletiva como instrumento importante que assegure condições dignas no exercício do trabalho. Segundo o artigo 2º da convenção 154 da OIT, a negociação coletiva envolve todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores, uma ou mais organização de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores. O objetivo é definir as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre trabalhadores e empregadores; e as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou mais. Noutras palavras, a negociação coletiva é uma modalidade de regulação do trabalho.

2.2 O Sistema de Relações Industriais e Negociação Coletiva

John Thomas Dunlop, no ano de 1958, publicou seu livro intitulado “Sistema de Relações Industriais”. Essa obra é considerada por muitos o primeiro esforço sistêmico de elaboração de um arcabouço teórico no âmbito das relações de trabalho. O objetivo geral da obra é apresentar uma teoria geral de relações de trabalho, visto que a obra busca oferecer ferramentas para possibilitar o entendimento dos fatos e as práticas nas relações de trabalho.

Nessas relações, há uma série de interações entre os atores. Para Dunlop (1993), esses atores são os administradores de empresas, os trabalhadores e as agências especializadas. O autor acredita que sua obra poderia ser útil para as mais diversas relações de trabalho, tanto nas empresas e nos setores, como nos países. Dentro de um sistema de relações de trabalho, são produzidas uma vasta gama de normas que governam a relação de emprego e dos demais agentes. Desde modo, se houver mudanças no ambiente, o autor acredita que as normas do sistema podem ser afetadas, ou até mesmo o sistema como um todo.

Quanto à hierarquia dos atores das relações de trabalho, Dunlop acredita que são três: trabalhadores, administradores e agências especializadas. A hierarquia dos trabalhadores é composta por associações, sindicatos, organizações políticas etc. Já a hierarquia dos administradores é composta por administradores públicos ou privados, incluindo um leque vasto

de instituições. Quanto às agências especializadas, o autor afirma que é composta pelos organismos governamentais, que, em alguns casos, podem exercer uma influência tão forte nas relações de trabalho que podem anular as hierarquias dos trabalhadores e dos administradores.

De acordo com Dunlop, a interação dos atores ocorre sob a influência de três contextos distintos, sendo eles: a tecnologia, os mercados e a distribuição de poder. A tecnologia está ligada às características do local de trabalho (mobilidade, tamanho da força de trabalho, etc.), às operações (conteúdo, ritmo e jornada de trabalho), e às funções de trabalho. Já a influência dos mercados abarca o mercado do produto, o mercado de trabalho e as limitações de orçamento com que as empresas no geral se deparam. O mercado do produto pode apresentar variações de acordo com o tipo da estrutura de mercado, isto é, se o mercado é caracteristicamente monopolista, oligopolista ou de concorrência perfeita. Em geral, o mercado influencia diretamente o grau de liberdade no estabelecimento das normas. Quanto à distribuição de poder, este se refere à distribuição de poder entre os atores da sociedade, sendo essa distribuição essencial para definir as funções dos atores, assim como as formas de interação entre eles.

Dunlop (1993) também faz referência a outro elemento que constitui um sistema de relações de trabalho, a ideologia, que basicamente pode ser caracterizado como um conjunto de ideias e crenças que são comumente compartilhadas pelos atores. Essa ideologia define o lugar e o papel a ser desempenhado por cada ator, assim como as ideias de cada ator acerca do seu respectivo lugar e papel em uma sociedade.

O último elemento do sistema de relações de trabalho apontado pelo autor é a teia de normas, que é resultado das interações entre os atores. Essas normas podem aparecer simplesmente como obrigações em regulamentos, políticas, decretos, na legislação do trabalho e entre outros. Quanto a essas normas, Dunlop as diferencia em normas substantivas e normas de procedimento. Para o autor, as normas substantivas regulam as compensações, os deveres e as performances que são aguardadas dos trabalhadores, além das normas que definem seus respectivos direitos. Já as normas de procedimento são basicamente os procedimentos para o cumprimento das normas, assim como para decidir sua aplicação em casos mais específicos.

Segundo Dunlop (1993), as características do sistema de trabalho são determinadas nos estágios iniciais do desenvolvimento, e a partir desse período não há alterações significativas nessas relações. Em resumo, Dunlop acredita que o sistema de relações industriais corresponde a um conjunto de interações entre os atores coletivos que admite a existência de conflitos, assim como

suas resoluções através da atuação dos atores. Fazendo uma articulação entre o Sistema de Relações Industriais de Dunlop, conforme detalhado acima, e as negociações coletivas, podemos dizer que esta última é considerada como peça-chave no sistema de relações de trabalho, dado que ela torna possível criar determinadas regras para regular essa relação. Para Dunlop, as regras que são produzidas no ato das negociações coletivas são fortemente influenciadas pelo cenário externo, sendo eles elementos econômicos, sociais, tecnológicos e jurídicos (CONFORTO; RIBEIRO, 2005).

As negociações coletivas e o sistema de relações de trabalho procuram solucionar os problemas impostos pelo ambiente externo. Deste modo, os sindicatos exercem uma função importante, e, para Dunlop, sua força é uma função dos desejos dos empregadores e dos trabalhadores, das condições dos mercados e sua respectiva estrutura, assim como da capacidade desses sindicatos em extraírem resultados benéficos (CONFORTO; RIBEIRO, 2005).

2.3 Contextualização das Negociações Coletivas no Brasil

A negociação coletiva visa de alguma maneira realizar convenções coletivas e acordos coletivos. Segundo o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Convenção Coletiva do Trabalho é um acordo de caráter normativo, onde os sindicatos representantes de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho que são aplicáveis, no âmbito dessas representações, às relações de trabalho individuais. Já o Acordo Coletivo é facultativo, ou seja, pode ser celebrado entre os sindicatos representantes de categorias profissionais e uma ou mais empresas, de modo a estipular normas aplicáveis no âmbito da empresa ou nas relações de trabalho dos respectivos acordantes. Deste modo, a diferença principal é que, a Convenção Coletiva é firmada entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica, enquanto que o Acordo Coletivo é realizado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas.

Feito este comentário, é necessário fazer um retrospecto do movimento de negociações coletivas no Brasil, para que possamos entender sua evolução. Segundo Amorim (2015), antes do golpe de 1964, a negociação direta entre empregados e empregadores era realizada com grandes dificuldades, de modo que a resolução de conflitos entre as partes era feita principalmente pela Justiça do Trabalho. No entanto, no que se refere à trajetória do movimento sindical até 1964, o

autor aponta que houve certo fortalecimento. Esse fortalecimento é justificado em grande parte pela expansão da atividade econômica, entre os anos de 1956 e 1960, e pelo crescimento da inflação. A elevação da inflação possibilitou que os patrões e os empregados se encontrassem com maior frequência, de modo a negociar reajustes salariais.

Após o golpe de 1964, o movimento sindical caminha cada vez mais para um processo de desarticulação, perdendo cada vez mais o seu poder de pressão. Alguns fatores contribuíram para o enfraquecimento do movimento sindical, tais como: criação de uma restrita lei de greve (Lei 4.330, de 1 de julho de 1964) e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que ocasionou um aumento na rotatividade dos postos de trabalho (AMORIM, 2015).

Devemos destacar que antes de 1964 não existia uma política específica de determinação dos reajustes salariais, e, após tal ano, os reajustes passaram a ser determinados dentro da política econômica do governo, e não mais no âmbito das negociações coletivas. O controle governamental não se resumiu apenas ao setor público brasileiro, mas também ao setor privado, o que reduzia os reajustes e acabava tornando a mão-de-obra mais barata.

Voltando para questão das negociações coletivas, o golpe de 1964 reduziu ainda mais a pressão dos sindicatos e o poder de barganha, devido à introdução de política salarial e regulamento do direito de greve (AMORIM, 2015). Sendo assim, as negociações coletivas no período pós-golpe praticamente não existiram, mesmo no período de crescimento econômico vivenciado entre 1968 e 1973 (período conhecido como Milagre Econômico).

Esse cenário começou a se modificar após 1978, ano em que as negociações coletivas tomaram um caráter descentralizado, dado que as políticas salariais se tornavam cada vez mais insuficientes à medida que o processo inflacionário avançava. A partir de então, os sindicatos passaram a buscar cada vez mais realizar negociações diretas com os patrões, ao passo que as pressões exercidas sobre a categoria começavam a ganhar força através de paralisações parciais.

Deve-se enfatizar que, o movimento de negociações coletivas se ampliou à medida que avançava o processo de redemocratização no país. As greves realizadas no fim nos anos 70 e início dos anos 80 se configuraram como um marco na história do movimento sindical, iniciando-se uma nova fase de maior atuação dos sindicatos (AMORIM, 2015). A título de exemplo, podemos citar a greve de 41 dias dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo em São Paulo (SP), no ano de 1980.

Nos anos 90, pode-se considerar que a tendência de descentralização que vinha ocorrendo se consolidou ainda mais, principalmente na área da indústria. No entanto, nos processos de negociação do período foram adotadas posturas mais defensivas, podendo ser observada na redução do número de greves realizadas pelas diversas categorias. No que diz respeito ao comportamento dos participantes nas mesas de negociação, Amorim (2009) acredita que se tinha um ambiente mais cooperativo do que conflituoso, dado que as negociações aconteciam cada vez mais no nível das empresas e os seus temas eram voltados para desempenho e superação de metas. Outro fator que confirma esse ambiente menos conflituoso no âmbito das negociações é a redução do número de greves realizadas nas diversas categorias.

No conteúdo das negociações também ocorreram mudanças expressivas, como por exemplo, a supressão de cláusulas que versam sobre a indexação salarial, como tentativa de repor as perdas salariais passadas nos acordos coletivos (AMORIM, 2009). Os sindicatos, por sua vez, passaram a ter como pauta assuntos relacionados às mudanças no processo produtivo e os impactos sobre os trabalhadores. No entanto, foram poucas cláusulas sobre este tema no período, e as poucas cláusulas que existiam continham no máximo aspectos defensivos, como forma de conceder garantias aos trabalhadores demitidos.

É importante abordar as diversas modificações vivenciadas na economia brasileira e, mais do que isso, articular os impactos de algumas crises nas negociações coletivas. Amorim (2009) faz referência ao que ele chama de *crises agudas* vivenciadas pela economia brasileira e explicita os seus impactos sobre o movimento das negociações. O período de 1994 a 2003 foi marcado por baixas taxas de crescimento anual, instabilidades na economia internacional e diversas crises na segunda metade da década de 90, tais como a do México, da Rússia e a desaceleração internacional proveniente do atentado terrorista nos Estados Unidos em setembro de 2001. Por outro lado, a política econômica brasileira se viu extremamente voltada para a manutenção da estabilidade de preços no período.

É dentro deste contexto que o autor identifica os períodos de crise aguda, que reflete diretamente sobre as negociações coletivas. O autor destaca três períodos principais, sendo eles: 1996-1999, 2001 e 2003. No primeiro período, tinha-se um câmbio sobrevalorizado, alto nível de desemprego e baixo crescimento econômico, e, na pauta das negociações, a greve geral se encontrava na pauta sindical. No processo de negociação, a radicalização patronal de demissões realizadas de surpresa e não negociada acarretou uma radicalização sindical como resposta, que

ocasionou confrontos com a polícia e ocupação de fábricas (AMORIM, 2009). Os sindicatos dos trabalhadores acabaram adotando uma postura mais defensiva, que pode ser observada pelo adiamento da negociação salarial de data-base e pelas poucas rodadas de negociação no período.

