



BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Extratos

Jornada de 6 horas

VITÓRIA

APÓS ANOS DE FORTE
MOBILIZAÇÃO, BANCÁRIOS
DO BANCO DO BRASIL
TÊM GARANTIDO O
CUMPRIMENTO DE UM
DIREITO PREVISTO EM LEI

ATOS, GREVES E NEGOCIAÇÕES
A LUTA PELA JORNADA DE 6 HORAS,
DA DÉCADA DE 30 AOS DIAS DE HOJE

A ÁRDUA BATALHA
DO SINDICATO NOS
TRIBUNAIS

AS ORIENTAÇÕES DO
SINDICATO SOBRE AS
AÇÕES DE 7ª E 8ª HORAS

Presidente

Eduardo Araújo de Souza (BB)

Secretária-geral

Cristiano Alencar Severo - (BRB)

Sec. de Finanças

Wandeir Souza Severo (Caixa)

Sec. de Administração

Rosane Maria Gonçalves Alaby (Santander)

Sec. de Imprensa

Rafael Zanon Guerra de Araújo (BB)

Sec. de Comunicação e Divulgação

Antônio Abdan Teixeira Silva (Caixa)

Sec. de Formação Sindical

Teresa Cristina Pujals - (BB)

Sec. de Estudos Socioeconômicos

Raquel Santos Lima (BRB)

Sec. de Assuntos Parlamentares

Edmilson Wanderley Lacerda (Itaú)

Sec. Social e Cultural

Sandro Silva Oliveira (Itaú)

Sec. Relações com a Comunidade

Jaqueline Perroud - Jaque (BB)

Sec. de Saúde e Condições de Trabalho

Maria Mônica Holanda Oliveira (BB)

Sec. de Assuntos Jurídicos

Marianna Coelho de A. A. Lopes (BB)

Diretoria

Aguinaldo Moraes Ferreira (BB)

Alfredo Nuncio da Silva Sol (BRB)

Daniel de Oliveira (BRB)

Edson Ivo Moreira Martins (BRB)

Fabiana Uehara - Fabi (Caixa)

Fátima Suzana Marsaro (BB)

Helenilda Ribeiro Cândido (Caixa)

Henrique da Cunha Almeida (Caixa)

Jefferson Gustavo Pinheiro Meira - Jefão (BB)

Lailson Belem Lima (BB)

Maria Jessica Gomes de Souza (BRB)

Maria Jose Furtado - Zezé (BB)

Marilza Speroto (HSBC)

Mario Emilio Mitre Cartaxo (BB)

Marlene Rodrigues Dias (Caixa)

Martha Tramm Santos (BB)

Raissa Fraga Alves (Bradesco)

Renan Rosa de Arruda (BB)

Renato Shalders (Caixa)

Ricardo de Sousa Machado - PCO (BB)

Rodrigo Lopes Britto (BB)

Ronaldo Lustosa da Rocha (BRB)

Valmir Barbosa da Silva (BRB)

Vanessa Sobreira Pereira (Caixa)

Vicente Mota Frazão - Piqui (HSBC)



Presidente

Eduardo Araújo
presidencia@bancariosdf.com.br

Secretário de Imprensa

Rafael Zanon

Conselho Editorial

Rafael Zanon, Wandeir Severo,
Antonio Eustáquio e Paulo Frazão

Edição

Renato Alves

Redação

Rosane Alves, Mariluce Fernandes
e Joanna Alves

Projeto gráfico e edição de arte

Valdo Virgo

Assistente de Arte

Fabício Oliveira

Fotografia

Guina Ferraz

Sede SHCS EQ 314/315 Bloco A - Asa Sul - Brasília (DF) - CEP 70383-400

Telefones (61) 3262-9090 (61) 3262-9010 (imprensa)

Endereço eletrônico www.bancariosdf.com.br **e-mail** imprensa@bancariosdf.com.br

Tiragem 5 mil exemplares **Distribuição gratuita**

Todas as opiniões emitidas nesta publicação são de responsabilidade da diretoria do SEEB-DF

Ficha Catalográfica

E96

Extratos / Sindicato dos Bancários de Brasília. Vol.6, n.8
(2017)-. Brasília: Sindicato dos Bancários de Brasília.,
2017.

- 1 - Sindicato dos Bancários de Brasília - Atividades.
- 2 - Banco do Brasil. 3 - Jornada de 6 horas.

CDU – 331.105.445(817.4)(05)

330.342.114(817.4)(05)



Filiado à



■ Artigo

Eduardo Araújo: Jornada de trabalho de 6 horas é um legado da nossa história

Página 4

■ Histórico de luta

Redução da jornada, uma constante luta do trabalhador

Página 5

A batalha pelas 6 horas

Página 7

■ Assessoria Jurídica

Trabalho intenso no Judiciário

Página 10

Vitória da resistência: bancários conquistam o cumprimento às 6 horas

Página 13

A luta continua: Sindicato ingressa com mais ações coletivas

Página 14

■ Entrevista

Mariana Coelho - Sindicato orienta sobre ações coletivas de 7ª e 8ª horas

Página 16

■ Ações Jurídicas

CCV x Ação Coletiva x Ação Individual

Página 17

Sindicato atende interessados na CCV

Página 18

■ Previdência complementar

Os reflexos das horas extras nos planos de previdência

Página 20

■ Artigos

Mônica Holanda - Redução da jornada e qualidade de vida

Página 22

José Eymard Loguercio - Conquista ameaçada: reforma trabalhista pretende ampliar a jornada

Página 23



Toda conquista é fruto de muita luta

É com imensa satisfação que o Sindicato dos Bancários de Brasília disponibiliza para os bancários a oitava edição da revista Extratos, que aborda a luta da categoria do Banco do Brasil pelo cumprimento da jornada de 6 horas, prevista em lei.

Em novembro de 2016, essa resistência propiciou mais um capítulo importante nessa trajetória. A grande maioria das funções na empresa passaram para 6 horas, fazendo cumprir o direito conquistado pelos bancários desde a década de 1930.

Precisamos comemorar, pois nada é dado de graça. Foi necessário muito sacrifício para alcançar essa vitória. Mas ainda há muito a ser feito, pois milhares de trabalhadores permanecem em jornada de 8 horas na empresa.

O Sindicato continua na luta para o cumprimento da jornada nesses casos. Ainda precisamos resistir aos ataques constantes vindos de todos os lados para

“

AINDA PRECISAMOS RESISTIR AOS ATAQUES CONSTANTES PARA TENTAR DERRUBAR NOSSO DIREITOS HISTÓRICOS

tentar derrubar nossos direitos históricos. A luta nunca para.

Esta edição da revista vai abordar a história dessa conquista, trazer informações importantes sobre este direito e, principalmente, deixar claro quem foram e são os principais atores dessa resistência: o bancário e a bancária.

RAFAEL ZANON

SECRETÁRIO DE IMPRENSA DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA



INICIADA NOS ANOS 1920, A LUTA PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO GANHOU IMPULSO COM A ORGANIZAÇÃO DE ENTIDADES SINDICAIS ESPECÍFICAS DE BANCÁRIOS

Quando ingressamos na carreira bancária, não temos a noção de como a categoria acumulou uma série de direitos e 'benefícios'. Muitas dessas condições contratuais diferenciadas não são privilégios e nem foram concedidas espontaneamente pelo banco. Pelo contrário, foram fruto de muitos anos de persistência em negociações intermináveis e, sobretudo, de demonstração de unidade e força das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A jornada de 6 horas, regulamentada pelo artigo 224 da lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atualmente ameaçada pelo Projeto de Lei (PL) 6163/2016, de autoria do deputado federal Paes Landim (PTB-PI), não foi uma 'benesse' dos empregadores, que sempre tentaram burlar a lei e criaram diversos artifícios para contornar e desrespeitar um dos maiores patrimônios acumulados pela organização da categoria.

Iniciada nos anos 1920, essa luta ganhou impulso com a organização de en-

Jornada de trabalho de 6h é um legado da nossa história

tidades sindicais específicas de bancários, que mobilizaram os trabalhadores em todas as partes do país e tiveram uma atuação mais coordenada no início dos anos 1930. É importante compreender e contextualizar historicamente todas essas situações de lutas e conquistas, especialmente após a Greve Geral de 1917, pois nada ocorre de forma isolada, principalmente em se tratando da evolução dos direitos sociais e trabalhistas.

Taticamente, como as negociações não evoluíram, por fatores conjunturais, no campo da negociação direta, os bancários optaram por pressionar o Legislativo e o Executivo para aprovação e sanção da norma em novembro 1933, com jornada de 36 horas/semana, que incluía o trabalho aos sábados, recepcionada pelo artigo 224 na CLT de 1943.

Em 1952, uma lei altera as condições, limitando a jornada a 33 horas/semana e criando exceções no parágrafo segundo. No início dos anos 1960, por pressão de movimento grevista, um acordo pôe fim aos trabalhos aos sábados, o que foi regulamentado em decreto-lei apenas em 1969.

Essa nova alteração na legislação do período da ditadura civil-militar, via DECRETO-LEI Nº 754, DE 11 DE AGOSTO DE 1969, mexeu novamente no parágrafo segundo, e o Banco do Brasil se aproveitou da medida para impor aos comissionados a jornada de 8 horas. Foi diante disso que o BB, assim como outros bancos, usou da "criatividade" para tentar ampliar ilegalmente a jornada dos caixas, com a criação da nomenclatura 'caixa executivo', o que também foi combatido judicialmente, e revertido posteriormente.

