

Uma análise das Convenções Coletivas de Trabalho dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Brasil de 2003 a 2008.

Isac Pimentel Guimarães (UFBA) - isac_guimaraes@hotmail.com

Lorena de Andrade Pinho (FMN, FTC, IBES) - lorenapinho1@gmail.com

Márcio Santos Sampaio (UNEB) - marcio_sampaio1@hotmail.com

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA) - songomes@ufba.br

RESUMO

O impacto diferenciado da globalização tem alterado as relações capital-trabalho e, por sua vez, exigido um compromisso maior de solidariedade entre empregados e empregadores na dinâmica do trabalho. Sob esse enfoque, o objetivo dessa pesquisa é analisar as Convenções Coletivas de Trabalho de 2003 a 2008, firmadas pelos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários juntamente com a Federação Nacional dos Bancos, com o propósito de discutir e definir a Participação Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas (PLR). Assim, para o desenvolvimento do estudo, optou-se em fazer uma pesquisa documental no sentido de organizar informações, gerar idéias novas e úteis. Com efeito, a pesquisa revelou que o pagamento da PLR é de 80% sobre o salário-base, mais verbas fixas de natureza salarial, reajustada até o mês de setembro do ano de cada Convenção Coletiva, com teto percentual de 15% e, como mínimo, de 5% do Lucro Líquido do banco. Com relação ao processo de antecipação de PLR, o percentual é de 40% sobre o salário base, já o adicional é de 8% da variação, relacionado ao valor absoluto do crescimento do Lucro Líquido do Exercício anterior. Outrossim, constatou-se que apesar do programa de PLR não constituir base de incidência em nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, é tributável para efeito de Imposto de Renda, conforme legislação em vigor.

Palavras-chave: Convenção Coletiva de Trabalho. Informação Contábil. Participação nos Lucros e/ou Resultados.

1. INTRODUÇÃO

O direito coletivo de trabalho desenvolveu-se com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores após a Revolução Industrial do Século XVIII. Afirmou-se com o crescimento do movimento sindical e as primeiras entidades destinadas à proteção de seus interesses. Atualmente, o cenário da economia mundial mudou radicalmente: mercado sem fronteiras, competição acirrada, consumidores com poder. Enfim, uma nova dinâmica que vem alterando decisivamente o perfil corporativo e estratégico das empresas.

A Contabilidade enquanto uma ciência social tem sido impactada por todos estes fenômenos. Tanto que os seus objetivos têm sido enfatizados, pelos diversos especialistas e associações contábeis, mais recentemente, no sentido de ampliar o alcance e, conseqüentemente, suprir as necessidades de informações úteis para o processo de tomada de decisão dos diversos usuários. E entre estes estão os

sindicatos, que no atual contexto de globalização e negociações coletivas buscam enfrentar os impasses sociais e, por sua vez, ressignificar seu espaço na sociedade.

Não obstante, a importância desse estudo situa os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em pertinente questionamento: Como é definida e, por sua vez, discutida a Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas nas Convenções Coletivas de Trabalho dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Brasil diante da Federação Nacional dos Bancos, em prol do trabalhador?

É, nesse contexto, que surge o propósito de analisar as abordagens ligadas aos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários. Assim, o objetivo desse trabalho é analisar as Convenções Coletivas de Trabalho de 2003 a 2008, firmadas pelos Sindicatos dos Bancários juntamente com a Federação Nacional dos Bancos, com o propósito de discutir e definir a Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas, uma vez que se tornou elemento vital nos acordos coletivos de todos os bancários do Brasil.

Desta forma, convém ressaltar a importância social desse estudo, pois atualmente a classe dos Sindicatos dos Bancários vem adquirindo grande poder de mobilização, junto aos trabalhadores, no programa de PLR. Esse programa ganha força em meados de 1990, em função da política de combate à inflação brasileira, baseada no aprofundamento da abertura da economia e no barateamento das importações. Essas medidas trouxeram impactos sobre as empresas, forçando-as a reduzir os custos e a aumentar a produtividade.