No segundo momento de crise aguda (2001), ocasionada pelo apagão vivenciado no Brasil e os ataques terroristas nos EUA, o processo de negociação se viu em situação defensiva e truncada. No conteúdo dessas negociações, destacava-se principalmente a renovação de acordos coletivos e flexibilização de remuneração e jornada de trabalho. Já no terceiro período de crise aguda (2003), ocasionado pela elevação da inflação no fim de 2002, nota-se que se retomou uma prática vigente nos anos 80, isto é, as negociações ocorrendo fora da data-base, e continham em seu conteúdo principalmente antecipações e abonos salariais (AMORIM, 2009).

Segundo Amorim (2009), nestes três períodos de crise pode-se identificar uma espécie de comportamento padrão na forma das entidades de trabalhadores lidarem com a crise, sendo elas: ação conjunta das centrais sindicais, descentralização das negociações devido à diferença de resposta dos setores econômicos nos momentos de crise e variedade de soluções negociadas.

Após o ano de 2003, os sindicatos se encontram em um contexto mais favorável para a negociação coletiva, devido ao crescimento econômico nos cinco anos subsequentes. Especialmente nos anos de 2006 e 2007, quase todas as categorias obtiveram acordos salariais com reajustes iguais ou superiores à inflação. Com a crise econômica mundial de 2008, semelhante ao que ocorreu nas crises anteriores citadas acima, as centrais sindicais agiram em conjunto para exercer pressões sobre o governo, reivindicando principalmente medidas que diminuíssem o peso da crise sobre a economia e o mercado de trabalho (AMORIM, 2009).

Nas negociações coletivas no período da crise de 2008, a Justiça do Trabalho voltou a exercer papel importante, dado que a onda de demissões iniciadas pela Embraer em fevereiro de 2009 fez com que o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas concedesse uma liminar suspendendo tais demissões, evidenciando para as outras empresas os riscos de demissões unilaterais (AMORIM, 2009). Com relação ao negociado após setembro de 2008, verificou-se redução pouco expressiva na proporção de acordos com reajustes iguais ou superiores à inflação, o que demonstra que a crise exerceu pouco efeito sobre a negociação salarial.

Ao adentrarmos na segunda década dos anos 2000, podemos observar que no ano de 2010 foi registrado a maior proporção de negociações com aumento real nos salários desde a série iniciada em 1996, totalizando 106 negociações com ganhos reais superiores a 3%. Além disso,

destaca-se um crescimento expressivo no número de negociações com faixas de aumento real mais elevadas (DIEESE, 2011). A título de comentário, o comércio foi o setor econômico que obteve a maior proporção de negociações com ganhos reais salariais em 2010.

Se analisarmos os reajustes salariais acumulados no período de 2008 a 2011, 91% das negociações realizadas somaram ganhos reais aos salários no final do período, e pode-se dizer que os resultados apresentaram significativa semelhança aos alcançados em 2010, e superiores aos observados em 2008 e 2009. Ao contrário de 2010, o cenário de 2011 foi caracterizado por elevação inflacionária e certa desaceleração do crescimento econômico, mostrando que as entidades sindicais se mostraram capazes de manter os patamares de ganhos mesmo em conjunturas menos favoráveis (DIEESE, 2012).

Segundo Dieese (2015), das 708 unidades de negociação analisadas no ano de 2015, 52% conquistou aumentos reais nos salários, enquanto que 30% conseguiram reajustes no mesmo patamar da variação do INPC e 18% tiveram reajustes abaixo da inflação. Este desempenho das negociações neste ano pode ser explicado pela variação da inflação, o nível de desemprego e o crescimento econômico. Isto é, as negociações coletivas no ano foram prejudicadas pela elevação da inflação e do nível de desemprego, e pela queda do crescimento econômico. Neste período, a indústria foi o setor que apresentou os piores resultados em comparação com os outros setores da economia brasileira.

Ainda chamando a atenção para o ano de 2015, segundo Fipe (2016), no primeiro semestre do ano os reajustes medianos ficaram ligeiramente acima do INPC, mas, no segundo semestre, caminhou-se para uma situação de empate. Nos dois últimos meses, os reajustes ficaram abaixo do nível de inflação.

Com relação aos movimentos grevistas, observou-se uma intensificação a partir do ano de 2012, com destaque para os trabalhadores terceirizados contratados pelo setor público e privado, trabalhadores de construção em grandes obras e professores municipais. Esses movimentos cresceram mesmo em um cenário de crescimento econômico, elevação dos ganhos reais nas negociações e queda do desemprego. A piora dos indicadores de emprego observados em 2016 contribuíram ainda mais para a ação grevista, passando a ocorrer no campo do imediato (DIEESE, 2017).

Se olharmos para os reajustes salariais dos últimos 20 anos, perceberemos que o ano de 2016 foi um dos mais desfavoráveis para os trabalhadores, dado que a proporção de reajustes acima

da inflação atingiu apenas 19%, ao passo que os reajustes abaixo da inflação chegaram ao patamar de 37%. Deste modo, a variação média de 2016 foi negativa (-0,52%), o que não se observava desde o ano de 2003 (DIEESE, 2017). Esses resultados podem ser explicados pelo desempenho econômico brasileiro¹ dos últimos dois anos, agravados pela crise econômica e política vivenciada. Segundo o Dieese (2017), enquanto este cenário não for revertido, as negociações coletivas continuarão acontecendo em um ambiente significativamente adverso aos trabalhadores.

Segundo o Dieese (2017), as negociações coletivas no primeiro semestre do ano de 2017 apresentaram um relativo aumento da proporção de reajustes acima da inflação e redução dos reajustes que se mantiveram abaixo. Essa ligeira recuperação dos reajustes com aumentos reais no primeiro semestre de 2017 pode ser explicada, em grande medida, pelos baixos índices inflacionários registrados no período. Com relação à proporção dos reajustes que se mantiveram no mesmo nível da inflação, houve relativa queda, mas estes ainda se mantiveram em patamares elevados (cerca de 30%). A variação média que tinha sido negativa no ano de 2016 passou a ser positiva no primeiro semestre do ano de 2017, representando um avanço significativo no movimento das negociações.

No segundo semestre de 2017, o que se observa é uma elevação da proporção dos reajustes salariais acima do nível da inflação. Até o mês de outubro registrou-se elevação dos aumentos reais, situação que se modificou no mês de novembro, dado que houve queda abrupta dos reajustes reais (FIPE, 2017).

Olhando para o ano de 2017 em sua totalidade, podemos perceber que as negociações coletivas tiveram resultados bem melhores que o ano de 2016, dado que apenas 10% das negociações ficaram abaixo do INPC (FIPE, 2018). O balanço das negociações que no ano de 2016 havia sido negativa, tornou-se positiva no ano de 2017.

¹ Segundo dados do Banco Central do Brasil (BACEN), a variação real do PIB no ano de 2014 foi de 0,5%, em 2015 -3,55% e em 2016 -3,46%.

3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO E A METODOLOGIA DO ESCOPO TEMÁTICO

No capítulo anterior, realizamos uma breve contextualização acerca do movimento de negociações coletivas no Brasil, desde 1964 até os dias atuais. Tal contextualização é de extrema importância para que possamos abordar o movimento das negociações coletivas no setor bancário, tema deste estudo. Desde modo, na primeira seção deste capítulo abordaremos de maneira direta as negociações coletivas no setor bancário, realizando um breve histórico. Na segunda seção, dividida em duas subseções, trataremos da metodologia do escopo temático proposta por Horn, diferenciando as normas substantivas das normas de procedimento, e abordaremos os principais atores envolvidos no movimento de negociações do setor bancário no período recente.

3.1 Negociações Coletivas no Setor Bancário

Segundo Cânedo (1986), o movimento sindical dos bancários no Brasil se originou no ano de 1923, a partir da criação da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo. Se observarmos a história do movimento de trabalhadores em nível nacional, podemos observar um relativo atraso em comparação à outras categorias, como por exemplo a dos ferroviários e comerciários, que se organizaram no início do século passado. Menos de 10 anos depois, foi deflagrada a primeira greve dos bancários, em 1932, que buscava principalmente melhorias salariais e sanitárias, visto que os casos de tuberculose eram altos na época. No final de 1933, a jornada de trabalho dos bancários foi reduzida para 6 horas, considerada a maior conquista da categoria na década de 30.

A partir de 1934, o sindicalismo bancário avançou, em conjunto com a intervenção governamental, que visava aperfeiçoar o sistema de crédito e enfraquecer os bancos estrangeiros (CÂNEDO, 1986). Deve-se destacar que o movimento sindical bancário, de 1934 a 1964, se viu liderado principalmente por partidos comunistas.

O número de sindicatos bancários não aumentou de maneira significativa a partir de 1934, dado que os poucos sindicatos já existentes, liderados pelos comunistas, evitavam a formação de novos. Por outro lado, o Ministério forçava a criação de novos sindicatos, o que gerou conflito com a liderança bancária e acabou contribuindo para a centralização do movimento (de forma não

oficial) no Rio de Janeiro (CÂNEDO, 1986). No que tange às reivindicações, a liderança bancária não priorizou o aumento salarial nesta época.

Cânedo (1986) destaca algumas dificuldades no âmbito das negociações enfrentadas pelos sindicatos dos bancários até o ano de 1964, sendo elas: o papel da Justiça do Trabalho, que encaminhava a pressão dos conflitos entre os empregados e os empregadores para o aparato estatal; o decreto 9.700, que proibia greves e dava poder ao judiciário de converter as disputas mercantis em judiciárias; e o papel da CLT, que regulamentava contratos de trabalho e salários. Deste modo, pode-se dizer que houve no período certa inexistência de uma pressão sobre o sistema vigente para a resolução de conflitos, dado que a própria legislação impedia que os sindicatos discutissem com a direção bancária assuntos relacionados à situação de trabalho.

Até o ano de 1966, se buscava principalmente modificar o sistema de negociações vigente no período, ou seja, era inegável o desejo de um sistema de negociações em que os sindicatos tivessem maior autonomia. No geral, o saldo das negociações no período não evoluía de maneira significativa, e o poder patronal e as relações de trabalho se mantiveram intactos (CÂNEDO, 1986).

Dentro deste contexto de negociações coletivas no setor bancário é essencial mencionar a CONTEC (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito), fundada em 28 de julho de 1958. A CONTEC é uma entidade sindical brasileira que coordena os sindicatos dos bancários e de securitários no Brasil, representando seus interesses junto aos empregadores e poderes executivo, judiciário e legislativo.

Conforme explicitado no capítulo anterior, o movimento das negociações coletivas se ampliou a partir do processo de redemocratização do país. Segundo Camargos (2015), dentro deste movimento de crescimento das negociações coletivas, os bancários foram uma das categorias que mais se destacaram, por uma série de questões organizacionais, tais como a fundação do Departamento Nacional dos Bancários – DNB, em 6 de junho de 1985, a fim de criar uma nova forma de organização sindical. Tal departamento foi criado pois reconhecia-se a necessidade articular a organização da categoria no país.

Devido a essa importância da categoria bancária no movimento de negociações coletivas no Brasil, o enfoque deste trabalho será sobre este setor. O recorte temporal aqui utilizado compreende os anos de 1997 a 2018, dado que a partir deste ano já se encontra disponível no site da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF)² os instrumentos

² Criada em janeiro de 2006.

normativos que serão utilizados para a análise. Atualmente no Brasil há duas confederações que representam os bancários, a CONTRAF e a CONTEC. A CONTRAF foi escolhida devido à sua maior representatividade, dado que a maioria dos sindicatos dos bancários é filiada a ela.

A CONTRAF possui como principal objetivo atender as demandas das categorias que desempenham atividades no sistema financeiro, incluindo-os nas negociações sindicais para igualar seus direitos e aumentar suas conquistas. Dentro dessas categorias encontram-se os funcionários de bolsas de valores, os securitários, os promotores de vendas, etc.