No entanto, em 1992, um acordo coletivo histórico e atípico foi firmado em uma conjuntura política também inusitada. Em 1990 já havia sido formado um grupo de trabalho para estudo e unificação do Plano de Cargos e Salários (PCS). Mas, desta vez, fugindo da intervenção do Tribunal Superior do Trabalho

(TST), a Executiva Nacional e o Sindicato de Brasília, contrariando a orientação da Contec (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito), mantiveram uma postura de livre negociação, combinada com pressão e denúncias políticas junto ao Congresso Nacional, ao Tribunal de Contas da União e à Procuradoria da República, e conquistaram, a partir de 1º de dezembro de 1992, a jornada de 6 horas para comissionados (cláusula 5ª). A negociação resultou em reajuste diferenciado para salários e adicionais-padrão (cláusula 1ª) e recuperação do PCS em maio de 1993 (cláusula 4ª).

A segunda metade dos anos 1990, contudo, foi desastrosa para os bancários de bancos públicos. Sob o governo FHC, as reestruturações no Banco do Brasil reduziram o quadro de trabalhadores de 120 mil, em 1995, para 69 mil, em 1999 – um intervalo de apenas quatro anos. Não houve reajustes salariais por conta de constantes ajuizamentos de dissídios no TST, promovidos pela Contec à revelia das direções sindicais de base, os quais também levaram à retirada de direitos como PCS, anuênios e redução de conquistas para novos concursados.

A conjuntura desfavorável e a política econômica privatista só começaram a ser revertidas com a mobilização e a greve da campanha salarial de 2003, no primeiro ano do governo Lula. Ali foi conquistado um novo Grupo de Trabalho de PCS/PCC, que não prosperou imediatamente, mas abriu novos horizontes, e nova estratégia, dessa vez jurídica, colocou a direção da empresa em situação de rever parcialmente sua postura em 2013, fruto da campanha de 2012 e, finalmente, em 2016, mesmo não havendo acordo específico nessas ocasiões.

EDUARDO ARAÚJO

é diretor-presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília



Redução da Jornada

Uma constante luta do trabalhador

→ DA REDAÇÃO

Um marco na desvalorização do trabalho artesanal, a Revolução Industrial caracteriza-se pelo controle do mercado nas relações entre os indivíduos e pelas péssimas condições de trabalho às quais os trabalhadores eram submetidos. Uma transição para as novas formas de manufatura, o processo tinha como foco aumentar a lucratividade, forçando os trabalhadores a uma jornada exaustiva, principalmente, até início do século XX.

Reflexo desse processo, em meados de 1800, na maioria dos países europeus e nos

Estados Unidos, os trabalhadores, inclusive crianças, já eram obrigados a suportar pesadas jornadas de trabalho, que chegavam a 16 horas por dia, sem direito a descansos e férias.

Também nesse período, começaram a acontecer os movimentos reivindicatórios em defesa dos trabalhadores, visando melhores condições de trabalho e diminuição da jornada. Essas ações levaram à redução da jornada para 10 horas em vários países, a exemplo da Inglaterra, em 1847, e França, em 1848. Em 1868, o serviço público federal dos Estados Unidos passou a adotar a jornada de 8 horas.



Artigo da CLT

CLT - Decreto Lei nº 5.452/1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (6) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)

§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 754, de 11.8.1969)

Leis trabalhistas

A imposição de limites de horas apareceu pela primeira vez em leis de países europeus em meados do século XIX, tratando da redução da jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). A regra, que limitava a jornada em 10 horas, foi aplicada para a jornada de trabalho dos adultos e se espalhou pela Europa durante a Primeira Guerra Mundial.

O princípio de 8 horas diárias e 48 horas semanais, previsto na primeira Convenção da OIT sobre as Horas de Trabalho, completa seu centenário nesta década. Motivada pela necessidade de incluir os trabalhadores na distribuição da riqueza gerada pela indústria moderna e de receber a participação na forma de horas de lazer, a regra também objetivava garantir mais saúde, segurança e bem-estar aos trabalhadores. Outro objetivo é o de assegurar tempo adequado de lazer para os trabalhadores.

Na década de 20, várias indústrias da Europa e dos Estados Unidos já haviam introduzido a jornada semanal de 40 horas (OIT, 1967). Na década seguinte, foi incluída em um novo instrumento internacional, a Convenção sobre as Quarentas Horas (nº 47), que se refere ao sofrimento causado pelo desemprego generalizado.

Mas é importante lembrar que a limitação da jornada não está restrita à legislação do trabalho. Configura-se como um direito ao descanso e ao lazer e está reconhecido reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural, Carta Social Européia Revisada de 1966, Carta de Direitos Fundamentais da União Européia e Pacto de San Salvador.

DECRETO N. 23.322 — DE 3 DE NOVEMBRO DE 1933
Regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.

O chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil, na conformidade do art. 1º do decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930, resolve regular a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias nos termos seguintes:

CAPÍTULO I

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

Art. 2º A aplicação deste decreto não poderá, em caso algum, ser causa determinante de redução do salário e de qualquer outra vantagem, ou percentagem percebida pelos empregados.

Art. 3º Em caso de dúvida ou litígio, sobre a importância do salário e de quaisquer outras vantagens, não possuindo o empregado carteira profissional, prevalecerá o salário do empregado carteira profissional, prevalecerá o salário do

CAPÍTULO IV DAS PRORROGAÇÕES

Art. 12. A duração normal do trabalho poderá ser excepcionalmente elevada a oito horas diárias, não excedendo de quarenta e cinco horas semanais:

a) quando houver urgência de serviços especiais, tais como os de balanços mensais, balanço e expiação de correção, até o máximo de trinta dias por ano;

b) em casos extraordinários e imprevistos de excesso de serviço, ou de interrupção forçada do trabalho por causas acidentais, ou de força maior, que uma vez que o empregador não disponha efetivamente de outros meios para a execução de tais serviços, até o máximo de sessenta dias por ano, em períodos nunca superiores a três semanas consecutivas.

§ 1º As prorrogações estabelecidas neste artigo serão parciais, abrangendo somente o pessoal necessário, nos casos previstos na alínea b, e podendo abranger todo o pessoal nos casos da alínea a.

§ 2º A prorrogação do expediente, uma vez iniciada, será contada como de duas horas efetivas, embora dure menos.

Art. 13. O descanso semanal poderá excepcionalmente ser suspenso, respeitadas as disposições do art. 1º e parágrafo único do art. 14.

a) na ocorrência de serviços urgentes e imprevistos, estando a prorrogação prevista em convenção coletiva do trabalho, mas nunca por mais de três domingos consecutivos.

Decreto que institui jornada de 6 horas publicado pela Imprensa Nacional em 1933

No Brasil

Pode-se observar que, no Brasil, não há redução da jornada legal de trabalho há mais de 20 anos. A última alteração veio com a Constituição de 1988, quando o tempo de trabalho foi reduzido de 48 para 44 horas semanais.

Essa alteração ocorreu devido às campanhas promovidas pelas centrais sindicais brasileiras, que se inserem na história de lutas dos trabalhadores. E também engloba a conquista do descanso semanal remunerado, férias, licenças maternidade e paternidade, abonos de falta e outros temas correlatos.

Jornada das domésticas

Uma das vitórias nesse sentido foi a ampliação da jornada de 8 horas para os trabalhadores domésticos, por meio de emenda constitucional sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 2015. A lei também regulamenta a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS por parte do empregador, direito a adicional noturno, indenização em caso de

demissão sem justa causa, seguro-desemprego, salário-família, auxílio-creche e seguro contra acidentes de trabalho.

Resistência patronal

Para resistir a essas mudanças, os empregadores procuraram formas de apropriar-se do tempo livre dos trabalhadores por meio de horas extras e intensificar o tempo de trabalho com as inovações tecnológicas e organizacionais que visam aumentar o ritmo de trabalho.

Mais uma vez, nos dias atuais, vê-se crescer a ação patronal pressionando, via reforma trabalhista no Congresso Nacional, mudanças nas relações de trabalho para tentar ampliar a jornada de trabalho nos moldes do que acontecia nos primórdios da Revolução Industrial. Uma cultura empresarial que mede a produção pelo número de horas trabalhadas, forçando os trabalhadores a viverem no ritmo das máquinas, sem nenhum tempo para reflexão. Tempo esse necessário para que as pessoas possam criar e contribuir para a solução dos problemas individuais e coletivos.

Esse cenário, mesmo considerando as diversas mudanças na organização do trabalho, se perpetua, levando a questão da jornada para o centro da discussão das entidades sindicais, recolocando a histórica reivindicação na pauta da luta dos trabalhadores atuais.

De forma geral, pode-se dizer que a situação atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho é negativa. Além da longa jornada, há um ritmo intenso de trabalho em favor dos empregadores e em detrimento dos trabalhadores.

Isso vai de encontro, com certeza, à ideia inovadora do sociólogo italiano Domenico de Masi de que o trabalho na sociedade pós-industrial deveria ser marcado pelo ócio criativo, caracterizado pela união entre estudo e lazer.



Primeira greve dos bancários da história, em 18 de abril de 1932

A batalha pelas 6 horas

→ DA REDAÇÃO

Não foram poucas as batalhas travadas pelos trabalhadores para reduzir sua carga horária de trabalho. Também não foram poucas as participações da categoria bancária, que lutou ativamente junto com a classe operária para diminuir a jornada e melhorar as condições de trabalho.