A PLR, desde a sua regulamentação em 1994, quando foi editada a primeira Medida Provisória, até sua transformação definitiva em lei, no ano 2000, vem ganhando notório destaque na agenda das negociações coletivas. De acordo com a Legislação recente, ela é regulamentada como instrumento de integração entre capital-trabalho, e como incentivo à produtividade. Por outro lado, na concepção dos trabalhadores, constitui uma possibilidade de ampliar suas participações no processo de reestruturação produtiva, além de abrir oportunidade para se discutir a organização dos trabalhadores no local de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 NEGOCIAÇÕES TRABALHISTAS – CONVENÇÃO E ACORDOS COLETIVOS

Antes do ressurgimento do sindicato combativo, em 1978, não havia ambiente para negociação coletiva, apesar de estar regulamentada a Convenção Coletiva desde 1932, pois sempre o governo se antecipava na resolução do conflito entre capital/trabalho, estabelecendo regras de reajustes de salário, condições de trabalho, além de proibir movimentos grevistas.

O processo de negociação coletiva tem sido apontado como um instrumento democrático que ameniza possíveis conflitos existentes na relação patrão-empregado. O termo negociação coletiva aplica-se a todas as tentativas de entendimento que têm lugar entre empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores de um lado e uma ou várias organizações (verdadeiramente

representativas) de trabalhadores de outro, com vistas a fixar condições de trabalho e de emprego.

Normalmente, o processo de negociação coletiva, nos países industrializados, inclui discussões sobre: a) o contrato coletivo – reajustes salariais, horas-extras, readmissões, promoções, treinamento e aprendizado, férias, horário de trabalho, entre outros; b) greves e lockouts; c) mediação e arbitragem; d) solução de reclamações, dentre outros. O quadro 3 compara alguns aspectos que envolvem a negociação coletiva nos países Itália, Espanha, Alemanha, Estados Unidos e Brasil.

Como resultado deste processo surge a figura do Contrato Coletivo de Trabalho, que representa um “acordo bilateral de estipulação de condições de trabalho, compondo-se de duas partes: uma normativa, que estabelece condições de trabalho e uma obrigacional, na qual os sujeitos da relação (sindicatos e associações empresariais ou empresas) comprometem-se a determinadas obrigações no intuito de assegurarem efetivamente o pactuado, através de condições de estabilidade e fornecimento de meios para a solução de conflitos decorrentes da aplicação ou interpretação do que foi contratado” (GOMES, 1998).

No Brasil, a negociação coletiva utiliza-se de dois instrumentos jurídicos que consubstanciam o entendimento entre as partes, a Convenção Coletiva de Trabalho, mais ampla, e o Acordo Coletivo de Trabalho. O primeiro é definido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho - art. 611) como o acordo de caráter normativo, pelo qual dos dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Enquanto o segundo é definido pela mesma Lei, art. 612, como sendo o negócio jurídico celebrado pelos sindicatos dos trabalhadores com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (DELBONI, 1995).

A CLT, nos art. 613 e 621, determina o que deve conter as Convenções e os Acordos Coletivos, obrigatoriamente, sendo: designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos acordantes; prazo de vigência; categorias ou classes de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos; condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a sua vigência; normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivo de aplicação de seus dispositivos; disposição sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; direitos e deveres dos empregados e empresas; penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos e ainda, facultativamente, disposições sobre constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração e disposições sobre participação nos lucros da empresa.

Assim, para Delboni (1995), é inegável que já se tenha, atualmente, algumas experiências bem sucedidas de negociação coletiva. Entretanto, não existe um modelo hoje no Brasil estabelecido para a negociação coletiva; há categorias que negociam a nível nacional (ex. Bancários e petroleiros) e outras em nível estadual (metalúrgicos), porém milhares de sindicatos negociam isoladamente com sua contra-partes patronais.

Historicamente, a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, as chamadas comissão de fábrica ou o comitê de empregados, é apontada como instrumento para tornar a relação trabalhista mais democrática, contribuindo, ainda, para o sucesso do Contrato Coletivo de trabalho.

Com efeito, sua existência pode significar a possibilidade de um controle, por parte dos trabalhadores, nas questões que lhes dizem respeito no seu cotidiano, e o reconhecimento de intervir na vida da empresa, ainda que esse direito não se realize plenamente. Ao mesmo tempo, esta organização pressupõe a negociação com a empresa e o reconhecimento explícito do empresariado como canal legítimo para as demandas dos empregados.