Segundo Amorim (2015), a negociação coletiva no setor passou por mudanças nas últimas três décadas, dado que nos anos de 1970 as negociações regionais eram entre bancos e bancários. Em 1979, a estratégia sindical levou à composição de instâncias nacionais para acompanhar as negociações em diversas capitais, visando pressionar os sindicatos mais fracos e evitar que estes assinassem acordos desfavoráveis. Dois momentos se destacam nessa história: o ano de 1979, onde ocorreram importantes greves nas principais capitais; e o ano de 1985, visto que uma greve de dois dias bem-sucedida fez com que as negociações coletivas passassem para uma estrutura centralizada e nacional. Essas novas negociações de caráter centralizado, a partir de 1990, possibilitou acordos em torno de novas questões, como a negociação por participação nos lucros e resultados e a eliminação do adicional por tempo de serviço. Em 1997, novas temáticas surgiram acerca de assuntos como segurança bancária, saúde no trabalho, jornada e terceirização no meio bancário.

Camargos (2015) aponta que os primeiros passos da categoria rumo à negociação coletiva nacional consistem na remoção dos principais dispositivos autoritários da legislação sindical e no fim da intervenção do Ministério do Trabalho na gestão dos sindicatos, estes que se mostraram essenciais durante este processo, além da renovação das direções sindicais.

O surgimento de um novo modelo de negociação na categoria permitiu que se alcançassem importantes conquistas, tais como: a cesta alimentação (1994); a participação nos lucros e resultados (1995); a complementação do auxílio doença e acidente de trabalho do INSS; a criação da Comissão Permanente de Raça, Gênero e Orientação Sexual (1997); e a inclusão de cláusulas sobre Igualdade de Oportunidade (2002) (CAMARGOS, 2015).

Ainda sobre esse novo modelo de negociação coletiva, pode-se dizer que ele considerava que: os bancos eram os mesmos em todo o país, e, portanto, os bancários deveriam ter os mesmos direitos; e a unificação da mobilização e da negociação coletiva ampliaria o poder de pressão dos trabalhadores sobre os bancos (CAMARGOS, 2015).

Outros dois fatores foram fundamentais para a implantação desse modelo de organização sindical e negociação coletiva nos bancos, sendo o primeiro a unificação da data base dos bancários em 1 de setembro, no ano de 1983; e o segundo o reconhecimento dos trabalhadores da Caixa Econômica Federal como bancários, em 1986.

De 1991 até 1995, os bancários não realizaram greves nacionais, devido ao elevado desemprego, às privatizações no setor bancário e as turbulências geradas no setor pelo Plano Real. Mesmo assim, os bancários conseguiram fazer paralisações rápidas, revelando-se um importante mecanismo de pressão sobre os bancos no momento da negociação coletiva (CAMARGOS, 2015). Em 1996, os bancários realizaram a primeira greve pós Plano Real, que durou nove dias. Dessa vez, tiveram que enfrentar o interdito proibitório, impedindo que os sindicatos se aproximem do local de trabalho e fixem cartazes e faixas nas instalações dos bancos. Os sindicatos bancários denunciaram esses interditos proibitórios junto a organismos internacionais, e em 2012 a OIT solicitou que o governo brasileiro declarasse fim aos mesmos.

Segundo Camargos (2015), mesmo diante dessa restrição imposta, os bancários mantiveram as paralisações-relâmpago e outras formas de mobilização no ambiente de trabalho. Houve uma paralisação total dos bancários da Cidade de Deus, em Osasco-SP, que contou com mais de 1.200 sindicatos de todo o país. Os trabalhadores de bancos privados conquistaram a complementação salarial para os afastados por doenças ou acidentes.

Quanto às negociações no ano 2000, pode-se dizer que a década foi dividida em duas partes: a primeira entre 2000 e 2003, onde as taxas de crescimento baixas e o alto nível de desemprego inibiram as possibilidades de melhores acordos salariais; e a segunda, onde taxas de crescimento mais expressivas melhoraram o contexto de negociações salariais. De 1996 a 2003, os reajustes salariais estiveram frequentemente abaixo da inflação acumulada no período, e a partir de 2004 os reajustes apresentaram ganhos reais. Quanto aos reajustes aplicados nos pisos, no início de 2000 estes foram realizados com percentuais abaixo da inflação, e a partir de 2004 os reajustes passaram a ser superiores à inflação. Outro dado importante é que, de 2004 em diante, todos os anos foram marcados por greve nacional da categoria (AMORIM, 2015).

Quanto à luta por igualdade na categoria dos bancários, pode-se dizer que se iniciou em meados dos anos 80, com reivindicação pelo pagamento do auxílio creche na campanha salarial de 1986. Camargos (2015) aponta que essa luta se deu através de duas estratégias principais: ações

políticas, através da inserção de cláusulas de promoção à igualdade nas negociações coletivas; e produção de pesquisas e estudos sobre a situação de mulheres e negros nos bancos.

No final da década de 1990, a negociação coletiva do setor passou a incluir cláusulas prevendo a criação de uma mesa temática de negociação sobre igualdade de oportunidades em 2001. A inclusão dessa cláusula é reflexo de discussões da categoria, iniciadas em meados de 1990, acerca de temas relacionados ao assédio sexual e discriminação de gênero. Segundo Camargos (2015), a primeira cláusula acerca da temática “igualdade de oportunidades” foi inserida no ano de 2002. Na convenção coletiva firmada entre o CONTEC e FENABRAN, foi encontrada cláusula sobre “igualdade de oportunidade”, que estabelece o compromisso de discussão acerca da discriminação e do acompanhamento de um programa de promoção de igualdade.

Quanto ao perfil dos trabalhadores bancários, o II Censo de Diversidade mostrou que a presença de trabalhadores negros (pretos mais pardos) sofreu significativo aumento, passando de 19% em 2008 para 24,8% em 2014. No entanto, deve-se ressaltar que essa participação é inferior à sua participação na PEA, que segundo a Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar (PNAD), era de 58,7% em 2012. Esses mesmos dados da PNAD nos mostram que, a parcela da PEA que possui Superior Completo e Incompleto é 52,4% composta por negros, mesmo sabendo que a participação de negros no setor bancário representa menos de um quarto dos empregados com Superior Completo ou Incompleto. Essa diferença nos diz que a redução de desigualdades ocorreu de forma lenta no setor, sendo explicada pelas políticas de cotas implementadas (AMORIM; NETO, 2015).

Ainda considerando os dados da PNAD, podemos perceber que a presença de negros é maior nos bancos públicos (21,5%), que nos privados (16,5%), o que está diretamente relacionado com a forma de acesso ao emprego. Em relação à forma de conhecimento das vagas, a PNAD indica que 44,9% dos negros tiveram conhecimento das vagas através de editais, enquanto que os brancos possuem conhecimento das vagas através da indicação de amigos (29,4%), seguida da indicação por funcionários dos bancos (22,8%). Portanto, nota-se que as informações acerca das vagas de emprego chegam de maneira diferente para brancos e negros, o que representa um indício de discriminação (AMORIM; NETO, 2015).

Amorim e Neto (2015), também destaca que o Censo de Diversidade realizado em 2014 revela que há discrepância entre os salários de negros e brancos, mesmo havendo uma diminuição dessa relação comparada ao censo de 2008 (87,3% contra 84,1%). Quanto à questão de promoções

na carreira, apenas 18% dos bancários negros obtiveram mais de três promoções ao longo da carreira, contra 26,9% dos brancos.

Diante destes dados, percebe-se que a ampliação de cláusulas referentes à igualdade de oportunidades no setor bancário é de extrema importância, visto que há discrepâncias dentro da categoria, principalmente relacionadas a questões raciais e de gênero. As ações afirmativas, de certa maneira, contribuiriam para amenizar tais desigualdades dentro do ambiente de trabalho.

3.2 Metodologia do Escopo Temático e Atores Envolvidos

Após realizar uma breve contextualização das negociações coletivas do setor bancário, de 1920 até os dias atuais, é de extrema importância detalhar a metodologia que será utilizada nesse estudo, assim como mencionar os principais atores envolvidos. Deste modo, na subseção a seguir abordaremos a metodologia do escopo temático proposta por Horn, detalhando-a e apresentando a diferença entre as normas substantivas e as normas de procedimento. Na subseção seguinte abordaremos os principais atores envolvidos nas negociações coletivas recentes.

3.2.1 Metodologia do Escopo Temático

A metodologia do escopo temático foi proposta por Horn e consiste em quatro níveis de agregação, que serão explicitados de maneira detalhada ao longo desta subseção. Na literatura clássica de relações industriais, estabelece-se uma diferença entre as normas substantivas e as normas de procedimento. É extremamente importante fazer esta distinção para dar o primeiro passo na classificação das cláusulas coletivas segundo o seu escopo temático. Segundo Horn (2004), as normas substantivas têm como principal objetivo regular a relação de emprego, sendo aplicáveis em todos os contratos individuais sujeitos aos acordos. Essas normas definem um conjunto de obrigações e direitos em um posto de trabalho específico, não somente relacionado a questões como remuneração, jornada de trabalho, duração do contrato, etc., mas também podem definir que o beneficiário de um determinado direito não seja necessariamente o empregador ou o empregado (como por exemplo um benefício que garanta que o empregador cubra as despesas com educação dos filhos dos empregados).

Já as normas de procedimento não regulam diretamente a relação de emprego, e sim indiretamente, ajustando o processo de formulação, aplicação e observância das regras (HORN, 2004). Geralmente, as normas de procedimento regulam a relação entre os sindicatos dos trabalhadores e as associações dos empregadores; e os direitos e obrigações institucionais de cada indivíduo em suas relações. As normas de procedimento podem ser estipuladas para definir a aplicação e garantir o cumprimento dos acordos coletivos, como por exemplo cláusulas que fixam a duração dos acordos coletivos e definem sanções aos empregadores que não cumprem as regras substantivas.

Feita a distinção entre as normas substantivas e as normas de procedimento, faz necessário apresentar um esquema de classificação das cláusulas. Segundo Horn (2004), a unidade básica do esquema de classificação é o tópico temático da cláusula coletiva, sendo necessário um reordenamento de seu conteúdo. Se isso não fosse feito, teríamos sérios problemas metodológicos para análise do conteúdo das cláusulas ao longo do tempo e entre diferentes unidades de negociação. Em seguida, deve-se rearranjar o conteúdo dos acordos coletivos, para separar as regras segundo seu tópico temático.

Há duas possibilidades de ajustamento. Na primeira, se a cláusula original reunir normas de diferentes tópicos temáticos, deve-se separá-las em diferentes normas de acordo com a quantidade de tópicos temáticos. Ou seja, uma norma deve corresponder necessariamente a um tópico temático específico. Na segunda, se o conteúdo de mais de uma cláusula corresponder a um mesmo tópico temático, deve-se fazer uma combinação destes em uma única cláusula (HORN, 2004).

O esquema de classificação proposto por Horn (2004) possui quatro níveis de agregação. O primeiro nível é o tópico temático da cláusula, que, por exemplo, acontece quando cláusulas que fixam uma porcentagem de reajuste salarial nominal vinculada ao aumento do custo de vida são reunidas no tópico temático “reajuste salarial baseado no aumento do custo de vida”. Os tópicos temáticos considerados semelhantes são reunidos em grupos temáticos semelhantes, representando o segundo nível de agregação. Como exemplo de um grupo temático, podemos citar a reunião de todas as cláusulas referentes a reajustes de salários em um grupo temático de mesmo nome. O terceiro nível reúne os grupos temáticos semelhantes em temas, onde, o tema remuneração, por exemplo, abarca todos os temas que se referem a essa questão. Por último, o quarto nível de agregação divide os temas em dois níveis: normas substantivas e normas de procedimento.