Até 1923 não havia distinção entre bancários e comerciários. Porém, desde 1922, já se discutia a criação de uma entidade que agregasse os bancários. Em 1923, na capital São Paulo, é convocada uma reunião para o dia 14 de abril. Nesta, os debates avançam até a madrugada e a conclusão dos trabalhos é adiada para o dia 16 de abril, quando então, na presença de 84 bancários, os estatutos são aprovados e são eleitos a primeira diretoria, o conselho deliberativo e as comissões da Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo, a primeira do país.

Em 1932 ocorreu a primeira greve específica de bancários no Brasil, iniciando uma tradição de luta da categoria, que se tornaria a mais organizada do país.

A greve ocorreu na filial de Santos do Banco do Estado de São Paulo. A Tribuna de Santos do dia 19 de abril comenta o caso com surpresa: "Efetivamente, ao menos em nosso país, movimentos de tal natureza [greves] circunscreveram-se sempre aos meios operários propriamente ditos, que, não raro, têm obtido consideráveis conquistas (...) Mas nas esferas do comércio [os bancários continuavam sendo vistos como integrados à categoria dos comerciários, o recurso extremo da greve jamais fora testado".

A coragem e o pioneirismo dos bancários foram recompensados: com todas as reivindicações acatadas pelo banco já no dia seguin-

Atos, greves, paralisações e ações judiciais marcaram a resistência no Banco do Brasil

A CATEGORIA BANCÁRIA LUTOU ATIVAMENTE COM A CLASSE OPERÁRIA PARA DIMINUIR A JORNADA

te, quando acontece a visita do secretário da Fazenda do Estado de São Paulo a Santos. A vitória fortalece os bancários e abre as portas para uma mudança nas estratégias de luta do sindicalismo brasileiro.

Em 1933 é convocada a Assembléia Nacional Constituinte e os bancários aproveitaram a chance para eleger, junto com outras categorias, representantes no Congresso para cuidar de seus interesses. Nesse mesmo ano, a categoria alcança as 6 horas de trabalho, depois da luta que vinha se desenrolando durante quase um ano.

O principal motivo para reivindicar a

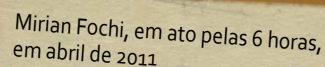
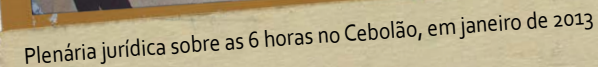
redução da jornada tem a ver com a saúde do trabalhador bancário, que acaba sendo prejudicado devido à sua própria função, caracterizada por atividades ininterruptas, causadoras de diversas lesões.

Assim, no ano de 1933 o então presidente Getúlio Vargas assina o Decreto 23.322/33, estipulando a jornada de 6 horas diárias em dois turnos e 36 horas semanais para os bancários. O decreto incluiu o trabalho aos sábados, deixando descontentes os bancários à época, que reivindicavam jornada de 32 horas semanais aos moldes dos trabalhadores ingleses.

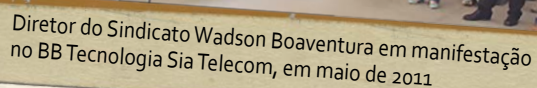
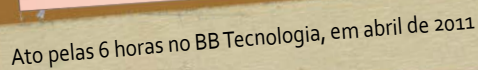
Trabalho aos sábados: não mais

A proibição do trabalho do bancário aos sábados é prevista na CLT (art. 224) e foi conquistada na greve nacional da categoria em 1962. Em 1957, a categoria garantiu as 6 horas semanais corridas.





Ao longo dos anos, os bancos sempre tentaram burlar a jornada de 6 horas. Uma das situações mais observadas eram horas extras realizadas e não remuneradas. Outra forma de descumprir a jornada foi a criação de cargos gerenciais ou de confiança fictícios.





Manifestação pelas 6 horas no Cebolão, em março de 2013



Ato pelas 6 horas no BB Tecnologia Sede IV, em abril de 2011

Atos, greves, negociações e medidas judiciais

A jornada legal de 6 horas é uma conquista da forte mobilização da categoria desde a década de 30. Luta que se tornou intensa a partir do fim dos anos 90, combinando diversas formas de pressão, passando por atos, negociações, greves, paralisações e ações judiciais individuais e coletivas. O ano de 2011 foi marcante em Brasília, quando a campanha foi intensificada com atos em todos os prédios e agências do Distrito Federal.

Além de forçar o Banco do Brasil a cumprir a legislação e a respeitar a jornada legal de 6 horas, os atos também tinham como objetivo prestar assessoria jurídica aos bancários interessados em aderir à nova jornada.

Todas as manifestações contaram com grande adesão dos funcionários, que, juntos, construíram a vitória. Mais uma conquista que tem como foco gerar mais qualidade de vida àqueles bancários e bancárias que optarem por um ritmo de trabalho baseado,

sobretudo, em mais saúde, lazer e cultura e que, com certeza, irão desfrutar de maior bem-estar.

Essa história foi construída a partir da conscientização dos funcionários do Banco do Brasil sobre a importância e a necessidade de se reduzir a jornada. Com esse objetivo, não foram poucas as reuniões realizadas nos locais de trabalho, tanto nas unidades administrativas quanto nas agências bancárias.

A conscientização marcou, ainda, as inúmeras mesas de negociação realizadas durante as campanhas salariais e fora delas ao longo dos últimos 6 anos. Outro campo de ação do Sindicato, que também contou com assessoria jurídica, foram as audiências e as ações judiciais.

Portanto, a jornada das 6 horas não é uma mera permissão dos bancos. Assim como tantos outros benefícios a que os bancários têm direito, é fruto de intenso trabalho do Sindicato e de muita garra e determinação de bancários e bancárias de todo o Brasil.



Mobilização pelas 6 horas no BB CSO SIA, em fevereiro de 2011

**INTENSA CAMPANHA
PELAS 6 HORAS
MARCOU O ANO
DE 2011,
EM BRASÍLIA**



Reunião com bancários da Agência Top Mall, em março de 2011



Dia de Luta Nacional pelas 6 horas, na Sede IV, em março de 2012

A conquista pelas 6 horas demorou mais de uma década, no âmbito do Poder Judiciário, com movimentos bem pensados, sabendo-se que não seria fácil dobrar uma corporação gigantesca

Trabalho intenso no Judiciário

→ DA REDAÇÃO

É PRECISO
COMEMORAR,
CONHECER ESSA
HISTÓRIA E EXIGIR
REPARAÇÃO

No final de 2016, o Banco do Brasil implantou a jornada de 6 horas para os bancários que ainda mantinha em 8 horas (três anos antes, implantara as 6 horas para um primeiro contingente de trabalhadores).

Acossado pelo movimento dos bancários, o banco reconheceu a jornada legal de 6 horas, recuando da posição intransigente, que sustentou por anos a fio, de impor as 8 horas de trabalho diário, contra a lei e contra o direito.

Vitória da paciência, da persistência e da determinação de luta dos bancários. Pauta de

reivindicação de todas as campanhas, bandeira de todas as greves, a jornada de 6 horas finalmente prevaleceu.

É preciso comemorar, é preciso conhecer essa história, e é preciso exigir de cabeça erguida a reparação pelos longos anos trabalhados em jornada ilegal, formando um passivo de horas extras que não se formou por falta de aviso.

A luta pelas 6 horas no âmbito do Poder Judiciário contou com mais de uma década de movimentos bem pensados, sabendo-se que não seria fácil nem rápido dobrar uma corporação gigantesca, estruturalmente autoritária, como o Banco do Brasil.



Ciclo das ações individuais

Primeiramente, foram ajuizadas ações individuais para descaracterizar as “funções de confiança”, estratégia iniciada em 2003 e intensificada nos anos seguintes, para provar que não existia a tal “confiança” que autorizaria a jornada excepcional de 8 horas.

As ações individuais pavimentaram o terreno da prova, desmistificaram o discurso do banco de que seriam atribuições extremamente requintadas, estratégicas e que por isso deveriam ser enquadradas em 8 horas.

Mas havia limitações. Poucos se atreviam a entrar na justiça enquanto ainda trabalhando, por receio de represálias. Eram, portanto, maciçamente, ações pós-emprego e ainda limitadas aos últimos cinco anos, por força da prescrição.

Ações coletivas de protesto para interromper a prescrição

Visando minimizar a perda que a passagem do tempo acarreta, pois o trabalhador só recupera na justiça os prejuízos dos 5 anos mais recentes, o Sindicato ajuizou, de forma pioneira no país, ações cautelares de protesto para interromper a prescrição.

Os protestos foram ajuizados em 2005, pela primeira vez com essa finalidade – de interromper a prescrição – e foram coroados de êxito, de maneira que, em 2010, uma grande massa de trabalhadores entrou na justiça pleiteando, de forma inédita, 10 anos de 7ª e 8ª horas (em vez dos 5 legalmente previstos).

Esse importante instrumento, que de certa forma paralisa a corrosão do direito do

trabalhador causada pela passagem do tempo, foi novamente utilizado pela categoria em 2009, de forma que, em 2014, novamente foram feitas ações postulando reparações dos últimos 10 anos (2004 em diante).

Ação coletiva para fixar em 6 horas a jornada dos Asneg

O Sindicato de Brasília sempre teve que lidar com a resistência do Judiciário local, existindo quase unanimidade de que não caberia ação coletiva para discutir o enquadramento legal da jornada dos bancários.