No Brasil, elas só tiveram início, ainda assim, de forma tímida, nos anos de 1970, com o intuito de resolver problemas inerentes ao interior das fábricas, como chefias arbitrárias, condições de higiene no trabalho, equiparação salarial, critérios de promoções, segurança no trabalho, entre outros. E assim mesmo, só nas grandes empresas, algumas por iniciativa da própria empresa, como o caso da Volkswagen. Muitas, inclusive, tornaram-se inoperantes. Entretanto, depois da Medida Provisória (MP) nº 860 de 27/01/95 que introduz a Comissão de Trabalhadores para negociar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas elas renascem (NASCIMENTO, 2004).

2.1.1 TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BANCÁRIO NO BRASIL

A primeira greve da história dos Bancários ocorreu em Santos, 18 de abril de 1932, através de funcionários do Banespa que reivindicavam melhores condições salariais e sanitárias, devido a grande incidência de tuberculose na época. Entretanto, a conquista que marcou os anos de 1930 foi a redução da jornada de trabalho, para 6 horas, em novembro de 1933.

Na perspectiva de lutas e conquistas, os efervescentes Anos de Chumbo configuram novas paralisações nacional, dentre elas a “greve da dignidade” que resulta da reivindicação de 60% de reajuste, da aprovação da Lei 4.090, que instituía o 13º salário. Com o Golpe Militar de 1964, a ditadura fere a sociedade brasileira e, ao fechar seu círculo opressor com o AI-5, em 1968, atinge duramente os integrantes do movimento sindical, com grande parte de suas lideranças presas ou assassinadas e intervenção nas entidades. É apenas a partir de 1974 que o refluxo aos anos de chumbo começa a se fazer presente (SINDICATO, 2007).

No início da década de 1980 floresce uma nova estrutura sindical, que contribui para o nascimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Com efeito, pode-se considerar que neste período ocorreu a maior greve dos bancários do Brasil, a primeira pós-1964, mobilizando, em 10 de setembro de 1985, cerca de 500 mil trabalhadores. Assim, apesar do turbulento final dos anos de 1970, anos posteriores solidificam o processo de participação e conquista para a categoria, uma trajetória contínua até 1983, quando ocorre sua intervenção pela ditadura militar. A luta pelo fim da intervenção nos sindicatos cresce e se espalha em atos de protestos que sensibilizam a sociedade e contam com a presença de sindicalistas, trabalhadores e personalidades públicas (ELY, 1997).

No período compreendido pelas Diretas Já, a sociedade brasileira pós-golpe volta lentamente a se rearticular em suas entidades, consegue dar novo impulso ao sindicalismo, mas ainda não pode votar em presidente da República, o que culmina o grande comício de 25 de janeiro de 1984 na Praça da Sé. Mesmo ainda sob intervenção, o Sindicato participa engajadamente e atuante no processo de impeachment do primeiro presidente eleito após o período de ditadura militar (SINDICATO, 2007).

Em 1995, se concretiza um dos sonhos tão almejados da classe bancária, o Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados da Empresa. Desta forma, entra em discussão a igualdade de oportunidade na convenção de 2001, embora o movimento sindical tenha passado por fortes dificuldades decorrentes do aumento do desemprego, forte internacionalização da economia e pelas privatizações promovidas no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), de 1994 a 2002.

2.2 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

A discussão sobre Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados é antiga, tendo seu início no final do século XVIII na Europa e nos Estados Unidos. No Brasil, este tema consta em Constituições desde 1945. Na última década do século XX, este assunto ganha importância, no Brasil, ao se apresentar como um instrumento adequado, entre outros objetivos estratégicos governamentais, para a modernização das relações capital - trabalho e como fundamental ao ajuste da economia às novas exigências de competitividade e produtividade prevalecentes no mundo.

Atualmente, Lei nº 10.101/2000 que regulamenta o dispositivo constitucional que trata da PLR, dispôs sobre a periodicidade do pagamento, que além de ser desvinculada da remuneração, prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 7º e inciso XI, não poderá ser inferior a um semestre civil, sendo que atribui tratamento diferenciado às empresas estatais e entidades sem fins lucrativos e estabeleceu os mecanismos de resolução de conflitos: a medição e a arbitragem de ofertas finais. A referida lei, regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

A regulamentação da PLR, mesmo que através de medida provisória, estava diretamente relacionada ao contexto histórico do período. A institucionalização da PLR, em um período pós-Real estava de acordo com a política salarial e com a orientação macroeconômica do governo (MELO NETO, 2003). Além disso, a PLR constituía uma estratégia para incentivar a elevação da produtividade do trabalho e, conseqüentemente, garantir a competitividade das empresas brasileiras no mercado internacional.