O esquema de classificação em sua totalidade compreende 163 tópicos temáticos, 32 grupos e 13 temas, sendo que em cada tópico temático é necessário ter pelo menos uma cláusula que aborde o tema do tópico. Todos estes estão especificados no Anexo A deste estudo.

3.2.2 Atores Envolvidos na Negociação Coletiva do Setor Bancário

A intenção principal desta seção é, de maneira detalhada, abordar os atores que estão envolvidos nas negociações coletivas do setor bancário brasileiro no período recente. Olhando para o último instrumento normativo disponível, isto é, a convenção coletiva de trabalho que abrange os anos de 2016 a 2018, percebemos que os atores envolvidos são: a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) e federações, e, por último, os sindicatos dos bancários. Esses atores se encontram envolvidos nas negociações coletivas desde 1997. Outro ator importante nas negociações do setor bancário é a CONTEC, mas, neste estudo, nos concentraremos nos instrumentos normativos firmados pela CONTRAF, que representa a maior parte da categoria.

A FENABAN funciona como uma espécie de braço sindical do sistema financeiro, representando todos os seus associados nas diversas questões trabalhistas. A Federação Nacional dos Bancos foi fundada em 1966 e integrada à Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) em 1983. Segundo Quadro 1, atualmente, a FENABAN é constituída por sete sindicatos de bancos, sendo eles: de São Paulo, abrangendo São Paulo, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, Paraná, Amazonas, Pará, Acre, Amapá, Roraima e Rondônia; do Rio de Janeiro, que abrange também o Espírito Santo; da Bahia (incluindo Sergipe); de Minas Gerais, que abrange também o Distrito Federal, Goiás e Tocantins; do Rio Grande do Sul (e também Santa Catarina); de Pernambuco, incluindo Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte; e do Ceará (abrangendo Maranhão e Piauí).

No quadro a seguir, encontram-se os sindicatos que representam a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN na convenção coletiva de trabalho 2015/2016:

Quadro 1 Sindicatos representantes da FENABAN na convenção coletiva de trabalho de 2015/2016

Representante dos Empregadores	Sindicatos
Federação Nacional dos Bancos – FENABAN	Sindicato dos Bancos nos estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima
	Sindicato dos Bancos dos Estados da Bahia e de Sergipe
	Sindicato dos Bancos dos Estados do Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo)
	Sindicato dos Bancos do Estado de Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins
	Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina
	Sindicato dos Bancos dos Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte
	Sindicato dos Bancos dos Estados do Ceará, Maranhão e Piauí

Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho CONTRAF 2015/2016

Representando os trabalhadores temos a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, constituída por federações e sindicatos dos bancários. No quadro 2 estão listadas as federações, o ano de sua fundação e a sua filiação:

Quadro 2 Federações filiadas à CONTRAF na convenção coletiva de trabalho de 2015/2016, ano de fundação e filiação

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF		
Federações	Ano de Fundação	Filiação
Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo	1989	CUT
Federação dos Trabalhadores de Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul	1943	CUT
Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte – FETEC-CUT/CN	1990	CUT
Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe	1968	CTB
Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais – FETRAFI-MG/CUT	2012	CUT
Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo	1958	CUT
Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná	1992	CUT

Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho CONTRAF 2015/2016

Apresentada as federações que representaram a CONTRAF na convenção coletiva de 2015/2016, faz-se necessário mencionar os 116 sindicatos dos bancários que também assinaram a convenção. No quadro a seguir, estão listados todos os sindicatos dos bancários que assinaram a convenção coletiva de 2015/2016:

Quadro 3 Sindicatos dos bancários que assinaram a convenção coletiva de trabalho de 2015/2016

CONTRAF	Sindicato dos Bancários e Financiários de Alagoas (AL); Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região (PB), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará (Fortaleza), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri (CE), Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul. da Bahia (BA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Maranhão (MA), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí (PI), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado da Paraíba (João Pessoa), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de
---------	---

	Crédito no Estado de Pernambuco (PE), Sindicato dos Empregadas em Estabelecimentos Bancários no Estado do Rio Grande do Norte (RN).
São Paulo	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru e Região, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos e Região, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Jundiaí e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Biritiba Mirim e Salesópolis, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Vale do Ribeira
Rio Grande do Sul	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Alegrete e Região, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, Sindicato dos Empregados Estabelecimento Bancários de Camaquã, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Carazinho, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaporé, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, Sindicato dos Bancários do Litoral Norte, Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas, Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Grande, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo, Sindicato das Empregados em

	Estabelecimentos Bancários de São Borja, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sant' Ana do Livramento, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários São Gabriel, Sindicato dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Cai, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vale Paranhana e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria
Centro Norte	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso (Cuiabá), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande e Região (MS), Sindicato dos Bancários de Dourados e Região (MS), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Pará e Amapá (PA/AM), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários d Rondonópolis, Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia e Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima.
Bahia e Sergipe	Sindicato dos Bancários da Bahia, Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Feira de Santana, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, Sindicato dos Bancários de Jequiê e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vitória da Conquista e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe
Minas Gerais	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, Sindicatos dos Empregados Em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF (Juiz de Fora), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófito Otoni e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba

Rio de Janeiro e Espírito Santo	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis (Itaguaí, Seropédica, Mangaratiba e Paraty), Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itaperuna, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários Macaé e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato Empregados Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Teresópolis, Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Três Rios, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo.
Paraná	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis Chateaubriand, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procopio, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama.
Santa Catarina	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, Sindicato dos Bancários e Financeiros de Criciúma e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários Chapeco, Xanxerê e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste e Região e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira

Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho CONTRAF 2015/2016.

Depois de detalhar a metodologia a ser utilizada nesse estudo e mencionar os principais atores envolvidos nas negociações coletivas do setor bancário, podemos partir para a análise das convenções coletivas. No próximo capítulo, analisaremos os instrumentos normativos das convenções coletivas do período de 1997 a 2018, dado que a partir deste ano já se encontra material disponível no site da CONTRAF.

4 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO SETOR BANCÁRIO E O SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS

O objetivo principal deste capítulo é analisar o escopo temático dos instrumentos normativos firmados pela categoria bancária representados pela CONTRAF e representante dos empregadores (FENABAN) no período que vai de 1997 a 2018. Em especial, estudaremos a difusão de cláusulas do sistema de direitos humanos vinculados à especificação do indivíduo nas negociações coletivas dos bancários.

Sendo assim, este capítulo será estruturado em três seções. Na primeira seção faremos referência a alguns estudos sobre o tema em nível nacional e internacional. Primeiramente abordaremos um estudo realizado em Portugal, que enfatiza a questão da igualdade e não discriminação no ambiente de trabalho. Posteriormente é apresentado um estudo feito pela OIT acerca das questões de gênero e raça nas negociações coletivas brasileiras, no período de 2001 a 2006. Em seguida faremos referência a um estudo sobre as negociações coletivas e a questão dos direitos humanos nas fábricas automotivas brasileiras. Na segunda seção, apresentaremos os resultados gerais da análise dentro do recorte temporal escolhido, assim como sua distribuição dentro dos temas ao longo do período. Por fim, na terceira seção é apresentado os resultados mais específicos deste estudo, isto é, a presença de cláusulas em sintonia com o sistema de direitos humanos nas negociações coletivas do setor bancário dentro do recorte temporal escolhido para esta pesquisa.

4.1 Sistema de Direitos Humanos e Negociações Coletivas

A discussão em torno da especificação do indivíduo do Sistema de Direitos Humanos influenciou negociações coletivas em vários países. Neste estudo, destacaremos a presença de cláusulas vinculadas à especificação do indivíduo nas negociações coletivas de Portugal. Em seguida, analisaremos a difusão de cláusulas vinculadas à promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação no local de trabalho, por meio de um estudo realizado pela OIT (2009) nos instrumentos normativos firmados no Brasil. Outro passo compreende o estudo das contribuições de Ribeiro (2015), que identifica cláusulas nas negociações coletivas dos metalúrgicos em consonância com a especificação do sujeito no Sistema de Direitos Humanos.

Em relação a Portugal, um estudo acerca das relações de trabalho no país aponta tal questão nas convenções coletivas realizadas, apontando seus resultados em diferentes setores. A síntese dos resultados será apresentada nessa subseção.

O estudo aponta que, nas convenções coletivas da hotelaria e restauração, se não houver paridade entre mulheres e homens em qualquer categoria ou nível de qualificação, as empresas devem priorizar o gênero menos representado no momento do recrutamento (DRAY, LOPES, *et al.*, 2016). Ainda sobre a convenção coletiva da hotelaria e reustauração, é previsto que a cada 100 trabalhadores deve haver pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida, ou pelo menos um se a empresa tiver entre 50 e 100 trabalhadores.

Além disso, no setor de confecção e vestuário, as convenções estudadas firmam que no processo de admissão os indivíduos considerados deficientes físicos possuem preferência. Já no acordo coletivo do setor de saúde, é determinado que sejam feitos processos de seleção não discriminatório para recrutamentos ou mudanças de categoria.

Nos acordos coletivos do setor bancário, é previsto que os dirigentes sindicais não podem ser discriminados em consequência do exercício da atividade sindical, no que tange à questões de promoção e remuneração. Outro acordo coletivo no mesmo setor ainda afirma que, nas empresas, deve haver uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos nas áreas de formação (DRAY, LOPES, *et al.*, 2016).

Já no setor de comunicações, é previsto que deve ser desenvolvido políticas que promovam a igualdade de oportunidades tanto no momento das admissões, quanto na própria carreira profissional e nas promoções. No âmbito dos transportes rodoviários, três acordos firmados pela mesma empresa com diferentes sindicatos determinam tal igualdade de oportunidades nas admisões e promoções, independentemente do sexo do trabalhador ou dos casos de deficiência (DRAY, LOPES, *et al.*, 2016).

Tais resultados deste estudo foram mencionados para frisar que a questão da igualdade de oportunidades e a não discriminação têm ganhado espaço nas negociações coletivas dos mais variados setores, tanto a nível nacional quanto internacional. A preocupação dos trabalhadores e dos sindicatos em assegurar igualdade no local de trabalho e nos processos de recrutamento se mostra em consonância com os debates já citados baseados na especificação do sujeito proposta pelo sistema especial de proteção aos direitos humanos.

Outro estudo acerca do tema foi feito pela OIT, que abarca a questão da equidade de gênero e racial nas negociações coletivas brasileiras, mais especificamente os direitos assegurados às mulheres e os negros. O período de abrangência é de 2001 a 2006, contemplando os acordos e convenções coletivas nos níveis regional, setorial e nacional.

Segundo OIT (2009), quase 20% do total de unidades de negociação estudados possuem pelo menos uma cláusula referente à igualdade entre os sexos, estabelecendo garantias contra a discriminação. Dentro destas, quatro unidades firmam a igualdade de oportunidades independentemente do sexo do trabalhador em relação a postos de trabalho e/ou manutenção de emprego.

No período estudado, três unidades de negociação incluíram cláusulas referentes à igualdade de gênero e apenas uma excluiu. Segundo OIT (2009), na negociação da Companhia de Saneamento de Minas Gerais no ano de 2006 foi firmado que, em processos seletivos para cargos de confiança em que estiverem concorrendo mulheres e negros, serão acrescidos dois pontos no total que estes obtiveram nas avaliações.

Com relação às cláusulas que têm como objetivo promover uma equidade racial, OIT (2009) considera que as garantias para os trabalhadores negros obtidas através das negociações coletivas são um instrumento extremamente importante para alcançar uma situação de equidade racial. No entanto, o estudo aponta que cláusulas desse tipo são pouco frequentes nas negociações coletivas, e são asseguradas por apenas 10% das 220 unidades de negociação analisadas. Observando o seu conteúdo, grande parte destas proíbem atos e políticas discriminatórias. Mesmo que estas cláusulas não se encontrem difundidas na grande maioria das unidades de negociação, o estudo aponta que houve relativa evolução no período.