Nesse contexto de pouca ou nenhuma receptividade ao modelo coletivo, em 2009 o Sindicato moveu uma ação coletiva defendendo unicamente a fixação em 6 horas da jornada de trabalho dos assistentes de negócios, os populares Asneg.

Sendo esse o primeiro comissionamento, próprio do início de carreira para auxiliares de gerente, entendeu-se que seria mais fácil discutir a jornada em tese, evitando alguns dos argumentos contrários ao cabimento da ação coletiva.



O SINDICATO
SEMPRE TEVE QUE
LIDAR COM A
RESISTÊNCIA
DO JUDICIÁRIO
LOCAL

Paulo Roberto, advogado

Essa iniciativa realmente deu certo, “quebrou o gelo” e pela primeira vez houve o reconhecimento por parte da justiça de que uma função específica (e não este ou aquele ocupante da função) deveria ser enquadrada na jornada de 6 horas.

Essa ação, atualmente, está em fase avançada, tendo o banco sinalizado a possibilidade de pagar a 7ª e a 8ª horas desses trabalhadores por meio de um acordo no processo judicial, esperando-se uma definição para breve, que será devidamente informada à categoria.



Poucos se
atreviam a
entrar na justiça
por receio de
represália

As ações coletivas por grupos

No ano seguinte, 2010, utilizando-se do protesto judicial que assegurava uma ação abrangendo 10 anos de horas extras, formaram-se grupos de trabalhadores para o ajuizamento de ações coletivas, batizadas de “grupos homogêneos”.

Esses grupos eram células formadas por pessoas que desenvolviam atribuições homogêneas, para superar a opinião difundida entre os juizes de que os afazeres seriam a tal ponto diversificados que inviabilizariam a prova uniforme das atividades.

Foram travados calorosos debates em primeira e segunda instâncias, mas essas ações, em número de 8, só foram admitidas no Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde o Sindicato conseguiu reverter decisões locais que o consideravam parte ilegítima.

Depois das vitórias no TST, esses processos voltaram para as varas de origem, a prova uniforme foi efetivamente produzida e todos tiveram decisão favorável, estando ainda pendentes de recurso.

Detalhe importante: ajuizadas em 2010 e demoradas por esses percalços, acabaram abrangendo período superior a 10 anos, alcançando todo o período laborado em jornada de 8 horas (até 2013 ou 2016, conforme o caso).

A experiência das ações coletivas por unidades

Na sequência, para confrontar o argumento do Judiciário de que as atribuições seriam distintas, ainda que sob a mesma denominação, o Sindicato promoveu ações coletivas em favor de todos os trabalhadores de uma mesma unidade, onde foi possível identificar, sem margem de dúvida, que “todos faziam a mesma coisa”.

**AÇÕES
COLETIVAS
RECONHECEM
QUE “TODOS
FAZEM A MESMA
COISA”**



TST RECONHECE AÇÃO COLETIVA E LEGITIMIDADE DO SINDICATO, CONFIRMAÇÃO PREVISTA PARA PRIMEIRO SEMESTRE DE 2017

Paulo Roberto, advogado

Isso ocorreu em 2011, tendo sido ajuizadas duas ações coletivas, em favor dos assistentes do CSO/SIA e do CSO Risco União. Foi preciso recorrer até o Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que fosse reconhecida, nos dois casos, a legitimidade do Sindicato e o cabimento da ação coletiva.

Retornando do TST com ganho de causa quanto à legitimidade e adequação, foi produzida a prova necessária por parte dos trabalhadores, tendo sido proferidas sentenças favoráveis, esperando-se a confirmação por parte do tribunal, o que deverá ocorrer no 1º semestre de 2017.

A encalacrada das retaliações

Em 2012, de forma desesperada, o Banco do Brasil partiu para a retaliação aberta, tendo demitido e descomissionado inúmeros trabalhadores por conta das ações individuais de 7ª e 8ª horas ajuizadas com o contrato de trabalho em vigor.

O Sindicato prestou assistência a todos os trabalhadores que o procuraram nessa situação, tendo obtido judicialmente a reintegração dos demitidos e a incorporação das gratificações dos descomissionados.

Em paralelo, o Sindicato representou ao Ministério Público do Trabalho, que ingressou com uma ação civil pública de grandes proporções contra o banco, que naquela época já havia sido condenado por práticas semelhantes de assédio moral e perseguição contra empregados que entraram na justiça. 

Súmula 372 do TST garante a incorporação de função em caso de descomissionamento

De acordo com o princípio da estabilidade financeira, o empregado que durante 10 anos desempenhou funções comissionadas ou gratificadas se encaixa perfeitamente na Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que veda a supressão ou redução da comissão de função recebida no período.

A súmula representa a uniformização do entendimento do TST, estando solidamente fundamentada nos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição), da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468) e da natureza salarial da gratificação de função (art. 457, § 1º).

Orientação jurídica

Como a maioria das instituições financeiras não reconhece automaticamente a incorporação da gratificação, **os bancários dispensados do cargo sem justo motivo devem procurar a assessoria jurídica oferecida pelo Sindicato.**

Em caso de dúvida, o bancário pode entrar em contato com a Secretaria de Assuntos Jurídicos do Sindicato pela **Central de Atendimento, no 3262-9090.**

Vitória da resistência: Bancários conquistam o cumprimento das 6 horas

Em 2013, como se vê, a posição do Banco do Brasil já era insustentável, com um passivo trabalhista crescente, com o insucesso das retaliações, com reduzida margem de manobra, preferiu a solução parcial, implantando a jornada de 6 horas para um contingente de trabalhadores, mantendo os demais em 8 horas.

Nessa época, o Sindicato ajuizou 6 ações coletivas contra o novo plano, pleiteando a 7ª e 8ª horas para aqueles que passavam para 6 horas, diferenças salariais para os que tiveram reduzida a remuneração (a redução foi de 12% na época), dentre outros pleitos.

Essas ações movidas em face do novo plano de funções tiveram a mesma sorte das antecedentes, extintas pelas Justiça do Trabalho de Brasília e algumas já reformadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), outras com o recurso interposto. 

COM O INSUCESSO DAS RETALIAÇÕES, O BB PREFERIU A SOLUÇÃO PARCIAL, IMPLANTANDO A JORNADA DE 6 HORAS PARA UM PARCELA DE TRABALHADORES



Ato no Sede I nesta sexta pelo cumprimento da jornada de 6h

Será na Praça do Cebolão, às 15h30.
Sua participação é imprescindível

O funcionalismo do Banco do Brasil no Distrito Federal tem respondido à altura ao descumprimento sistemático da jornada legal de 6 horas. Desde 15 de fevereiro, quando o Sindicato intensificou as manifestações pela redução da jornada sem redução de salário, os bancários vêm participando ativamente de todas as atividades. Um novo ato – o sétimo deste ano – será realizado nesta sexta-feira (8), às 15h30, no Sede I.

"O BB, maior banco da América Latina, não pode continuar na ilegalidade. É inadmissível que uma empresa com mais de dois séculos de história desgaste sua imagem com um problema tão grave e que afeta milhares de trabalhadores em todo o país", critica Rafael Zanon, secretário de Assuntos Jurídicos do Sindicato e funcionário do BB.

"Esperamos que os funcionários do Sede I participem em massa do nosso ato na sexta-feira. Mobilizados, teremos mais força para exigir que a direção do banco cumpra sua palavra e solucione essa ilegalidade. Enquanto o BB continuar enrolando a categoria, os bancários farão muito barulho em todas as de-

pendências do banco", avisa Rodrigo Brito, presidente do Sindicato. Durante o ato, haverá informes jurídicos relativos às 7ª e 8ª horas, inclusive sobre as ações coletivas.

Em 15 de fevereiro, o Sindicato realizou a primeira manifestação de 2011 pelo cumprimento das 6 horas, no Centro de Suporte Operacional (CSO) do Setor de Indústria e Abastecimento (SIA). O segundo ato ocorreu no Centro de Serviços de Logística (CSL) do Setor Comercial Sul (SCS) no dia 25 de fevereiro. Já em 3 de março foi a vez do CSO da 201 Norte receber a terceira atividade em defesa da jornada de 6 horas. No dia 16 de março, os bancários realizaram grande ato no Sede V, situado na 515 Norte. A quinta manifestação, ocorrida no dia 23, foi protagonizada pelos funcionários do edifício Sede II. Em 31 de março, o Sindicato levou o ato pela jornada legal ao antigo prédio da Brasil Telecom, no SIA, onde contou com grande adesão do funcionalismo.



Sede II



Centro Tecnológico II/SIA



Centro Tecnológico II/SIA



Centro Tecnológico II/SIA



Centro Tecnológico II/SIA

A luta continua: Sindicato ingressa com mais ações coletivas

Conforme vem sendo explicado, o Sindicato demonstrou repetidas vezes no Tribunal Superior do Trabalho que a ação coletiva é sim cabível para reivindicar o pagamento de 7ª e 8ª horas para analistas, assessores, assistentes e funções semelhantes.

Chegou então o momento de disparar a bala de prata, para botar um fim, de uma vez por todas, nessa anomalia que foi a ostensiva violação do direito dos bancários à jornada de trabalho de 6 horas diárias.

No final de 2014, baseando-se em protesto ajuizado em 2009, o Sindicato ingressou com ações coletivas – uma para cada diretoria do banco – postulando o pagamento de 7ª e 8ª horas para os assessores pleno e sênior (os juniores estavam contemplados em ação específica).