Na visão de Fitzroy e Kraft (1987), no que tange à capacitação produtiva da força de trabalho e sua predisposição de continuar nas firma, acreditam que a PLR pode reduzir a rotatividade e aumentar os investimentos de capital humano, caso sua

implantação consiga aumentar a conscientização do grupo a ajudar na resolução de conflitos.

Não obstante, existem fatores organizacionais que contribuem para o sucesso da PLR, sua adoção é geralmente uma consequência de um estilo mais participativo, proposto pelos principais gerentes da firma que acreditam ser uma das chaves para provocar o comprometimento dos funcionários com o sucesso da empresa. Assim, PLR deve acontecer simultaneamente para que esses esquemas funcionem com sucesso, pois os trabalhadores desejam ter voz ativa nas decisões tomadas. Com efeito, percebe-se que existe relação entre rentabilidade e PLR e, por sua vez, evidências formais sobre a interação entre envolvimento dos trabalhadores e PLR (BELL E HANSON, 1987; LEVINE E TYSON, 1990; KRUSE, 1993).

Hoje, as empresas são obrigadas a buscar melhor desempenho e sucesso que estão diretamente relacionados ao próprio sucesso do trabalhador, como consequência da crescente competição internacional. Experiências francesas, inglesas, japonesas e norte-americanas, foram bem sucedidas no tocante a PLR, pois o papel do governo na produção de incentivos aos planos de participação financeira e no esclarecimento de suas vantagens são peças fundamentais para a expansão desses esquemas sem a depuração de suas finalidades. Um dos benefícios potenciais dos esquemas de PLR é sua capacidade de contribuir para estabilizar a economia em um nível mais elevado de emprego. Em um país como o Brasil, onde o problema do desemprego é crítico, essa pode ser uma maneira de atenuar os efeitos de um período de crise (ALVARES, 1999; CORRÊA; LIMA, 2006).

Com base em estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, DIEESE (2006), a PLR pode ser classificada em quatro modalidades:

<i>Modalidade</i>	<i>Vinculação</i>
Participação nos Lucros (PL):	Vinculada a uma meta de lucratividade
Participação nos Resultados (PR):	Alcance de resultados operacionais
Participação Mista (PLR):	Ao lucro e aos resultados operacionais
Participação Independente (PI):	Espécie de abono a título de PLR

Fonte: Adaptado de DIEESE, ago./2006.

Quadro 2 – Modalidade e Vinculação da PLR

Na Participação dos Lucros, os funcionários terão direitos à parte dos resultados econômicos da atividade fim da empresa, ou seja, vendas líquidas menos os custos e despesas operacionais, sejam elas fixas ou variáveis, apurados semestralmente ou anualmente, de acordo com as condições pactuadas através do Demonstrativo de Resultado. A dificuldade desse tipo de negociação está na pouca transparência das empresas brasileiras em relação à divulgação pública de seus resultados, à falta de conhecimentos específicos das Demonstrações Contábil e, especificamente, menor credibilidade dos trabalhadores no programa (DIEESE, 2006).

Entretanto, a Participação nos Resultados implicará no alcance de objetivos específicos, como exemplo: metas de vendas, redução de cheques devolvidos, devolução de produtos, redução de faltas e outros que, dependendo da negociação, pode ser de alcance muito difícil, ou pode levar a um aumento do ritmo de trabalho da jornada e da ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2.3 UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS NAS NEGOCIAÇÕES TRABALHISTAS

A Contabilidade enquanto um instrumento de apoio ao processo de gestão tem sofrido constantes aperfeiçoamentos em suas técnicas em razão do seu objetivo fundamental que se consubstanciam no fornecimento de informações úteis de natureza econômica, financeira e social, aos mais diversos tipos de usuário (GOMES, 1998).

A informação é elemento essencial para o sistema de empresa, pois, ao ver de Beuren (1998), a informação gerada nas organizações deve assumir o caráter de possibilitar o suporte informativo adequado para que os gestores percebam eficiência e eficácia como necessidade contínua na organização, uma vez que os gestores necessitam de informações que estejam em consonância com os modelos decisórios, sendo a informação estruturada com base na análise de modelos de decisão empregados pela organização.