Quanto à isonomia salarial, isto é, o direito de salário igual sem distinção de sexo, raça, idade, etc., o estudo aponta que esta aparece em 7 unidades de negociação, representando cerca de 3% das unidades de negociação analisadas no ano de 2006. Novamente, aponta-se uma relativa evolução, dado que em 2001 não havia cláusulas desse tema nas unidades.

Por fim, as ações afirmativas para trabalhadores negros no ambiente de trabalho foram observadas em apenas quatro unidades de negociação. Alguns exemplos são citados, como o caso dos trabalhadores dos Correios, em 2004, que conquistaram garantias de reserva de cotas em concursos públicos, para ampliar a presença de negros e indígenas na empresa. Os trabalhadores das CELESC – Centrais Elétricas de Santa Catarina conseguiram, em 2004, garantir políticas

afirmativas que abrangem gênero, raça e hipossuficiência econômica em concursos públicos (OIT, 2009). Essas garantias, embora em número reduzido, também representam uma evolução ao longo do período.

Outro estudo relevante envolve as negociações coletivas nas fábricas automotivas brasileiras, que verifica principalmente a presença de cláusulas em consonância com os direitos humanos com ênfase na especificação do indivíduo nos instrumentos normativos firmados. Neste artigo foram analisadas as negociações coletivas firmadas pelos representantes dos trabalhadores da indústria automotiva no país. A escolha dessa categoria se deu pelo papel pioneiro desempenhado por esses sindicatos no passado, além do peso do setor automotivo em nível mundial e nacional.

Ribeiro (2015) aponta que, na maioria dos instrumentos normativos, as cláusulas substantivas representam cerca de 80% do total, se dividindo entre temas como remuneração, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho e condições de trabalho. No entanto, a presença do tema que versa sobre a remuneração se destacou em todos os instrumentos normativos.

Nas negociações coletivas firmadas, nota-se que quatorze unidades de negociação contemplam entre 1% e 3% de cláusulas distribuídas no tema de direitos humanos com ênfase na especificação do indivíduo, voltadas à igualdade e a superação da discriminação em grupos vulneráveis. Em geral, as cláusulas dos instrumentos normativos visam melhorar as condições de trabalho, e conseqüentemente, se mostram em sintonia com o Sistema de Direitos Humanos. Ou seja, a partir do estudo do escopo temário nota-se que existem conteúdos compatíveis com as normas internacionais voltadas a especificação do indivíduo no ambiente de trabalho, embora em percentual reduzido.

O estudo aponta a existência de cláusulas em consonância com as preocupações da OIT e da II Conferência de Viena, inseridas nos temas Recrutamento e Contrato de Trabalho (04) e Condições de Trabalho (08). No caso da cláusula 040104 (critérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função e igualdade de oportunidades), foram encontradas no mínimo uma cláusula nas doze unidades de negociação (RIBEIRO, 2015). Sendo assim, se percebe a preocupação com a diversidade no processo de seleção das empresas nas unidades de negociação de São Paulo e do Rio Grande do Sul.

Verificou-se a presença de cláusulas voltadas ao combate à violência e ao assédio sexual contra mulheres, em oito e doze unidades de negociação, respectivamente. No grupo 15, a cláusula 150102 que se debruça sobre a igualdade de oportunidades, é observada nos instrumentos normativos de dez unidades de negociação analisadas. Também, regista-se a cláusula 150104 em oito unidades de negociação, cujo seu conteúdo visa melhorar a acessibilidade dos deficientes nas fábricas. Em apenas uma unidade de negociação, esta cláusula busca assegurar o compromisso com a admissão de deficientes (RIBEIRO, 2015).

Como principais resultados do estudo do escopo temático do artigo, temos que as cláusulas observadas estão fortemente concentradas em temas como o de remuneração. Com relação às cláusulas vinculadas ao sistema de direitos humanos voltadas à promoção da igualdade e ao combate da discriminação, verifica-se que estas se concentram nos instrumentos normativos firmados em terras paulistas e gaúchas. Embora a categoria dos sindicatos dos metalúrgicos seja pioneira na adoção de cláusulas ligadas ao tema de direitos humanos, outras categorias contemplam cláusulas que estabelecem ações afirmativas, como é o caso da Companhia de Saneamento Básico de Minas Gerais e das Centrais Elétricas de Santa Catarina.

4.2 Análise do Escopo Temático dos Instrumentos Normativos do Setor Bancário

Nos instrumentos normativos do setor bancário foram encontradas cláusulas substantivas e de procedimento, dispersas entre diferentes temas, dentre eles de remuneração, duração do trabalho, férias e licença remunerada, etc. Na tabela a seguir estão detalhados todos os temas e seus respectivos códigos:

Tabela 1 Temas e códigos do esquema classificatório do escopo temático dos instrumentos normativos

TEMAS	CÓDIGOS
REMUNERAÇÃO	01
DURAÇÃO DO TRABALHO	02
FÉRIAS E LICENCAS REMUNERADAS	03
RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO	04
SEGURANÇA NO EMPREGO E RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	05
TRABALHO TEMPORÁRIO	06
TREINAMENTO	07
CONDIÇÕES DE TRABALHO	08
RELAÇÕES SINDICAIS	09
PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	10
NORMAS COMPLEMENTARES SOBRE O INSTRUMENTO COLETIVO	11
SANÇÕES	12
ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES	13
NORMAS ESPECÍFICAS DE SETOR	14
DIREITOS HUMANOS	15

Fonte: Adaptação do quadro de Horn (2003).

Antes de detalharmos a distribuição das cláusulas dentro dos temas específicos, cabe mencionar que nos temas de código 13 e 14 não foram encontradas cláusulas. Nos demais temas acima explicitados foram encontrados pelo menos uma cláusula, e, além disso, verificou-se certa concentração em alguns temas específicos. Nas tabelas 2 e 3 estão apresentadas a participação de cada tema no total de cláusulas por ano:

Tabela 2 Distribuição das cláusulas dos instrumentos normativos (Convenções Coletivas) firmados entre os sindicatos bancários (CONTRAF) e representante dos bancos (FENABAN) segundo Temas do escopo temático (1997 – 2008) – (%)

Tema	Período de Cobertura dos instrumentos normativos									
	1997- 1998	1998- 1999	1999- 2000	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
01	56	56	55	56	58	57	59	57	57	57
02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
03	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	15	15	15	15	14	15	14	14	14	14
06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6
09	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Total	115	117	116	122	128	130	131	129	129	127

Fonte: Elaboração própria a partir dos instrumentos normativos da CONTRAF.

Tabela 3 Distribuição das cláusulas dos instrumentos normativos (Convenções Coletivas) firmados entre os sindicatos bancários (CONTRAF) e representante dos bancos (FENABAN) segundo Temas do escopo temático (2008 – 2018) – (%)

Tema	Período de Cobertura dos instrumentos normativos								
	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2018
01	57	52	51	49	50	49	50	50	58
02	1	1	1	1	1	1	1	1	0
03	7	8	8	7	7	7	7	7	6
04	0	0	1	1	1	1	1	1	1
05	14	13	12	12	12	11	11	11	9
06	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	0	6	6	5	5	5	5	5	3
08	5	6	7	7	9	9	9	9	7
09	7	7	7	7	6	6	6	6	5
10	4	2	3	3	5	5	5	5	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	0
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Total	128	139	145	148	164	166	168	168	204

Fonte: Elaboração própria a partir dos instrumentos normativos da CONTRAF.

No presente estudo, as cláusulas substantivas são compostas pelos temas de 01 a 08 e 15, enquanto que as cláusulas de procedimento abrangem os temas de 09 a 14. Somando todas as cláusulas encontradas em todos os anos no período analisado, percebemos que 86,6% do total são cláusulas substantivas e 13,4% são cláusulas de procedimento.

Quanto à distribuição das cláusulas por temas, é possível perceber que estas seguem uma mesma tendência ao longo dos anos. Cerca de 58% das cláusulas presentes nos instrumentos normativos analisados estão concentradas no tema relacionado à remuneração – 01. O segundo tema com um maior número de cláusulas firmadas é o 05, relacionado à segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho, contendo cerca de 15% do total. Em meio à diversidade de interesses dos trabalhadores, nota-se que principalmente questões ligadas à remuneração possuem maior peso, por estarem ligadas diretamente aos interesses mais imediatos dos trabalhadores.

Em relação ao Tema remuneração, especialmente no caso de cláusulas sobre reajustes de salários nominais dos trabalhadores baseado no aumento do custo de vida (010101) e no aumento de produtividade ou outros (010102), pode-se afirmar que não tivemos um número expressivo até o ano de 2015. No entanto, na convenção coletiva firmada no ano de 2016, que possui vigência até o ano de 2018, a presença destas cláusulas aumentou de maneira expressiva. Enquanto nos demais anos foram encontradas uma ou duas cláusulas que tratam sobre reajustes, em 2016/2018 foram encontradas 16 no tópico 010101 e 15 no 010102. Esse aumento se deve, em grande medida, à uma greve de um mês realizada pelos bancários no ano de 2016, em que eles conseguiram reajustes não só nos salários, mas também em alguns benefícios, tais como auxílio-refeição, ajuda para deslocamento noturno, auxílio creche e babá, auxílio funeral, etc.

Dentro do tema que versa sobre remuneração, foi possível encontrar alguns tópicos que continham um maior número de cláusulas. É o caso do tópico temático 010508, referente a garantias de remuneração e complementação do auxílio-doença /auxílio acidente. Dentro deste, foram encontradas 14 cláusulas por ano analisado, e estas tratam basicamente de condições para a concessão destes benefícios, estipulam que os bancos devem arcar com as despesas médicas do empregado, etc. Outro tópico bastante influente dentro do tema de remuneração é o 010409, que trata de gratificações concedidas por parte dos bancos à cargos específicos, tais como caixas, tesoureiros e compensadores de cheques.

Os grupos referentes à salários indiretos, auxílios e benefícios também possuem relativo peso dentro do tema de remuneração. Foram encontradas 6 cláusulas no tópico 010502, relativo à

alimentação. Nestas cláusulas são estipulados os valores mínimos de auxílio alimentação que os bancos devem conceder aos seus empregados, prazos para fornecimento deste auxílio em casos de afastamento por doença e acidentes de trabalho, etc. Já o 010503, que abrange a questão de transporte dos funcionários, também possui relativa influência dentro do tema, dado que foram encontrados em média 5 cláusulas por ano no período analisado. O Tema remuneração reuni cláusulas que versam sobre salários diretos e indiretos, vale dizer, são cláusulas que tratam de tema relevante para os bancários.

Em relação ao Tema 05, pode-se dizer que a maior presença deste está diretamente relacionada à alta rotatividade dos postos de trabalho no setor, e, também, à redução dos postos de trabalho em bancos nos últimos anos. A redução do número de trabalhadores bancários tornou-se uma preocupação para os funcionários, e estes passaram a discutir nas mesas de negociação questões relacionadas à estabilidade provisória no emprego, em situações de gestação, doença, acidente, pré-aposentadoria, etc.

A título de comentário, os bancários perderam alguns benefícios e auxílios que eram firmados nas convenções ao longo do período analisado. Notou-se que, até o ano de 2007 tinha-se cláusulas que garantiam a concessão do auxílio educação por parte dos bancos, com a finalidade de indenizar as despesas dos trabalhadores com a educação de primeiro grau e as despesas com seus filhos em estabelecimentos pagos. Este auxílio não é mais discutido nas mesas de negociação, significando uma perda para a categoria.