Com essas ações, fechou-se o cerco sobre o Banco do Brasil, que, não tendo mais espaço de manobra, e antevendo, mais dia menos dia, a derrota final no Judiciário, implantou a jornada de 6 horas para os cargos que ainda estavam trabalhando 8 horas. 

EM 2014, O
SINDICATO
COLOCOU FIM À
VIOLAÇÃO DOS
DIREITOS DOS
BANCÁRIOS

Ações coletivas cobram do BB as 7ª e 8ª horas

Número do processo	Abrangência	Funções abarcadas	Período
154866.2013.5.10.0013	DIRCO	Assessor UE e Assessor Empresarial	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
191368.2014.5.10.0019	SECEX	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
185677.2014.5.10.0010	DIREF	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
213108.2014.5.10.0016	DIRIS	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
057241.2013.5.10.0019	Todo o DF	Analista A em UA, Analista B em UA, Analista Financeiro em UA, Analista am Central de Atendimento (CA), Assistente A em UA, Assistente B em UA, Auxiliar Administrativo, Assessor Junior em UE, Analista B em UT, Assistente A em UT, Assistente A em UE	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 01/2008 à 02/2013
061320.2013.5.10.0015	Todo o DF	Assistente A em Unidade de Negócios (Asneg)	Hipótese I (Protesto) 06/2004 à 02/2013 Hipótese II: 01/2008 à 02/2013
087881.2011.5.10.0018	CSO-SIA	Assistente A em Unidade de Apoio	Horas extras a partir de 06/2006 até a permanência no cargo em 08h
084324.2011.5.10.0018	CSO-201 Norte	Assistente A em Unidade de Apoio	Horas extras a partir de 06/2006 até a permanência no cargo em 08h
009458.2016.5.10.0009	Todo o DF	Supervisor de Atendimento	Horas extras a partir de 02/2011 até a permanência no cargo em 08h

Número do processo	Abrangência	Funções abarcadas	Período
193019.2014.5.10.0015	UES-TI	Assessor Sênior de Ti, Assessor Pleno de Ti, Assessor Júnior de Ti e Assistente de Ti	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
226456.2014.5.10.0014	DIAGE	Assessor Sênior de Ti, Assessor Pleno de Ti, Assessor Júnior de Ti e Assistente de Ti	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
199535.2014.5.10.0008	GOV-TI	Assessor Sênior de Ti, Assessor Pleno de Ti, Assessor Júnior de Ti e Assistente de Ti	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
063150.2013.5.10.0012	DITEC	Investidos no cargo de Analista de Ti A, Analista de Ti B, Analista de Ti C, e Assistente de Ti, a Partir de 28/01/2013	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 01/2008 à 02/2013
198406.2014.5.10.0008	UDS	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
222122.2014.5.10.0014	DIGES	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
187859.2014.5.10.0003	DIREC	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
173910.2014.5.10.0003	DISEG	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
170183.2014.5.10.0007	DICOI	Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
189407.2014.5.10.0005	AUDIT II	Auditor Pleno e Auditor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
210030.2014.5.10.0002	DIEMP	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
027320.2015.5.10.0011	DIRAG	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 02/2010 à 02/2013
191753.2014.5.10.0004	DIPES	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
189595.2014.5.10.0003	AUDIT I	Auditor Júnior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
184636.2014.5.10.0009	DIREC	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
191471.2014.5.10.0013	DIMAC	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
189923.2014.5.10.0007	DIREO	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
191386.2014.5.10.0013	DICOM	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
196039.2014.5.10.0020	UGP	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior.	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
196476.2014.5.10.0020	COGER	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
250421.2014.5.10.0022	DINOP	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
188351.2014.5.10.0013	DIRAO	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013.
251295.2014.5.10.0022	DICAR	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
193462.2014.5.10.0013	DIGOV	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
227063.2014.5.10.0014	DININ	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
188539.2014.5.10.0007	DICRE	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
188855.2014.5.10.0019	DIFIN	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013
187258.2014.5.10.0001	DIMPE	Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior	Hipótese I (Protesto) 12/2004 à 02/2013 Hipótese II: 12/2009 à 02/2013

Sindicato orienta sobre ações coletivas de 7ª e 8ª horas

Desde 2000, o Sindicato está na batalha jurídica para que o Banco do Brasil respeite a jornada de 6 horas. Inicialmente, as ações para pleitear as 7ª e 8ª horas eram individuais. Mas, a partir de 2013, o Sindicato passou a atuar com ações coletivas, garantindo o direito do bancário e protegendo-o da prescrição de cinco anos prevista na Justiça do Trabalho. A seguir, a secretária de Assuntos Jurídicos do Sindicato, Marianna Coelho, esclarece algumas dúvidas a respeito do tema. Confira:

Extratos: Qual o público alvo das ações coletivas?

Marianna Coelho: Todos os funcionários que exerceram as funções abrangidas pelas ações (ver quadro na página 14). O Sindicato ingressou com essas ações para todos os bancários, sindicalizados e não sindicalizados.

Extratos: O bancário sindicalizado tem algum outro benefício nessas ações?

Marianna: Sim. O bancário sindicalizado, quando da execução da ação coletiva, terá isenção do pagamento de honorários se a justiça deferir o pagamento de honorários assistenciais à entidade.

Extratos: Existe lista de substituídos nas ações?

Marianna: Não. As ações são para todos os exercentes das funções, sem rol de substituídos. No momento da execução, após o trânsito em julgado, o Sindicato disponibilizará ferramenta para a individualização dos cálculos. O bancário entrará em contato com o Sindicato, que encaminhará para a justiça o pedido da execução, após a autorização do funcionário. Depois o trânsito em julgado, não há prazo para o bancário solicitar a execução, podendo ser feito a qualquer momento, protegendo assim o trabalhador.



O BANCÁRIO
SINDICALIZADO
TERÁ ISENÇÃO DO
PAGAMENTO DE
HONORÁRIOS, QUANDO
DA EXECUÇÃO DA
AÇÃO COLETIVA

Extratos: Qual o período que as ações abrangem?

Marianna: A grande parte das ações abrange o período de 2013 para trás, quando da implantação do plano de funções (ver quadro das ações na página 14). Para o bancário sindicalizado, o período retroage até dezembro de 2004.

Extratos: O Sindicato vai ingressar com ações abrangendo o período de 2013 pra frente?

Marianna: Sim. As ações coletivas em curso abrangem período anterior a 2013, quando da implantação do plano de funções. Para as funções exercidas após essa data, o Sindicato deverá ingressar ainda esse ano.

Extratos: Que direitos as ações coletivas pleiteiam?

Marianna: Sétima e oitavas horas e reflexos, como férias e décimo terceiro. Também cobram reflexos na Previ, Cassi, INSS, FGTS.

Extratos: Qual o andamento das ações?

Marianna: Existem diversas ações em curso na Justiça do Trabalho, cada uma com andamento diferente. É possível acompanhar o andamento, verificar o número da ação (quadro na página 14) e pesquisar no sítio do TRT 10. Se ainda restar dúvida em relação ao status das ações, o bancário deve entrar em contato com a assessoria jurídica do Sindicato.

Extratos: Há risco de retaliação nas ações coletivas?

Marianna: O autor da ação é o Sindicato, inclusive no momento da execução, protegendo assim o bancário representado.

Extratos: O Sindicato tem ação contra a redução de remuneração do plano de funções de 2013?

Marianna: Sim. No ano de 2013, o Sindicato ingressou com ação contra a redução de remuneração realizada pelo plano de funções implementado unilateralmente pelo BB.



Valdo Virgo

CCV X Ação Coletiva X Ação Individual

O Banco do Brasil pretende solucionar o passivo trabalhista de 7ª e 8ª horas por meio de negociação na CCV (Comissão de Conciliação Voluntária). Foi para isso que celebrou acordo coletivo com o Sindicato, após aprovação da proposta na assembleia dos bancários.

A CCV é um órgão paritário, com representantes do empregador e dos trabalhadores, onde o bancário poderá apresentar o seu pleito e, se aceitar proposta da parte contrária, pode fazer um acordo que põe fim ao litígio.

Estando o contrato de trabalho em vigor, não pode o banco se prevalecer da dependência econômica do empregado para forçar um acordo lesivo, o que seria um ilícito gravíssimo, a desencadear reação imediata e proporcional de parte do Sindicato.

O contexto em que se chegou na CCV foi detalhado ao longo da presente, mas pode ser resumido da seguinte forma: premido pelas ações coletivas, o banco quer negociar individualmente, em condições mais favoráveis, com os substituídos.

Em primeiro lugar, ninguém é “obrigado a fazer acordo”. Acordo quer dizer manifestação de vontade livre. Se a pessoa está sendo pressionada, não há negócio jurídico válido, sendo nulos de pleno direito quaisquer “acordos” desse tipo.

Cabe destacar, também, que o banco não faz propriamente uma negociação, pois não está aberto à contraproposta da parte do funcionário. Esse aspecto incomoda muito os trabalhadores, porque só podem dizer sim ou



ACORDO QUER DIZER
MANIFESTAÇÃO DE
VONTADE LIVRE. COM
PRESSÃO, NÃO HÁ
NEGÓCIO JURÍDICO
VÁLIDO, SENDO
NULOS DE PLENO
DIREITO QUAISQUER
“ACORDOS” DESSE TIPO

não, não podem negociar.

Nesse ponto, há, sem dúvida, também uma falta de transparência, porque o banco não apresenta cálculos, não demonstra como chegou aos valores que oferece, nem recebe ou examina contas apresentadas pelo empregado.