Assim, nos tempos atuais, a utilização da Informação atrelada aos conhecimentos práticos e teóricos da Ciência Contábil, tornou-se de extrema importância. Essas informações são produzidas pelo contador que tem o objetivo de oferecê-las aos usuários da Contabilidade na tomada de decisão e, além do mais, identificar, mensurar e comunicar informações econômicas, financeiras, física e social (IUDÍCIBUS, 2000).

Conforme ressalta Iudícibus (2000) e Hendriksen e Breda (1999) a informação contábil constitui compromisso inalienável da Contabilidade com seus usuários e com seus próprios objetivos, e diz respeito à apresentação ordenada de informações quantitativas e qualitativas, propiciando uma base adequada de informações para o usuário. Preocupados em garantir o fornecimento de informações contábeis capazes de atender às exigências dos usuários externos, com frequência os órgãos reguladores da prática contábil têm expedido normas tratando da divulgação das demonstrações contábeis.

Por isso mesmo, imagina-se que empresários e trabalhadores recorram ao sistema contábil para se munirem de informações sobre a situação econômica, financeira e social, além de poderem avaliar o desempenho econômico-social da empresa, antes de irem à mesa de negociações, discutirem reajuste salarial, prêmio de produtividade, participação nos lucros ou resultados, condições de higiene e segurança no trabalho, entre outras.

3 METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida teve caráter descritivo, uma vez que seu objetivo principal foi a descrição das características de determinada população ou fenômeno, mantendo relações entre as variáveis. Esse tipo de pesquisa exige do pesquisador certo grau de responsabilidade para que possua validade científica. Para isso, faz-se necessária delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e a interpretação dos dados (SILVA, 2006; MARTINS, 2007).

O procedimento utilizado para coleta de dados foi a pesquisa documental que teve por finalidade analisar as Convenções Coletivas de Trabalho de 2003 a 2008, firmadas pelos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários juntamente com a Federação Nacional dos Bancos, no propósito de definir a Participação Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas (PLR). Para Gil (1999), este tipo de pesquisa pode integrar o rol de pesquisas utilizadas em um mesmo estudo ou caracterizar-se como o único delineamento utilizado para tal. Com efeito, pode-se inferir que a sua notabilidade é justificada no momento em que se pode organizar informações que se encontram dispersas, conferindo-lhe uma nova importância como fonte da pesquisa.

Destarte, a escolha pelos Sindicatos Empregadores em Sindicatos Bancários é intencional, pois representa um objeto de estudo bastante pertinente, principalmente nas questões que envolvem regulação do trabalho, negociação trabalhista e discussões que permeiam o programa de PLR. Contudo, percebe-se que sua história é pontilhada de impasses e lutas específicas, situadas num contexto histórico em que a retomada da liberdade e os direitos sociais são conseguidos gradativamente.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

A pesquisa realizada com os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários possibilitou analisar as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas no anos de 2003 a 2008, infra-assinados por delegação recebida dos empregados dos bancos, em assembleias, para convencionar a Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas de que trata a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Assim, o Quadro 3 busca analisar a Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2003/2004, a partir das cláusulas firmadas pelos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários.

Itens	Cláusulas	
	PLR	Antecipação de PLR
Pagamento	80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas, em setembro/2003.	40% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial
Valor fixo	R\$ 650,00	R\$ 325,00
Teto máximo	R\$ 4.617,00	R\$ 2.308,00
Percentual	Como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.	Percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2003

Fonte: Dados da pesquisa, dez./2007.

Quadro 3 - Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários - PLR - 2003/2004

Os dados presente no Quadro 3 revelam que, Ao empregado admitido até 31.12.2002, em efetivo exercício em 31.12.2003, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 03.03.2004, de 80% (oitenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2003, acrescido do valor fixo de R\$ 650,00, limitado ao valor de R\$ 4.617,00. O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” desta Cláusula, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, observarão, em face do exercício de 2003, como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.

Assim, quando o total de Participação nos Lucros ou Resultados calculados pela regra básica do “caput” desta Cláusula for inferior a 5% do lucro líquido do banco, no exercício de 2003, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 9.234,00, ou até que o total da Participação nos Lucros ou Resultados atinja 5% do lucro líquido, o que ocorrer primeiro. O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2003 (balanço de 31.12.03) estará isento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados.