No entanto, apesar de tais perdas, podemos inferir que a regulação ao longo do período estudado aumentou, o que ampliou o número de cláusulas em alguns temas. No Tema 08, por exemplo, que trata de questões relacionadas à condição de trabalho, tinha-se 7 cláusulas na convenção firmada em 1997, passando para 15 em 2018, representando o dobro de cláusulas.

Para analisar melhor o conteúdo dos escopos temáticos desses instrumentos normativos seria necessário uma maior desagregação, o que não constitui o objetivo principal deste estudo. Além disso, para analisar se a ampliação da regulação gerou mais direitos que aqueles estabelecidos pela legislação seria necessário um cotejo entre instrumento normativo e leis, no entanto isso também não se constitui propósito desse estudo. O objetivo principal deste é verificar o conteúdo das cláusulas que estão em consonância com o sistema de direitos humanos, em especial aquelas vinculadas à especificação do sujeito. Tal análise será discutida na próxima seção.

4.3 Sistema de Direitos Humanos e Negociações Coletivas no Setor Bancário

Após apresentar de forma mais agregada os resultados das convenções coletivas do setor bancário firmadas no período de 1997 a 2018, é necessário desagregar o conteúdo dos instrumentos normativos para encontrar cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos, em especial aquelas relacionadas à especificação do indivíduo. Deste modo, o intuito desta seção é mostrar a presença destas nas convenções coletivas e analisar sua evolução ao longo do período.

Em um primeiro momento, ao olhar para o número reduzido de cláusulas que versam sobre tal tema em comparação com temas relacionados à remuneração e segurança no trabalho, por exemplo, pode-se acreditar que o tema não é amplamente discutido pela categoria nas convenções. No entanto, se olharmos para outras categorias e considerarmos o alto nível de organização desta, perceberemos que os bancários tiveram ao longo do período significativos ganhos na negociação em relação ao tema.

As especificações de cada tema, grupo e código temático (de acordo com a metodologia proposta por Horn) estão disponíveis no anexo A. As tabelas 4 e 5 nos mostram a presença dessas cláusulas ao longo do período:

Tabela 4 Número de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos nas convenções coletivas do setor bancário (1997 – 2018)

Tema/ Grupo/ Cláusula	Período de Cobertura dos instrumentos normativos									
	1997- 1998	1998- 1999	1999- 2000	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
15	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1501	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
150101	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150103	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
150104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
150106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria a partir de instrumentos normativos da CONTRAF.

Tabela 5 Número de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos nas convenções coletivas do setor bancário (1997 – 2018)

Tema/Grupo/ Cláusula	Período de Cobertura dos instrumentos normativos								
	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2018
15	2	4	4	5	5	5	5	5	5
1501	2	4	4	5	5	5	5	5	5
150101	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150102	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150103	1	1	1	2	2	2	2	2	2
150104	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150105	1	2	2	2	2	2	2	2	2
150106	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150107	0	1	1	1	1	1	1	1	1

Fonte: Elaboração própria a partir de instrumentos normativos da CONTRAF.

Olhando para as tabelas percebe-se que, no ano de 1997, os bancários possuíam apenas uma cláusula em consonância com o sistema de direitos humanos (150105). No entanto, tal cláusula previa apenas um auxílio aos funcionários que tivessem filhos excepcionais ou deficientes físicos. Segundo o texto da convenção coletiva firmada no período 1997-1998,

Idêntico reembolsos e procedimentos previstos na cláusula Auxílio-Creche/Auxílio-Babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham “filhos excepcionais” ou “deficientes físicos que exijam cuidados permanentes” sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco. (CONTRAF, Convenção Coletiva de Trabalho, 1997-1998).

No entanto, é na convenção coletiva de 2000-2001 que aparece a primeira cláusula com foco na questão da igualdade de oportunidades (150103). Embora fosse a primeira, tal cláusula apenas previa que o sindicato apresentaria um resultado de pesquisas sobre o tema e abriria discussões entre as partes. Segundo Camargos (2015), a FENABAN por muito tempo se recusava a reconhecer que havia qualquer tipo de discriminação dentro da categoria, e somente neste ano que a categoria conquistou a instalação da mesa sobre igualdade de oportunidades.

No entanto, mesmo tendo conquistado a mesa temática acerca do tema da igualdade de oportunidades só no ano de 2001, cabe destacar que a categoria já vinha se organizando muito

antes. Segundo Camargos (2015), já em 1997 os bancários realizaram o Primeiro Encontro das Mulheres Bancárias e foi criada a Secretaria para Assuntos de Gênero, Raça e Orientação Sexual. Ainda, no ano 2000, os bancários realizaram o seminário “Rumo à Construção de Relações Igualitárias no Mundo do Trabalho”. Tais eventos nos mostram que a preocupação da categoria com a questão da igualdade de oportunidades se deu antes de 2001.

É válido afirmar que os bancários não atuavam somente dentro do espaço negocial, mas também fora dele, produzindo informações acerca das discriminações existentes dentro dos bancos, mediante estudos baseados na RAIS, na PNAD e na PED-Dieese (CAMARGOS, 2015). Além destes estudos, os bancários produziram cartilhas que tratavam sobre prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho.

Nota-se que, na convenção firmada no período 2000-2001, embora os bancários ainda não tivessem firmado cláusulas que buscassem promover igualdade de oportunidades dentro da categoria, estes se comprometiam a estudar sobre o tema e discutir posteriormente. Não podemos negar que este fato constitui um avanço nas discussões sobre o tema, pois mostra a preocupação da categoria com o sistema de direitos humanos em especial à promoção da igualdade e o combate à discriminação.

Sobre a luta dos bancários em torno da temática “igualdade de oportunidades” em âmbito normativo, pode-se afirmar que as primeiras discussões conduzidas pelos dirigentes sindicais se iniciaram no fim dos anos 90, quando líderes sindicais criaram grupos dedicados aos temas “saúde e condições do trabalho”, “segurança bancária” e “igualdade de oportunidades”.

Na convenção seguinte, isto é, no período de 2001-2002, há outro avanço no conteúdo da discussão. É firmado que,

As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral. (CONTRAF, Convenção Coletiva de Trabalho, 2001-2002).

Nos anos seguintes, não se teve avanços no número de cláusulas sobre tal tema e nem no conteúdo da cláusula já existente. Somente na convenção firmada no período 2009-2010 que aparecem mais cláusulas que tangenciam o tema. Na cláusula já existente que foi acima citada, adicionou-se mais um parágrafo, que diz:

O Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência

do Setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa. (CONTRAF, Convenção Coletiva de Trabalho, 2009-2010).

Além desta, aparece uma nova cláusula (150107), que abarca a questão da relação homoafetiva. É firmado que,

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada. (CONTRAF, Convenção Coletiva de Trabalho, 2009-2010).

Na convenção firmada no período 2011-2012 é encontrada mais uma cláusula do tópico 150103, que afirma o comprometimento da Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades em realizar reuniões trimestrais com o objetivo que acompanhar o Programa de Valorização da Diversidade. Deste modo, é possível mais uma vez notar a preocupação por parte da categoria em promover igualdade dentro do ambiente de trabalho.

Na metodologia do escopo temático, no geral, além dos códigos que foram citados acima, as cláusulas vinculadas às ações afirmativas também podem ser captadas pelo código 040104. A diferença entre as cláusulas de código 040104 e 150103 se justifica pela cobertura do direito, pois a primeira se refere a candidatos submetidos aos processos de seleção das empresas, e, a segunda, aos próprios empregados. A cláusula 040104 trata de critérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função e a igualdade de oportunidades, e foi encontrada pela primeira vez na convenção coletiva de trabalho do período 2010-2011. No entanto, tal cláusula prevê apenas a avaliação do pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário por parte dos bancos, quando um funcionário for vítima de sequestro consumado, e não de igualdade de oportunidade propriamente dita.

Verifica-se que a presença destas cláusulas, embora em número reduzido, são um grande avanço na caminhada rumo à igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no ambiente de trabalho no setor bancário. Espera-se que esse movimento de negociações coletivas se fortaleça cada vez mais, não só no setor estudado como também nos outros, afim de ampliar o tema referente à igualdade de oportunidades nas mesas de negociação, para que, em um futuro bem próximo, se alcance uma situação igualitária tanto dentro do ambiente de trabalho quanto nos processos de recrutamento e planos de carreira e salários independentemente de questões de cor, gênero, etc.

No entanto, apesar de se esperar um fortalecimento das negociações coletivas e uma ampliação de cláusulas relacionadas à igualdade de oportunidades, a conjuntura nacional e internacional atual nos faz questionar sobre tal possibilidade, uma vez que, tais conquistas ainda que tímidas no campo da especificação do indivíduo podem retroceder.

No âmbito internacional, a conjuntura atual se revela um pouco distinta daquela que permitiu a construção do sistema de direitos humanos. Se tomarmos como base o crescimento econômico mundial, este segue em menor ritmo do que aquele que vigorou após a Segunda Guerra Mundial. Neste período, também conhecido como Era de Ouro do capitalismo, teve-se um momento de prosperidade econômica principalmente em países ocidentais, que perdurou até o início da década de 1970. Tal prosperidade econômica, sem sombra de dúvidas, favoreceu a construção do sistema de direitos humanos.

Por outro lado, a conjuntura nacional coloca desafios ao movimento sindical, dado que se alterou sua forma de financiamento recentemente. A extinção do imposto sindical proposto pela última reforma trabalhista brasileira impactou diretamente o financiamento das entidades sindicais, e pode ser considerado um obstáculo para o andamento das negociações coletivas no país. Além disso, a desaceleração econômica vivenciada pelo Brasil nos últimos anos também impõe dificuldades ao movimento, dado que, como já foi citado neste estudo, foi em momentos de prosperidade que se obteve ampliações nas negociações. Sendo assim, faz-se necessário uma superação de tais entraves para que se possa avançar no movimento negocial, não só no setor bancário, como também nos demais setores da economia.

5 CONCLUSÕES

O sistema de direitos humanos se ampliou e se diversificou ao longo do tempo, e, a partir da década de 90, foram incorporados temas vinculados à especificação do indivíduo. De direitos gerais para todos, passou a ser assegurado também direitos específicos para determinados grupos de indivíduos. A Declaração de 1948 também pode ser considerada um marco importante para o sistema de direitos humanos, dado que se introduziu uma concepção contemporânea baseada na universalidade e indivisibilidade.

É importante destacar que até determinado momento se visava uma proteção mais geral do indivíduo, e logo após essa proteção passa a ser mais particularizada, a partir do reconhecimento da vulnerabilidade de alguns grupos. Surge então, além do direito à igualdade, o direito à diferença.

Foi visto também que igualdade está relacionada à inclusão social, e que a discriminação envolve exclusão. Deste modo, as ações afirmativas são consideradas um importante instrumento para promover a inclusão social, pois são medidas que visam superar a discriminação e acelerar o processo de igualdade em grupos socialmente vulneráveis.

Passando para o movimento das negociações coletivas no Brasil, foi visto que antes do golpe de 1964, as negociações entre patrões e empregados eram feitas com grandes dificuldades (AMORIM, 2015). Após 1964 a situação se agravou ainda mais, havendo redução no poder de barganha dos sindicatos, devido à introdução de políticas salariais e regulamento do direito à greve. No entanto, o movimento de negociações ganhou força à medida que avançava o processo de redemocratização do país.

Dentro desse movimento de crescimento das negociações coletivas, os bancários foram uma das categorias que mais se destacaram, por uma série de questões. Quanto à luta por igualdade dos trabalhadores bancários, viu-se que essa se iniciou em meados dos anos 80. A luta se deu através de cláusulas de promoção à igualdade nas negociações e produção de pesquisas sobre a situação de negros e mulheres nos bancos.