No momento de examinar a proposta apresentada pelo banco, o empregado deve ter em mãos seus cálculos, elaborados por profissional de sua confiança, incluindo os encargos incidentes. Vale lembrar que o Sindicato oferece esse serviço gratuitamente.

É preciso considerar, ainda, que na CCV o banco só reconhece os últimos cinco anos, sendo que as ações coletivas estão reivindicando 7ª e 8ª horas desde 2004, em funções dos protestos (explicados acima).

Estar ciente de que ninguém é obrigado a requerer perante a Comissão e que, se requerer, mas não aceitar a proposta, não precisa entrar com ação individual, porque já está incluído em ação coletiva que se encontra em regular andamento.

Nas ações coletivas, estão sendo pleiteadas as contribuições para a Previ, o que possibilita que posteriormente seja proposta ação específica para majorar a complementação de aposentadoria, incorporando as horas extras recebidas.

Em caso de acordo na CCV, não há contribuições para a Previ e o banco exige uma quitação ampla, que, se não inviabiliza, certamente dificulta uma ação posterior visando incorporar as horas extras na complementação de aposentadoria.

Cabe ainda esclarecer aos trabalhadores que optarem por não fazer acordo na CCV que o ajuizamento de ações individuais envolverá debate quanto à prescrição, com risco de limitação aos últimos cinco anos, sendo que a coletiva abrange período maior (de 2004 em diante).

É necessário entender também que nas ações coletivas não há necessidade de pagamento de honorários de advogado, sendo que, na opção pela ação individual, naturalmente, terá que ser considerada a remuneração do profissional. 

PAULO ROBERTO ALVES DA SILVA
Assessor jurídico do Sindicato dos Bancários de Brasília e sócio da LBS Advogados

Divisores 150 e 200

A virada de mesa contra os bancários

A partir de 2012, a Súmula nº 124 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu que os divisores aplicáveis para o cálculo das horas extras do bancário seriam 150 e 200 para jornadas de 6 e 8 horas, respectivamente, considerando o sábado como dia de descanso remunerado.

O Sindicato e a Fetec Centro Norte participaram, em maio de 2016, de audiência pública no TST para discutir o

divisor a ser utilizado no cálculo das horas extras da categoria bancária. Unificados, os representantes dos trabalhadores defenderam os divisores 150 e 200, reforçando que a discussão não deve se restringir às questões do direito trabalhista, mas deve ser ampliada com base na lógica matemática e na isonomia em relação aos demais trabalhadores.

Em novembro de 2016, o TST ficou do lado dos banqueiros no julgamento. A hora

extra dos bancários ficou 20% mais barata, representando um retrocesso e um ataque aos direitos dos trabalhadores bancários na contramão dos ganhos ainda maiores dos bancos.

Para os representantes dos bancários, o valor da hora extra deve ser muito mais caro para pressionar os bancos a contratar, resguardando a saúde física e mental dos trabalhadores.



Sindicato atende interessados na CCV

O alvo da comissão são os bancários que exerceram funções de 8 horas abrangidas pelo acordo e que aderiram ao novo Plano de Carreira de 6 horas

Após a assinatura do acordo aditivo para instalação da Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) com o Banco do Brasil, no dia 12 de janeiro, o Sindicato iniciou o atendimento aos bancários interessados em participar da conciliação, que trata exclusivamente de demandas das 7ª e 8ª horas trabalhadas nos últimos cinco anos.

A CCV é um órgão extrajudicial que reúne funcionário, representante do Sindicato e da instituição financeira e tem como objetivo solucionar conflitos trabalhistas sem a necessidade de acionar a justiça para resolvê-los.

O alvo da CCV são os bancários que exerceram funções de 8 horas abrangidas pelo acordo e que aderiram ao novo Plano de Carreira de 6 horas dentro da reestruturação em curso desde novembro de 2016 ou que já não estejam em funções passíveis de negociação pelo BB.

O ATENDIMENTO É
INDIVIDUALIZADO,
COM O APOIO
DA ASSESSORIA
JURÍDICA PARA
ANALISAR OS
CÁLCULOS

Um dos documentos necessários está disponível no site do Sindicato. Ele deve ser preenchido, assinado e entregue em três vias no Atendimento da entidade (EQS 314/315 – Bloco A), das 9 às 18h. A CCV não é obrigatória. 

Sindicato esclarece dúvidas sobre CCV do BB



A fim de dirimir dúvidas dos bancários e otimizar a prestação de esclarecimentos aos interessados na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) do Banco do Brasil, o Sindicato relacionou uma série de questões, respondidas pela diretora **Fátima Marsaro**, que coordena a CCV no Sindicato.

As sessões da CCV, que não é obrigatória, foram iniciadas no dia 10 de fevereiro, na sede do Sindicato. O atendimento é individualizado ao bancário, com o apoio da assessoria jurídica para analisar os cálculos, as informações sobre as ações e garantir a voluntariedade.

A CCV é um órgão extrajudicial que reúne funcionário, representante do Sindicato e da instituição financeira e tem como objetivo solucionar conflitos trabalhistas sem a necessidade de acionar a justiça para resolvê-los.

Caso ainda restem pontos a serem esclarecidos, mande suas perguntas para centraldeatendimento@bancariosdf.com.br



■ Qual é o público-alvo da CCV?

Todos os funcionários que exerceram funções de 8 horas abrangidas pelo acordo e que aderirem ao novo Plano de Carreira de 6 horas ou que já tenham deixado de exercer as comissões ou funções definidas pelo banco como passíveis de conciliação.

■ Qual o período abrangido pela proposta do BB em CCV?

Cinco anos, contando da data em que o funcionário protocolar o pedido no Sindicato.

■ Qual o percentual que o banco propõe em CCV?

O BB só pode apresentar os valores no momento da sessão e de forma individualizada.

■ Qual o papel do Sindicato na sessão de conciliação?

Na sessão de CCV, o Sindicato informará os valores dos direitos trabalhistas a que o funcionário faz jus, além de dar orientações sobre as ações coletivas que estão em andamento, propiciando uma melhor decisão diante dos valores propostos pelo banco.

■ Qual o papel do BB na CCV?

A empresa, ao receber os pedidos protocolados pelos bancários no Sindicato, responderá se aceita ou não realizar proposta para o trabalhador. Após comunicar à entidade que marcará a sessão, o BB comparece na reunião para apresentar os valores. O BB não pode realizar nenhuma forma de pressão para que o funcionário aceite o acordo.

■ Há retaliação para o funcionário que vai à CCV?

Não. A CCV é objeto de acordo coletivo assinado pela empresa, sendo, portanto, de seu interesse o mecanismo.

■ E para quem não pleiteia a CCV, há retaliação?

Não. A CCV tem caráter voluntário, sendo prerrogativa do bancário pleitear ou não a realização da sessão.

■ O funcionário que não aceitar o valor proposto pelo banco, frustrando a sessão, sofre represálias?

A CCV é voluntária e individual, e o empregador não pode realizar nenhum tipo de pressão ou punição baseada na decisão do bancário.

■ Caso o bancário frustre o acordo, ele pode voltar na CCV?

Sim. O bancário pode retornar quantas vezes achar necessário.

■ Quais tributos incidem na proposta de acordo de CCV?

Imposto de Renda e INSS.

■ Em quantos dias o BB efetua o crédito dos acordos realizados?

Em até 15 dias.

■ O acordo de CCV contempla recolhimento para a Previ?

Nas propostas apresentadas pela empresa, não vêm discriminados recolhimentos para a Previ, de forma que em nada acrescente na futura reserva de poupança para a aposentadoria.

■ O acordo de CCV contempla recolhimento para a Cassi?

Não. De forma que sobre esse valor trabalhista o banco não contribuirá em nada com o plano de saúde.

■ Se o funcionário fizer acordo de CCV, como fica o seu direito nas ações coletivas?

Como o banco traz valores apenas dos últimos cinco anos, o bancário continua sendo representado pelo Sindicato nas ações coletivas, considerando o período não acordado em CCV.

■ Para aqueles que se aposentaram ou saíram da empresa, é possível realizar acordo?

Para esses casos, existe também a possibilidade de realização de acordo por meio da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), que funciona nos mesmos moldes da CCV.

Atendimento aos aposentados

O Sindicato também está realizando atendimento aos aposentados do BB. Os bancários que saíram do banco por meio do Plano Especial de Aposentadoria Incentivada (Peai) podem reivindicar direitos antes de ingressar com ação trabalhista sobre a 7ª e 8ª horas. Para isso, podem utilizar a Comissão

de Conciliação Prévia (CCP) para tirar dúvidas e receber todas as informações.

O bancário tem até dois anos a partir do desligamento para entrar com a CCP. Quanto mais demorar, menos ele vai ter para receber, pois a ação prescreve.

Na reunião de conciliação o funcionário

não é obrigado a aceitar o acordo e tem assistência jurídica.

O atendimento é realizado no Sindicato de segunda a quinta-feira. Os interessados devem entrar em contato com a Central de Atendimento pelo 3262-9090 para maiores informações.

Os reflexos das horas extras nos planos de previdência



O adicional, por ser transitório não se incorpora à remuneração do empregado e, portanto, não se integra ao cálculo da aposentadoria

Diante da multiplicidade de recursos especiais envolvendo a questão relativa à inclusão, nos cálculos dos proventos de complementação de aposentadoria das horas extraordinárias habituais incorporadas ao salário do participante de plano de previdência privada por decisão da justiça trabalhista, o ministro Antônio Carlos Ferreira, relator do Recurso Especial 1.312.736/RS, afetou o recurso a julgamento da Segunda Seção pela sistemática dos recursos especiais repetitivos.