A PLR prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 2003, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constituindo base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

No que se concerne à antecipação da PLR, excepcionalmente, o banco efetuará até 10 dias úteis da data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, o pagamento de antecipação da PLR de valor correspondente a 40% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 325,00 observando-se o percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2003, bem como o valor individual máximo a ser pago a título de antecipação de R\$ 2.308,00. Contudo, se o banco apresentar prejuízo no 1º semestre de 2003, está isento do pagamento da antecipação.

Não obstante, o Quadro 4 evidencia as cláusulas firmadas em 2005/2006 pelos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários.

Itens	Cláusulas	
	PLR	Antecipação de PLR
Pagamento	80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas, em setembro/2005.	40% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial
Valor fixo	R\$ 800,00	R\$ 400,00
Teto máximo	R\$ 5.310,00	R\$ 2.655,00
Percentual	Como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.	Percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2005

Fonte: Dados da pesquisa, dez./2007.

Quadro 4 - Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários - PLR - 2005 / 2006

De acordo com a referida convenção, o empregado admitido até 31.12.2004, em efetivo exercício em 31.12.2005, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 03.03.2006, de 80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2005, acrescido do valor fixo de R\$ 800,00, limitado ao valor de R\$ 5.310,00. Com efeito, o percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” desta Cláusula, a título de PLR, observarão, em face do exercício de 2005, como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.

No pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2005. Assim como na convenção anterior, caso o banco apresente prejuízo no exercício de 2005, o mesmo estará isento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados. A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 2005, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, por ser desvinculada da remuneração.

Em caso de antecipação de PLR, a presente convenção prever, excepcionalmente, que o banco efetuará até 10 dias úteis da data da assinatura da Convenção, o pagamento de antecipação no valor correspondente a 40% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 400,00, com percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2005 e o valor individual máximo a ser pago de R\$ 2.655,00. No pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de PLR, referentes ao exercício de 2005.

Destarte, a presente avaliação ainda verificou a Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2006/2007, como evidenciado no Quadro 5.

Itens	Cláusulas		
	PLR	Antecipação de PLR	Adicional de PLR
Pagamento	80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas, em setembro/2006.	80% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial	8% da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício de 2006, em relação ao lucro líquido do exercício de 2005.
Valor fixo	R\$ 828,00	R\$ 828,00	Se o lucro líquido de 2006 for pelo menos 15% maior do que o lucro líquido de 2005, a parcela adicional não será inferior a R\$ 1.000,00.
Teto máximo	R\$ 5.496,00	R\$ 5.496,00	Limite individual de R\$ 1.500,00
Percentual	Como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro	Percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao	Cálculo do mínimo de 5% e do teto de 15% de distribuição da PLR

	líquido do banco.	resultado do 1º semestre de 2006	
--	-------------------	----------------------------------	--

Quadro 5 - Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários - PLR - 2006/2007

Fonte: Dados da pesquisa, dez./2007.

Como verificado anteriormente, ao empregado admitido até 31.12.2005, em efetivo exercício em 31.12.2006, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 02.03.2007, de 80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2006, acrescido do valor fixo de R\$ 828,00, limitado o teto de R\$ 5.496,00. Para o percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput”, a título de PLR, em face do exercício de 2006, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.

É válido ressaltar que quando o total de PLR calculado pela regra básica do “caput” desta Cláusula for inferior a 5% do lucro líquido do banco, no exercício de 2006, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 10.992,00, ou até que o total da PLR atinja 5% do lucro líquido, o que ocorrer primeiro. O empregado admitido até 31.12.2005 e que se afastou a partir de 1º.01.2006, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da Participação nos Lucros ou Resultados, ora estabelecido.

Cumprido salientar, ainda, sobre a antecipação de PLR, expressa no Quadro 6, que determina pagamento de antecipação no valor de 80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 828,00, tendo em vista percentual máximo de 15% do lucro líquido de 2006, bem como valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 5.496,00, sendo no pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de PLR, referentes ao exercício de 2006.