Alguns estudos em nível nacional e internacional foram citados para frisar a importância do tema. De maneira geral, no estudo realizado em Portugal acerca da presença de cláusulas vinculadas à especificação do indivíduo nas negociações coletivas, foi possível verificar que há uma preocupação em promover igualdade nos processos seletivos e no próprio ambiente de trabalho, como é o caso do setor de comunicações e de confecção e vestuário.

No estudo feito pela OIT, que abrange o período de 2001 a 2006, verificou-se que nas negociações analisadas foram encontradas cláusulas referentes à igualdade de gênero e racial. Embora em percentual reduzido, essas cláusulas já representam um avanço na trajetória rumo à igualdade de oportunidades. Já no estudo realizado nas fábricas automobilísticas brasileiras, observou-se que a maioria das cláusulas estão concentradas no tema relacionado à remuneração. Com relação às cláusulas vinculadas ao sistema de direitos humanos voltadas à promoção da igualdade e ao combate da discriminação, percebeu-se que estas se concentram nos instrumentos normativos firmados em terras gaúchas e paulistas.

Passando para a própria análise do presente estudo, concluiu-se que as cláusulas dos instrumentos normativos firmados pela categoria bancária representados pela CONTRAF e pelos representantes dos empregadores (FENABAN) no período que vai de 1997 a 2018, concentram-se em grande medida nos temas relacionados à remuneração e segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho. Além disso, verificou-se que 86,6% das cláusulas encontradas são substantivas, e 13,4% de procedimento.

Inferiu-se que, ao longo do período analisado, embora observado perdas de alguns benefícios e auxílios que eram concedidos pelos bancos aos trabalhadores, que a regulação aumentou, ampliando o número de cláusulas em determinados temas. Para analisar melhor o conteúdo dos escopos temáticos de tais instrumentos seria necessário uma maior desagregação e comparação com a legislação trabalhista, o que não constitui objetivo deste estudo.

Por fim, com relação à presença de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos, em especial aquelas relacionadas à especificação do indivíduo, observou-se que na convenção coletiva de 2000 – 2001 apareceu a primeira cláusula com foco na igualdade de oportunidades. Tal cláusula firmava o comprometimento por parte dos bancários em estudar sobre o tema e discutir posteriormente.

Além desta, verificou-se o aparecimento de cláusulas que garantiam os mesmos benefícios concedidos pelos bancos a casais homoafetivos. Também, é firmado na convenção do período 2011 – 2012 que a Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades realizaria reuniões trimestrais para acompanhar o Programa de Valorização da Diversidade.

Em suma, embora tais cláusulas se encontrem em percentual reduzido, não se pode negar que constituem um avanço na caminhada rumo à igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no setor bancário. Mesmo com a conjuntura nacional e internacional adversa à

ampliação de tais cláusulas em consonância com os direitos humanos, espera-se que o movimento se fortaleça para que se alcance uma situação de igualdade de oportunidades no futuro.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMORIM, W. A. C. D. As Negociações Coletivas No Brasil de 1964 a 1985: um Retrospecto. In: AMORIM, W. A. C. D. **Negociações Coletivas no Brasil: 50 Anos de Aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 1, p. 1-29.
- AMORIM, W. A. C. D. Crise Econômica Recente e Negociações Coletiva no Brasil: Algumas Lições? **Revista Administração em Diálogo**, v. 2, n. 13, p. 01-18, 2009.
- AMORIM, W. A. C. D. De 1986 até o Fim dos Anos 1990 no Brasil: o Pano de Fundo Econômico e os Efeitos Sobre o Emprego e Remuneração. In: AMORIM, W. A. C. D. **Negociações Coletivas no Brasil: 50 anos de Aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 2, p. 31-44.
- AMORIM, W. A. C. D. Negociações Coletivas no Brasil: a Hora dos Aumentos Reais? **Informações FIPE**, n. 361, p. 32-37, Outubro 2010.
- AMORIM, W. A. C. D. Negociações Coletivas no Brasil: Breve Análise do Período 2000-2006 e suas Tendências. **Revista Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 197-213, Maio/Agosto 2009.
- AMORIM, W. A. C. D.; NETO, M. H. A Negociação Coletiva do Setor Bancário Brasileiro: Desenvolvimento Recente e Tendências. In: AMORIM, W. A. C. D. **Negociações Coletivas no Brasil: 50 Anos de Aprendizado**. São Paulo : Atlas, 2015. Cap. 7, p. 101-112.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 Abril 2018.
- CAMARGOS, R. C. M. A Negociação da Igualdade de Oportunidade na Categoria Bancária. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 5, p. 113-130, Dezembro 2015.
- CAMARGOS, R. C. M. Greves e Negociações Coletivas dos Bancários: Conquistas e Desafios Atuais. **XIV Encontro Nacional da ABET**, Campinas, 15 a 18 Setembro 2015.
- CANÊDO, L. B. **Bancários Movimento Sindical e Participação Política**. Campinas: Editora UNICAMP, 1986.
- CECATO, M. Á. B. A Relativa Relevância da Declaração de 1998 da OIT para a Definição dos Direitos Humanos do Trabalhador. **Prima Facie Internation Journal**, v. 5, n. 8, p. 62-74, Janeiro/Junho 2006.
- CERQUEIRA, H. E. A. D. G.; AMORIM, W. A. C. D. Evolução e Características do Emprego no Setor Bancário. **"Textos para Discussão" CEDEPLAR - UFMG**, Belo Horizonte, Janeiro 1996. 7-23.
- CONFORTO, E.; RIBEIRO, E. P. Os Determinantes da Negociação Coletiva: um Olhar Sobre o Setor Calçadista. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 26, p. 299-320, maio 2005.
- CONTRAF. **Convenções Coletivas de Trabalho**, Vários. Disponível em: <<https://www.contrafcut.org.br/convencoes>>. Acesso em: Abril 2018.
- DIEESE. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais em 2010**. DIEESE. São Paulo, p. 2-19. 2011.
- DIEESE. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais em 2011**. DIEESE. São Paulo, p. 2-33. 2012.
- DIEESE. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais de 2015**. DIEESE. São Paulo, p. 2-25. 2015.
- DIEESE. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais do 1 Semestre de 2017**. DIEESE. São Paulo, p. 2-22. 2017.

- DRAY, G. et al. **Livro Verde Sobre as Relações Laboriais**. 1. ed. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planejamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, v. I, 2016.
- DUNLOP, J. T. **Industrial relations systems**. Boston: HBS Press, 1993.
- FAGUNDES, I. Reforma trabalhista: como mudam as negociações entre patrões e empregados. **BBC Brasil**, 11 julho 2017. <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-40566802>.
- FEBRABAN. FEBRABAN. **Site da FEBRABAN**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3086/14/pt-br/fenaban>. Acesso em: 27 Março 2018.
- FIPE. Balanço de 2015: a Inflação Virou o Jogo e Ganhou a Corrida Contra os Salários. **Salariometro: Mercado de Trabalho e Negociações Coletivas**, Janeiro 2016.
- FIPE. Balanço das Negociações Coletivas 2017. **Salariometro: Mercado de Trabalho e Negociações Coletivas**, Janeiro 2018.
- HORN, C. H. A Expansão do Escopo Temático nas Negociações Coletivas de Trabalho. **Análise Econômica**, Porto Alegre, n. 41, p. 177-210, Março 2004.
- OIT. Convenção 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 Julho 2018.
- OIT. Convenção 154 - Fomento à Negociação Coletiva. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 Junho 2018.
- OIT. **Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil**. Brasília: Satellite Gráfica e Editora Ltda, v. I, 2009.
- PIOVESAN, F. A Constituição Brasileira de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos. **Revista Jurídica da Faculdade de Direito/ Faculdade Dom Bosco**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 20-33, Janeiro - Junho 2008.
- PIOVESAN, F. Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, Janeiro/Abril 2005.
- PIOVESAN, F. Ações Afirmativas e Direitos Humanos. **Revista USP**, São Paulo, n. 69, p. 36-43, Março/Maio 2006.
- RIBEIRO, R. A. Direitos Humanos e Negociações Coletivas nas Fábricas Automotivas Brasileiras. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, Bauru, v. 4, p. 133-156, Junho 2015.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamentos e Métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO A

MANUAL DE CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

CLÁUSULAS SUBSTANTIVAS

TEMA 01 – REMUNERAÇÃO

Grupo 0101 – Reajuste, piso e estrutura de salários

- 010101 Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida
- 010102 Reajuste dos salários nominais baseado no aumento da produtividade ou outro (aumento real)
- 010105 Reajuste dos salários nominais de empregado admitido ou transferido após a última data-base de revisão de dissídio (empregado novo)
- 010106 Política de reajuste salarial
- 010109 Normas complementares sobre reajuste dos salários nominais
- 010110 Pisos salariais
- 010111 Política de reajuste de pisos salariais
- 010112 Pisos salariais: casos especiais
- 010115 Salário de substituição
- 010116 Salário de admissão
- 010117 Remuneração em caso de promoção
- 010119 Discriminação salarial

Grupo 0102 – Procedimentos administrativos sobre a remuneração

- 010201 Data normal de pagamento
- 010202 Data de pagamento da diferença de remuneração a qualquer título, procedimentos e erros
- 010203 Forma de pagamento/Tempo para recebimento/ Garantia de liquidez no dia devido
- 010204 Critérios de cálculo da remuneração
- 010205 Adiantamento de salário/benefício
- 010206 Recibos e demonstrativos de pagamento
- 010207 Deduções/Descontos
- 010210 Atrasos ao trabalho
- 010211 Garantia de salários em caso de interrupção da jornada e de outros eventos atípicos

Grupo 0103 – Horas extras

- 010301 Taxa geral
- 010302 Domingos, feriados, descanso semanal
- 010303 Feriados nos sábados e similares sob regime de compensação de jornada; trabalho em dia já compensado
- 010304 Gozo de férias
- 010305 Chamada para serviços em caráter de emergência (hora de sobreaviso)
- 010306 Descanso semanal sob regime de compensação de jornada
- 010307 Empregados vigias

Grupo 0104 – Adicionais e gratificações de salário (exclusive horas extras)

010401	Adicional noturno
010403	Adicional por tempo de serviço
010404	Antecipação de 13º salário
010405	Pagamento de 13º salário em casos especiais
010407	Adicional de insalubridade
010409	Gratificação de função especial
010419	Remuneração extraordinária
010420	Indenização genérica/Indenização por invalidez
010421	Abonos/bônus por nascimento de filho

Grupo 0105 – Salários indiretos, auxílios e benefícios

010502	Alimentação
010503	Transporte
010504	Educação
010505	Salário-educação
010507	Creche/cesta natalidade
010508	Garantia de remuneração e complementação do auxílio-doença/do auxílio-acidente
010509	Aposentadoria
010510	Auxílio-funeral/Indenização por morte
010511	Diárias e reembolso de despesas em serviço externo
010513	Cesta básica
010514	Casamento
010515	Produtos da própria empresa
010516	Seguro de vida
010517	Cesta natalina
010518	Previdência complementar
010519	Pagamento de taxas diversas
010529	Normas complementares sobre salários indiretos

010520 Vale cultura (2013)**Grupo 0106 – Participação nos lucros e resultados (PLR)**

010601	Premissas gerais/Declarações de intenção
010602	Regras operacionais

TEMA 02 – DURAÇÃO DO TRABALHO**Grupo 0201 – Duração normal do trabalho**

020101	Duração máxima do trabalho: jornada, carga semanal, carga anual
020102	Regime de compensação de horas: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)
020103	Intervalos para repouso e alimentação / Intervalos interturnos / Descanso semanal / Intervalos para fins particulares
020104	Horário de ingresso e saída