As horas extras integram a remuneração do trabalhador, pois correspondem à contraprestação do trabalho prestado além da jornada diária estabelecida.

Apesar do adicional de horas extras possuir natureza salarial, por ser transitório, não se incorpora, em caráter definitivo, à remuneração do empregado, mesmo se prestadas habitualmente, as horas extras não integram o salário base.

Diante disso, apenas havendo previsão no regulamento do plano de previdência é que as horas extras poderão integrar o cálculo da complementação de aposentadoria.

No caso da Previ, o regulamento do plano de benefícios assegura a integração das horas extras na suplementação da aposentadoria.

O Plano de Benefícios da Previ estabelece uma série de conceitos e definições que levam à verificação de quais direitos assistem a cada participante, assim como em relação aos cálculos a serem realizados para que se definam os valores devidos. Um conceito central é o do “Salário de Participação”, que vem previsto no art. 28 do Regulamento:

Art. 28 - Entende-se por salário-de-participação a base mensal de incidência das contribuições do participante à Previ, correspondente, para o participante em atividade, à soma das verbas remuneratórias - aí incluídos os adicionais de insalubridade, periculosidade e por trabalho noturno - a ele pagas pelo empregador no mês, observado o teto previsto no §3º deste artigo.

O Salário de Participação é utilizado para que seja calculado o “Salário Real de Benefício”, previsto no art. 31 do Regulamento:

Art. 31 - Entende-se por salário real de benefício - SRB - a média aritmética simples dos 36 (trinta e 6) últimos salários-de-participação anteriores ao mês de início do benefício, atualizados até o primeiro dia desse mês pelo índice a que se refere o artigo 27, acrescida de 1/4 (um quarto) do valor apurado, relativo às gratificações semestrais, observado o artigo 100 deste Regulamento.

O Salário Real de Benefício, por sua vez, entra diretamente na fórmula do cálculo dos benefícios pagos pela Previ: “Complemento de Aposentadoria por Invalidez”, art. 36; “Complemento de Aposentadoria por Tempo de Contribuição”, art. 39; “Complemento de Aposentadoria por Idade”, art. 42; “Complemento Antecipado de Aposentadoria”, art. 45; “Complemento de Pensão por Morte”, art. 51.

As horas extras recebidas em virtude de ação trabalhista têm natureza tipicamente remuneratória, enquadram-se, portanto, na disposição do art. 28 do Regulamento (já acima transcrito), pois fazem parte da “soma das verbas remuneratórias (...) a ele pagas pelo empregador no mês”.

A própria Previ reconhece em seus informativos que as horas extras compõem o salário de participação.

O enriquecimento do Salário de Participação altera o cálculo do Salário Real de Benefício, e este, por sua vez, altera o valor do benefício do de complementação de aposentadoria pago pela Previ, que deve ser recalculado em virtude das horas extras deferidas.

Entendo que os três pontos centrais para esse caso são a natureza salarial das horas extras, a previsão no regulamento e o custeio. Com relação aos dois primeiros pontos a questão não é tão complexa.

No que diz respeito ao custeio, na grande maioria das nossas ações trabalhistas houve a condenação do Banco do Brasil a fazer o repasse à Previ das contribuições devidas sobre as horas extras. Nesses casos fica enfraquecida a alegação de que não houve custeio.

Ultrapassada essa questão, ou não havendo o repasse das contribuições, defendemos a tese de que cabe à entidade de previdência o dever de buscar custear o direito do beneficiário, inclusive ingressando judicialmente contra o causador do problema, ou seja, o patrocinador. 



A mobilização para impedir os retrocessos do projeto incluiu ato no Congresso Nacional, abaixo-assinado virtual e manifestações nas redes sociais

Sindicato pressiona e votação do PLP 268, sobre fundos de pensão é adiada

O PLP 268/2016, que reduz a participação dos trabalhadores na gestão dos fundos de pensão de empresas e órgãos públicos, atualmente aguarda designação do relator da Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), da Câmara dos Deputados, para ser votada em plenário. Em junho do ano passado, após grande pressão dos sindicatos, entidades e sociedade como um todo, a votação do projeto foi adiada.

A mobilização para impedir os retrocessos propostos no projeto incluiu ato nas dependências do Congresso Nacional, abaixo-assinado virtual, manifestações nas redes sociais, por meio da hashtag #Contra PLP268, além de mensagens de e-mails, enviadas pela sociedade para pressionar os líderes dos partidos.

O Projeto de Lei 268/2016 acaba com a paridade na representação participantes/patrocinadoras nos fundos de pensão e retira outros direitos dos trabalhado-

res, conquistados ao longo de décadas. É um retrocesso em todos os sentidos. O texto substitutivo do senador Aécio Neves (PSDB) — que juntou os PLS 388 e PLS 78 e renomeado para Emenda Nº 6 PLEN — foi aprovado no Senado e, na prática, acaba com a representação dos trabalhadores nos conselhos fiscal e deliberativo dos fundos de pensão.



EM JUNHO DE 2016, APÓS GRANDE PRESSÃO DOS SINDICATOS, ENTIDADES E SOCIEDADE COMO UM TODO, A VOTAÇÃO DO PROJETO FOI ADIADA



Mônica Holanda
Secretária de Saúde do
Sindicato e funcionária do BB

Redução da jornada e qualidade de vida

Para os bancários do Banco do Brasil, o milagre do tempo livre não é mais só um desejo de Ano Novo!



QUEM TEVE A IDEIA DE CORTAR O TEMPO EM FATIAS, A QUE SE DEU O NOME DE ANO, FOI UM INDIVÍDUO GENIAL.

INDUSTRIALIZOU A ESPERANÇA, FAZENDO-A FUNCIONAR NO LIMITE DA EXAUSTÃO.

DOZE MESES DÃO PARA QUALQUER INDIVÍDUO SE CANSAR E ENTREGAR OS PONTOS.

ÁÍ ENTRA O MILAGRE DA RENOVAÇÃO E TUDO COMEÇA OUTRA VEZ COM OUTRO NÚMERO E OUTRA VONTADE DE ACREDITAR QUE TUDO VAI SER DIFERENTE...

Carlos Drummond De Andrade

AINDA HÁ MUITO PARA SE CONQUISTAR!

"Tempo é vida, tempo é liberdade." Rosiska Darcy de Oliveira, Reengenharia do Tempo

Se acrescentarmos o tempo que intercalava as fatias da jornada de 8 horas às 2 horas que recuperamos com a redução da jornada, podemos dizer que conquistamos três horas de cada dia de trabalho dos próximos anos para compartilhar com a família e os amigos, praticar esporte e apreciar arte, ler e escrever livros, fazer aquele curso de pós ou de línguas, aprender a tocar um instrumento, ouvir música... meditar ou simplesmente nada fazer ou pensar.

Estamos falando da conquista do reconhecimento do direito à jornada de trabalho de 6 horas do trabalhador bancário do BB que exerce função comissionada.

Estamos falando de qualidade de vida no trabalho e também fora do trabalho.

Ainda não temos estudos sobre os impactos dessa conquista para a qualidade de vida dos funcionários do Banco do Brasil, mas considerando os relatos de bancários com quem conversamos nos locais de trabalho que optaram pela jornada reduzida, destacamos a satisfação com o melhor uso do tempo para dedicação ao convívio com a família e amigos, estudo, lazer, prática de esporte e cuidado com a saúde.

Podemos ter uma ideia da dimensão da conquista se fizermos um paralelo com as repercussões positivas da redução da jornada sobre a qualidade de vida no trabalho constataadas em estudo apresentado em dissertação de mestrado "Compatibilizando Jornada e Qualidade de Vida no Trabalho", de Thiago Lopes Carneiro, em 2005. A pesquisa foi realizada em uma instituição pública brasileira que teve a jornada reduzida para até 7 horas diárias e 35 semanais e faz comparativo com a experiência da redução de jornada na França, que também adotou a jornada reduzida para 35 horas semanais, com aprovação das Leis Aubry I e II (1998 e 2000) e por meio de negociações entre governo, sindicatos e empresários. Segundo conclusões do estudo, a redução de jornada teve impactos sobre os



Os que optaram pelas 6 horas estão satisfeitos com o melhor uso do tempo para outras atividades

trabalhadores na medida em que "isto repercutiu positivamente sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho, acompanhada da melhoria da produtividade, o que pode explicar a redução do custo com 'concentração mental'..."

Outros possíveis ganhos podem ser inspirados a partir das conclusões da pesquisa "100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho", publicada em forma de cartilha em 2014, fruto da parceria entre o Sindicato e o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UnB. Conforme o estudo, a rotina fatigante de trabalho traz sofrimentos patogênicos associados a sintomas como: esgotamento mental, danos físicos e psicológicos. Na medida em que se diminui a exposição a essas práticas nocivas, não é difícil se supor que a prevenção do adoecimento será mais uma grande conquista da redução da jornada de trabalho.