Itens	Cláusulas			
	PLR	Antecipação de PLR	Adicional de PLR	Antecipação de adicional de PLR
Pagamento	80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas, em setembro/2007.	40% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial	8% da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício de 2006, em relação ao lucro líquido do exercício de 2006.	8% da variação do lucro líquido do primeiro semestre de 2007, em relação ao primeiro semestre de 2006, em partes iguais.
Valor fixo	R\$ 878,00	R\$ 439,00	Se o lucro líquido de 2006 for pelo menos 15% maior do que o lucro líquido de 2005, a parcela adicional	Se o lucro líquido do 1º semestre de 2007 for, pelo menos, 15% maior que o lucro líquido do 1º semestre de

			não será inferior a R\$ 1.200,00.	2006, o valor da antecipação da parcela adicional não será inferior a R\$ 600,00.
Teto máximo	R\$ 5.826,00	R\$ 2.913,00	Limite individual de R\$ 1.800,00.	Limite individual de R\$ 900,00
Percentual	Como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco.	Percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2007	Cálculo do mínimo de 5% e do teto de 15% de distribuição da PLR	A antecipação da parcela adicional não será computada para cálculo do mínimo de 5% e do teto de 15% de distribuição da PLR

Quadro 6 - Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários - PLR - 2007/2008

Fonte: Dados da pesquisa, dez./2007

Assim, a pesquisa constou que para o empregado admitido a partir de 1º.01.2006, em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2006.

O adicional de PLR da referida Convenção identifica que deverá ser pago, independente dos valores estabelecidos, o adicional de PLR correspondente a 8% da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício de 2006, em relação ao lucro líquido do exercício de 2005, dividido entre os seus empregados em parcelas iguais, com limite individual de R\$ 1.500,00.

De acordo com o Quadro 6 pode-se inferir que ao empregado admitido até 31.12.2006 em efetivo exercício em 31.12.2007, convencionou-se o pagamento, pelo banco, até 3.3.2008, de 80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2007, acrescido do valor fixo de R\$ 878,00, limitado ao valor de R\$ 5.826,00.

Com isso, percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no “caput” da Cláusula, a título de PLR, observarão, em face do exercício de 2007, como teto, o percentual de 15% e, como mínimo, o percentual de 5% do lucro líquido do banco. Quando o total de PLR calculado pela regra básica do da Cláusula for inferior a 5% do lucro líquido do banco, no exercício de 2007, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 (dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 11.652,00, ou até que o total da PLR atinja 5%.

No pagamento da PLR, o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2007. No que diz respeito ao pagamento de antecipação de PLR, correspondente 40% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 439,00; percentual máximo de 15% do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 2007; valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 2.913,00; e

caso, o banco que apresente prejuízo no 1º semestre de 2007 (balanço de 30.6.2007), estará isento do pagamento da antecipação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou apresentar uma análise das Convenções Coletivas de Trabalho de 2003 a 2008, firmadas entre os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos, com o propósito de identificar a evolução das discussões referentes ao Programa de Participação Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas (PLR), com o objetivo de proporcionar condições mais democráticas para os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho.

Por sua vez, o presente estudo identificou uma relativa evolução dos acordos de PLR das presentes convenções coletivas de trabalho, uma vez que foi possível perceber que, por exemplo, ao passo que as convenções de 2003 e 2004 garantiam somente cláusulas referentes a PLR e sua Antecipação com apenas 40% sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial, as demais convenções apresentaram Adicional de PLR com 8% da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício do referido ano e Limite individual de R\$ 1.500,00 do teto máximo, bem como a Antecipação de Adicional de PLR.

A pesquisa revelou, ainda, que em linhas gerais nas convenções trabalhistas o pagamento da PLR é de 80% sobre o salário-base, mais verbas fixas de natureza salarial, reajustada até o mês do ano de cada Convenção Coletiva, com teto percentual de 15% e, como mínimo, de 5% do Lucro Líquido do banco. Com relação ao processo de antecipação de PLR, o percentual é de 40% sobre o salário base, já o adicional é de 8% da variação, relacionado ao valor absoluto do crescimento do Lucro Líquido do Exercício anterior.

Já no que diz respeito ao adicional de PLR das referidas Convenções, identifica que deverá ser pago, independente dos valores estabelecidos, o adicional de PLR correspondente a 8% da variação em valor absoluto do crescimento do lucro líquido do exercício do ano correspondente, e em relação ao lucro líquido do exercício do ano anterior, dividido entre os seus empregados em parcelas iguais, com um limite individual.