- 020105 Registro de ingresso e saída/Marcação de ponto
- 020108 Tempo de deslocamento até o local de trabalho
- 020109 Jornada em turnos
- 020110 Regime de compensação de horas: insalubridade (exclusive banco de horas)
- 020111 Horários especiais de trabalho

Grupo 0203 – Duração do trabalho de mulheres

- 020301 Regime de compensação de horas aplicado a mulheres: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)
- 020302 Amamentação
- 020303 Horário de trabalho de gestantes

Grupo 0204 – Duração do trabalho de menores

- 020401 Regime de compensação de horas aplicado a menores: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)

Grupo 0205 - Trabalho a tempo parcial

- 020501 Opção de empregado que trabalha a tempo normal

Grupo 0206 – Banco de horas

- 020601 Banco de horas: normas de implantação e de funcionamento

Grupo 0209 – Normas especiais sobre a duração do trabalho

- 020901 Redução ou supressão de jornada/Suspensão de jornada
- 020902 Duração do trabalho de estudantes
- 020903 Regime de compensação de horas: extensão de feriados (exclusive banco de horas)
- 020904 Trabalho permanente nos dias de repouso
- 020905 Regime de compensação de horas: coexistência de diferentes regimes de compensação

TEMA 03 – FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERADAS

Grupo 0301 – Férias

- 030101 Fórmula de cálculo da remuneração de férias
- 030102 Data de pagamento
- 030103 Data de início do período de gozo
- 030104 Parcelamento do período de gozo
- 030105 Comunicações a empregados/representantes de empregados
- 030106 Conversão em pecúnia
- 030107 Empregado com período aquisitivo incompleto: Antecipação do período de gozo
- 030108 Empregado com período aquisitivo incompleto: Pagamento
- 030109 Empregado acidentado ou afastado com auxílio-doença ou aposentado por invalidez
- 030111 Férias coletivas
- 030112 Interrupção do período de gozo/Cancelamento da concessão
- 030119 Normas complementares sobre férias

Grupo 0302 – Licença remunerada

- 030201 Gestação/Nascimento de filho/Adoção de crianç as
- 030204 Aborto

030205	Casamento
030206	Falecimento de parentes
030207	Consulta médica de parentes
030208	Hospitalização de parentes
030209	Doação de sangue
030212	Atuação como testemunha em processo judicial/Comparecimento a juízo
030213	Recebimento do PIS
030214	Estudante
030216	Doença de parentes
030217	Exames laboratoriais e consultas médicas
030218	Assuntos escolares de parentes
030219	Busca de documentos
030229	Normas complementares sobre licença remunerada
030230	Outros casos de licença remunerada
030231	Atestado médico para garantia de remuneração

TEMA 04 - RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO

Grupo 0401 – Recrutamento, promoção e transferências

040101	Testes para recrutamento
040102	Transferência de local de trabalho: no país e para o exterior
040104	Crítérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função/Igualdade de oportunidades
040105	Planos de cargos e salários
040106	Trabalho infantil
040107	Integração de cláusula coletiva ao contrato individual de trabalho

Grupo 0402 – Período de experiência, aprendizes e estagiários

040201	Pré-requisitos
040202	Duração do período de experiência
040203	Exceções ao contrato de experiência
040204	Aprendizes
040205	Estagiários

Grupo 0403 – Registros e comunicações

040301	Obrigação de registrar na carteira de trabalho
040302	Proibição de registrar na carteira de trabalho
040303	Obrigação de fornecer documentos (exclusive rescisão de contrato e saúde)
040305	Recomendação ou obrigação de comunicar ou informar

Grupo 0404 – Licença não-remunerada

040401	Consulta médica de parentes
040402	Hospitalização de parentes
040404	Recebimento do PIS
040405	Busca de documentos
040406	CIPA

Grupo 0405 – Supervisão do processo de trabalho

040501	Princípios gerais
040502	Câmeras de vigilância

- 040503 Revista nos trabalhadores e nos armários
- 040504 Medidas disciplinares
- 040505 Assédio moral/Assédio organizacional

Grupo 0406 – Subcontratação

- 040601 Princípios gerais que orientam a subcontratação
- 040602 Cooperativas
- 040603 Empresas prestadoras de serviços

Grupo 0407 – Normas gerais de conduta na vigência do contrato de trabalho

- 040701 Cumprimento de acordo ou convenção coletiva
- 040702 Cumprimento de norma de empresa
- 040703 Brindes, presentes e hospitalidades
- 040704 Sigilo
- 040705 Identificação funcional
- 040706 Cumprimento de norma legal
- 040707 Ambiente de trabalho sem hostilidade**

TEMA 05 – SEGURANÇA NO EMPREGO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Grupo 0501 – Segurança no emprego e/ou de remuneração

- 050102 Gravidez/Gestante/Maternidade
- 050103 Serviço militar
- 050104 Acidente de trabalho; auxílio-doença e auxílio-doença profissional
- 050105 Empregado próximo da aposentadoria
- 050107 Portadores de HIV
- 050108 Aborto
- 050109 Retorno de férias
- 050110 Segurança geral no emprego
- 050111 Paternidade
- 050112 Dispensa coletiva

Grupo 0502 – Procedimentos administrativos para rescisão do contrato

- 050201 Homologação com assistência
- 050202 Data-limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho
- 050203 Cálculo de pagamentos em rescisão do contrato de trabalho
- 050204 Obrigação de fornecer documentos e comunicar (rescisão de contrato)
- 050205 Forma de pagamento das parcelas rescisórias
- 050206 Suspensão de rescisões
- 050207 Critérios para despedida
- 050208 Exame demissional

Grupo 0503 – Aviso prévio

- 050301 Período de aviso-prévio: início e término
- 050302 Rescisão antes de se completar o período de aviso-prévio
- 050303 Normas especiais e complementares
- 050304 Tempo para procura de novo emprego

050305	Indenização ou abono em rescisão do contrato de trabalho
050306	FGTS
050307	Outras indenizações

TEMA 06 – TRABALHO TEMPORÁRIO

Grupo 0601 – Contrato de trabalho por prazo determinado

060101	Contrato de trabalho por prazo determinado: normas gerais
060102	Vedação ao uso de mão-de-obra temporária

TEMA 07 – TREINAMENTO

Grupo 0701 – Treinamento

070101	Treinamento
070102	Novas tecnologias: treinamento e reocupação
070103	Mulheres
070104	Acidentado: treinamento e reocupação
070105	Estágios

TEMA 08 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Grupo 0801 – Ambiente de trabalho e bem-estar

080101	Uniforme e calçados
080102	Equipamentos e ferramentas
080103	Instalações e facilidades: obrigação ou intenção de fazer
080104	Mulheres
080105	Instalações e facilidades: autorização para não fazer
080106	Dever de cuidar (exclusive uniformes, equipamentos, ferramentas e EPIs) e ressarcimento
080107	Pessoas com deficiência
080108	Cultura e lazer

Grupo 0802 – Segurança do trabalho

080201	Equipamento de proteção
080202	Comunicação, informação e treinamento
080204	Profissionais de segurança
080207	Medidas preventivas
080208	Regras especiais

Grupo 0803 – Saúde

080301	Condições gerais
080304	Primeiros socorros/Atendimento emergencial
080307	Exames médicos
080308	AIDS/Portadores de HIV
080309	Serviço de assistência à saúde: privado e público
080310	Mulheres
080311	Informação, treinamento e ações de prevenção
080312	Atestados médicos
080313	Obrigação de fornecer documentos e prestar informação (saúde)
080314	Medicamentos

080315 Acidentes de trabalho: atendimento à saúde de acidentados

080316 Programa de requalificação profissional

Grupo 0804 – CIPA

- 080401 Eleições (antigo 080209)
- 080402 Segurança no emprego (antigo 050106)
- 080403 Liberação para atividades da CIPA (antigo 080209)
- 080404 Informação e comunicação sobre CIPA (antigo 080209)
- 080405 Atribuições (antigo 080209)
- 080406 Remuneração de membro da CIPA (antigo 080209)

CLÁUSULAS DE PROCEDIMENTO

TEMA 09 – RELAÇÕES SINDICAIS

Grupo 0901 – Facilidades ao sindicato de empregados

- 090101 Acesso ao local de trabalho e aos representantes da empresa (inclui quadro de avisos)
- 090103 Liberação de dirigente sindical/Membro de comissão/Empregado

Grupo 0902 – Informação e comunicação

- 090201 Informação, comunicação e recibos
- 090202 Informação sobre banco de horas

Grupo 0903 – Finanças do sindicato de empregados

- 090301 Desconto/contribuição assistencial
- 090302 Contribuição de associado a sindicato/Mensalidade do sindicato
- 090303 Imposto ou contribuição sindical
- 090305 Contribuição de empregadores a sindicato de empregados
- 090306 Contribuição para custeio do sistema confederativo
- 090307 Contribuição negocial

Grupo 0904 - Administração do sindicato

- 090401 Número máximo de dirigentes/Estabilidade de dirigentes

Grupo 0905 – Delegados sindicais

- 090501 Delegados sindicais

TEMA 10 – PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Grupo 1001 – Procedimentos de negociação

- 100102 Renegociação de cláusulas durante a vigência do instrumento coletivo
- 100103 Segurança no emprego de membro da comissão de negociação
- 100104 Extensão do período de vigência / revisão / denúncia / revogação do instrumento coletivo (no todo ou em parte) (inclui renegociação de cláusulas e rodadas de negociação na vigência do instrumento)

- 100105 Declarações de intenção / Declarações gerais
- 100106 Registro da convenção coletiva na Delegacia Regional do Trabalho
- 100107 Normas de negociação e relações sindicato-empresa referentes a assuntos da CIPA (exclusive comunicação)
- 100108 Comissão de negociação / Comitê sindicato-empresa ou sindicato-sindicato para objetivos específicos

100109 Documentos do empregador

Grupo 1002 – Meios e procedimentos de resolução de conflitos

- 100201 Cumprimento do instrumento coletivo
- 100202 Justiça do Trabalho
- 100203 Greve e ações semelhantes
- 100204 Hierarquia de normas (regra geral)
- 100205 Prevalência da norma mais favorável

Grupo 1003 - Comissões de conciliação prévia (CCP)

- 100301 Procedimentos para criação de CCP

Grupo 1004 Princípios de negociação

- 100401 Princípios de negociação

TEMA 11 – NORMAS COMPLEMENTARES SOBRE O INSTRUMENTO COLETIVO

Grupo 1101 – Normas complementares sobre o instrumento coletivo

- 110101 Partes
- 110102 Data-base
- 110103 Período de vigência
- 110104 Cobertura do instrumento coletivo: categorias, base territorial e tamanho de empresa
- 110105 Validade de disposições normativas de instrumento anterior
- 110106 Autorização dos convenientes
- 110107 Objeto do instrumento

TEMA 12 – SANÇÕES

Grupo 1201 – Sanções

- 120101 Não-recolhimento e atraso na transferência de taxas e contribuições sindicais
- 120103 Descumprimento de cláusula (geral)
- 120104 Atraso no pagamento de remuneração
- 120105 Falta de registro na carteira de trabalho
- 120106 Atraso no pagamento de verbas rescisórias
- 120107 Falta de divulgação do instrumento coletivo no local de trabalho
- 120108 Não-pagamento nos termos do instrumento coletivo
- 120109 Descumprimento do dever da empresa de entregar documento ao sindicato
- 120110 Retenção da carteira de trabalho
- 120111 Descumprimento de contrato de trabalho por prazo determinado

TEMA 13 – ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES

Grupo 1301 – Finanças de entidades sindicais de empregadores

130101 Finanças de entidades sindicais de empregadores