É sempre bom lembrar que a redução de jornada é resultado da luta e coragem dos bancários e das bancárias que acreditaram que era possível garantir o direito pela jornada de 6 horas, previsto em lei e ora reconhecido pelo banco! Não tenhamos, todavia, a ilusão de que todos os males do cenário organizacional que infligem desconforto e riscos de adoecimento estão superados. Como saúde pressupõe bem-estar físico, psíquico e social, é preciso intervir nas dimensões das condições sociais do trabalho identificadas como adoecedoras para que tenhamos, de fato, um ambiente de trabalho saudável! 🍀



José Eymard Loguercio

Sócio do escritório LBS Advogados,
é assessor jurídico do Sindicato

Conquista ameaçada: reforma trabalhista pretende ampliar a jornada

O professor e hoje ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, afirma que “o tema da jornada - em conjunto com o referente ao salário - ocupa posição de prevalência no desenvolver da história do Direito do Trabalho.”

Considera, ainda que “essa relevância combinada ao longo dos últimos dois séculos não resulta de simples coincidência. É que, na verdade, jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia. Como já magistralmente formulado, seria o salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena.”

Assim, a fixação de jornada diária máxima de 8 horas desponta, já no início do século XX, como uma das principais garantias do trabalhador na relação de emprego. Além da jornada máxima diária, o direito incorporou a jornada máxima semanal e o direito ao descanso semanal remunerado.

Todos, a partir de 1988, explicitamente incorporados ao texto da Constituição que, no caput do artigo 7º, considera exemplares de direitos, dentre outros que tenham por objetivo melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Tais direitos estão em estreita sintonia com o tema da saúde e da segurança do trabalho.

Assim é que determinados ambientes pedem jornadas reduzidas, de modo a evitar o adoecimento e o desgaste precoce.

De novo nas palavras de Godinho: “Tais reflexões têm levado à noção de que a redu-

ção da jornada em certos ambientes ou atividades constitui-se em medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada não são, necessariamente, estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.”

É tipicamente o caso da jornada especial do bancário, em 6 horas diárias e 30 semanais.

No entanto, desde o final do século passado, com o fenômeno da globalização e a incessante e rápida mudança nas estruturas e organização produtiva, com a introdução de novas tecnologias e as técnicas de “flexibilização”, os limites de jornada vêm sendo duramente atacados pelos setores empresariais. Implantou-se, inicialmente, a chamada compensação de horas (o acréscimo de horas em um dia, sendo compensado pela diminuição em outro). Em um primeiro momento, até por volta dos anos 90, a compensação de horas somente poderia se dar dentro do módulo semanal (aumenta-se a jornada em um dia, para diminuir em outro dentro da mesma semana, mantendo-se a jornada semanal de 44 horas ou inferior).

Depois, já na fase neoliberal da nossa política e economia, expandiu-se a prática da compensação de horas para o sistema de bancos de horas, previstos em acordos ou convenções coletivas. Nesse caso, já não mais se fala em compensação no módulo semanal. A compensação pode se dar em período bem mais alargado.

E, agora, com a proposta de “reforma trabalhista” já se fala em uma super (ou hiper) flexibilidade de jornada, esquecendo-se, praticamente, do limite diário e semanal para fixar um limite mensal de 220 horas. Ou seja, admite-se que o acordo ou a convenção coletiva fixe uma jornada ultraflexível em desfavor dos limites diário e semanal. O acordo, neste caso, teria força de lei, ou seja, prevaleceria sobre a lei, ainda que a lei fosse mais benéfica para o trabalhador.

Essa alteração pretendida pode ter um alto custo na saúde e na segurança dos trabalhadores, que poderão estar sujeitos a desgastantes jornadas de trabalho apenas para que possam ganhar o suficiente ou manter o seu emprego e salário.

De outro lado, na reforma trabalhista surgem novas modalidades contratuais. Contratos de curta duração ou o contrato de trabalho intermitente. Trabalhadores contratados por um número reduzido de horas e que teriam menos direitos do que aqueles contratados diretamente para uma jornada diária e semanal fixadas em lei.

Se a reforma trabalhista for aprovada como apresentada, estaremos enterrando o direito a uma jornada justa e adequada.

A ameaça está posta sob o disfarce da modernidade e da segurança jurídica para os empregadores. O que significa o retorno ao arcaico e à insegurança para os trabalhadores. Estes continuarão a alienar a sua força de trabalho, mas agora sem a “medida” da força que se aliena! Uma ultraflexibilidade da jornada que não trará, como consequência, melhoria nas condições de vida. Apenas fará emergir novas etapas de acúmulo do capital em novas formas de exploração da força de trabalho. ❏

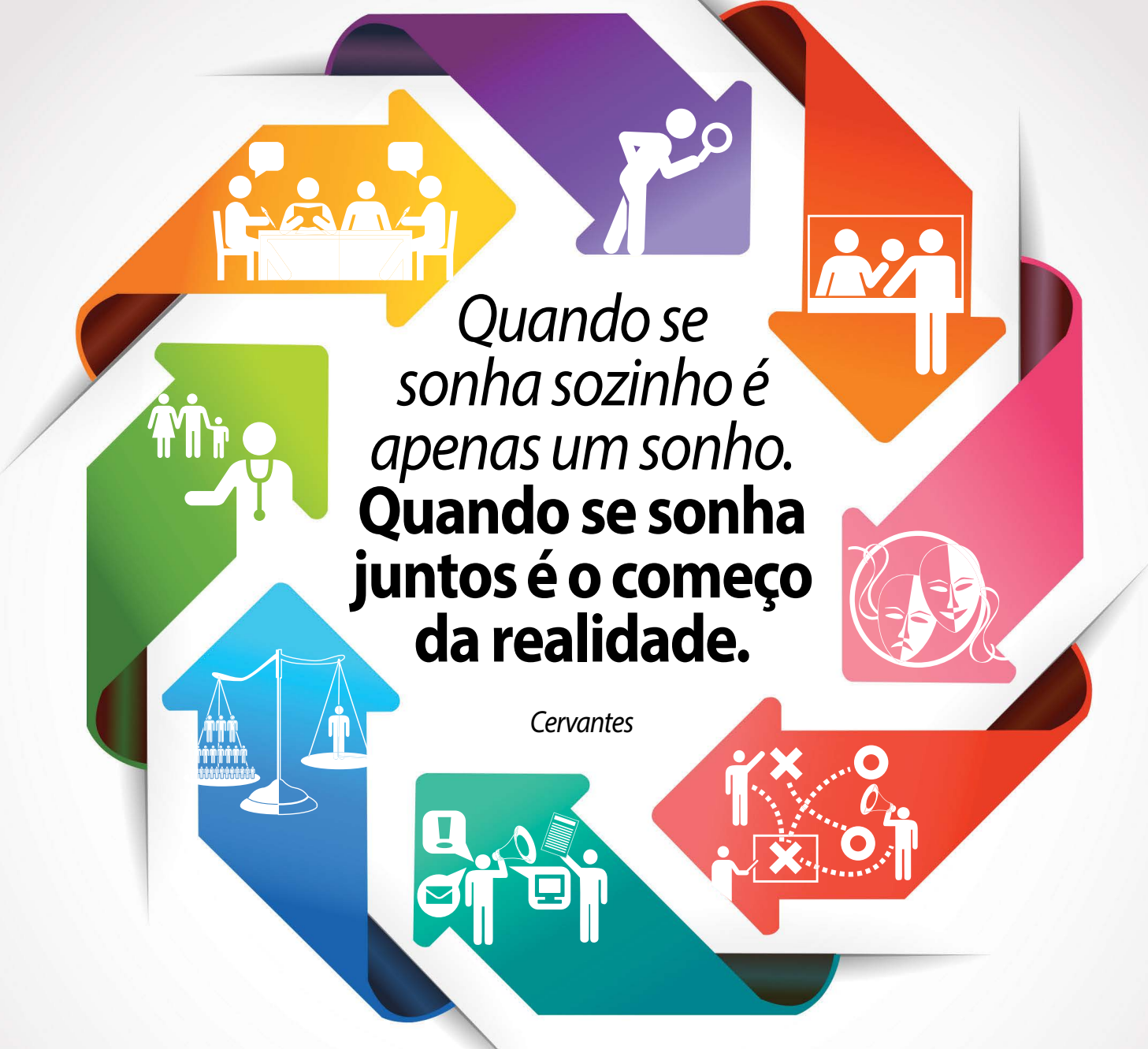


Contra-ataques a trabalhadores

O presidente do Sindicato, Eduardo Araújo, ao lado do deputado Vicentinho (PT-SP), participa de audiência com centrais sindicais na Câmara dos Deputados, em outubro de 2016. Entre os temas debatidos, reforma da Previdência, desemprego e direitos dos trabalhadores, especialmente, jornada de 6 horas para bancários.

(1) Paráfrase de expressão usada pelo professor uruguaio Hugo Barreto Ghione em entrevista concedida ao site <http://www.dnntemdebate.com.br/lo-tempo-mediando-as-relacoes-de-trabalho/>

(2) Trechos extraídos do texto http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf



*Quando se
sonha sozinho é
apenas um sonho.*
**Quando se sonha
juntos é o começo
da realidade.**

Cervantes



Sindicalize-se!

f bancariosdf
t @dfbancarios
i bancarios_DF
You Tube bancariosbsb

ONLINE
www.
bancariosdf.
com.br

BAIXE
NOSSO
APLICATIVO
BANCARIOSDF
NA PLAY STORE
OU APPLE STORE



ANDROID



IPHONE



Às quartas, ao vivo, às 18h,
via web tv (pelo site
bancariosdf.com.br).



Canal 12 da Net,
todas as sextas,
a partir das 14h30,
com reprises durante
toda a semana.