Ao contrário das Convenções de anos anteriores, o acordo coletivo de 2007/2008 evidenciou uma conquista bastante significativa para os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários - antecipação da parcela adicional de PLR - prevendo pagamento de 8% da variação do lucro líquido do primeiro semestre de 2007, em relação ao primeiro semestre de 2006, em partes iguais, dividido pelo número de empregados, com limite individual de R\$ 900,00. A antecipação da parcela adicional não está sujeita aos tetos estabelecidos.

Assim, as Convenções Coletivas de Trabalho demonstram que a PLR dos Bancários aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações, bem como firma-se a Confederação Nacional dos Trabalhadores do

Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT, na condição de assistente das entidades sindicais profissionais signatárias.

Referências

ÁLVARES, Antônio C. T. Participação nos lucros definida pelos resultados. **RAE – Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v. 39, n. 4, p. 70-77, out./dez. 1999.

BELL, D., HANSON, C. **Profi t-sharing and profi tability: How Profi t-Sharing Promotes Business Success**. Londres: Kogan Page, 1987.

BRASIL. Medida Provisória n.º 794 de 29.12.94. **Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas**. Diário Oficial da União (DOU) de 29.12.94

BEUREN, Ilse Maria. **Gerenciamento da Informação: um recurso estratégico no processo de Gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 1998.

CORRÊA, Daniela; LIMA, Gualberto T. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: Lições da experiência internacional. **REC – Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro: v. 10, n. 2, p. 357-388, mai./ago 2006.

DELBONI, Denise Poiani. **Algumas dimensões do contrato coletivo de trabalho e sua percepção pelos praticantes das relações trabalhistas no Brasil**. 1995. 156 f. Dissertação Mestrado em Administração) – FEA, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

DIEESE. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas de 2005**. DIEESE 50 Anos. São Paulo: ano 3, n. 22, p. 1-25, ago. de 2006.

ELY, H. B. Programas de qualidade nos bancos: o olhar sindicalista. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, p. 98-109, jan./mar. 1997.

FITZROY F. R., KRAFT, K. Cooperation, productivity and profi t-Sharing. **The Quarterly Journal of Economics**: 1987, v. 102, n. 1, p. 23-35.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Sônia Maria da S. **O uso das informações contábeis como um instrumento orientador das negociações trabalhistas no Brasil.** 1998. 150 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – FEA, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

GUIMARÃES, Isac P., et al. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas: o caso dos Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador. In: XIV CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 2007, João Pessoa-PB. **Anais...** João Pessoa-PB: 2007.

GUIMARÃES, Isac P.; GOMES, Sônia Maria da S. **Use Accounting Information on Labor Negotiations** - New perspectives for the Unions of the Bank of Bahia. In: 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT – FEA/USP, 2008, São Paulo – SP. **Anais...** São Paulo – SP: 2008.

HEDRIKSEN, Edson; BREDA, Michael F. V. **Teoria da Contabilidade.** Trad. De Antonio Zoratto Sanvicente. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

KRUSE, D. Profi t-sharing: does it make a difference. **Journal of Economics Issue**, v. 28, n. 2. 1993.

LEVINE, D., TYSON, L. Participation, Productivity and the Firm's Environment. In: **A. Blinder, Paying for Productivity, A Look at the Evidence.** Washington, DC: The Brookings Institution, 1990.

MARTINS, Gilberto A.

MELO NETO, Antônio Pádua. **A forma de distribuição da PLR e seus impactos no salário e na organização da classe trabalhadora** – o caso da Petrobrás (1999-2002). 2003. 80 f. Monografia (Graduação em Economia) UFBA – Faculdade de Ciências Econômicas. Salvador, 2003.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2004.

NEVES, Euclides Fagundes. **Bancos, Bancários e Movimentos Sindicais.** Anita Garibaldi, SP: Divo Guisoni, 1998.

NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE TÉCNICA - 1 NBC T 1., **Estrutura Conceitual para a Elaboração e Apresentação das Demonstrações Contábeis.** Resolução CFC nº 1.121 de 28 de março de 2008. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 02 mai. 2008.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade Gerencial: Um enfoque em sistema de informação contábil.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVA, Antônio Carlos R da. **Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SINDICATO dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osaco e região. **História.** Disponível em: <_ HYPERLINK "http://www.spbancarios.com.br/historia.asp" __http://www.spbancarios.com.br/historia.asp_>. Acesso em 19 de novembro de 2007.