



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

ROSANE SALVAGNI

**PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR: uma estratégia de
dominação e exploração do capital sobre o trabalho**

Florianópolis

2014

ROSANE SALVAGNI

**PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR: uma estratégia de
dominação e exploração do capital sobre o trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof^o. Me. Jaime Hillesheim

Florianópolis

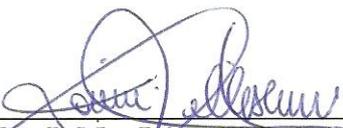
2014

ROSANE SALVAGNI

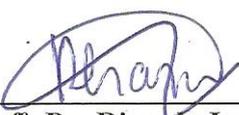
**PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR: uma estratégia de
dominação e exploração do capital sobre o trabalho**

Este trabalho de Conclusão de Curso é um requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social e foi julgado e aprovado no Departamento de Serviço Social da Universidade de Santa Catarina pela Comissão Examinadora constituída dos membros:

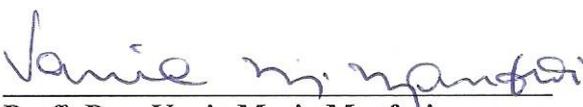
Florianópolis, 24 de julho de 2014



Prof.º Me. Jaime Hillesheim
(Orientador)



Prof.º Dr. Ricardo Lara
(1ª Examinador)



Prof.ª Dra. Vania Maria Manfro
(2ª Examinadora)

“Eu, no fundo, não invento nada. Sou apenas alguém que se limita a levantar uma pedra e a pôr à vista o que está por baixo. Não é minha culpa se de vez em quando me saem monstros”.

(José Saramago)

AGRADECIMENTOS

Dirijo este agradecimento em especial aos meus queridos pais: Dante Salvagni e Honorina Manfroi Salvagni, pela presença constante em minha vida o que contribuiu para a formação do meu ser.

À minha mãe, que com sua sabedoria proporcionou a força e coragem necessárias para enfrentar os desafios da vida, sempre em busca de um norte a seguir, sem fugir das dificuldades do caminho.

Ao meu pai que com seu exemplo de dignidade, honestidade e bondade fizeram com que me tornasse uma pessoa consciente e seguidora destes princípios.

Agradeço aos meus irmãos e cunhados, que sempre me apoiaram e se orgulharam por eu ter coragem de enfrentar tal desafio. Agradeço a todos por compreender a minha ausência em família, e em especial, a atenção que deram aos meus pais por mim nas horas em que me dediquei aos estudos.

Aos meus sobrinhos, pelo carinho.

À Diva, minha irmã, que esteve presente em todos os momentos de minha vida acadêmica, pessoal e profissional. Pelo apoio fundamental em todas as horas desta minha jornada, com o desprendimento capaz de oferecer alternativas inteligentes e adequadas em cada situação. Obrigada pela amizade e por suportar, lado a lado, os obstáculos desta caminhada.

Aos meus colegas de trabalho da agência Nereu Ramos do Banco do Brasil, pela força nos momentos mais atribulados, permitindo-me condições para cumprir, em conjunto, o ofício de trabalhadora e de estudante. Minha dedicação e especial agradecimento à Zelinda Ribeiro, Angelita Peiter e Renata Salis Magalhães.

OBRIGADA,

Ao meu orientador, professor e mestre Jaime Hillesheim, que abraçou este desafio com dedicação e afinco. Seu conhecimento, sua busca constante pelo saber, sua motivação e ética profissional foram a essência para despertar, a cada encontro, uma visão de maior amplitude em relação ao assunto deste trabalho e suas relações com a prática. Sua forma de ser me exigiu uma conduta investigativa, reflexiva e firme em relação ao estudo em apreço.

A todos os professores do curso de Serviço Social dos quais pude desfrutar do convívio e da eterna admiração, pela postura profissional, pelo discurso motivador, pela dinâmica das aulas e pelo conhecimento que me trouxeram.

As Assistentes Sociais do Hospital Universitário Polydoro Ernani Santiago, onde realizei meus estágios, que me mostraram alguns caminhos da profissão, o empenho e o comprometimento em suas práticas.

À minha supervisora de estágio, a Assistente Social Tayana Maciel Neves de Oliveira que me mostrou o seu fazer profissional, sua postura como modelo de atuação e me fez acreditar, através da prática diária, o quanto a profissão nos trás questionamentos, desafios e acima de tudo, grandes satisfações pelos feitos.

Aos amigos da Universidade, especialmente Carmelita Bach, amiga de todos os momentos, colega de quase todas as disciplinas e companheira de todas as horas no convívio acadêmico.

A todos que não mencionei neste espaço, mas que em algum momento de minha vida me deram seu tempo de atenção ou até foram providenciais para aquilo que buscava. Obrigada, vocês foram muito importantes em minha caminhada.

LISTA DE SIGLAS

ACT	- Acordo Coletivo de Trabalho;
BACEN	- Banco Central do Brasil;
CCT	- Convenção Coletiva de Trabalho;
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho;
CONTRAF	- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro;
CONTEC	- Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito;
CUT	- Central Única dos Trabalhadores;
DIESSE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio Econômico;
FEBRABAN	- Federação Brasileira dos Bancos;
FENABAN	- Federação Nacional dos Bancos;
FGV	- Fundação Getúlio Vargas;
FIPE	- Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas;
IAPS	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Servidores;
IGPM	- Índice Geral de Preços do Mercado;
INAN	- Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição;
INPC	- Índice Nacional de Preços ao Consumidor;
INSS	- Instituto Nacional de Previdência Social;
IPEA	- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada;
MPE	- Média e Pequena Empresa;
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego;
PAT	- Programa de Alimentação do Trabalhador;
PRONAN	- Programa Nacional de Alimentação e Nutrição;
SAPS	- Serviço de Alimentação da Previdência Social;
SCA	- Serviço Central de Alimentação;
SESI	- Serviço Social da Indústria;

LISTA DE GRÁFICOS

Quadro 1 – Relação entre INPC, reajuste de Salário FENABAN, reajuste Cesta Alimentação e Lucro dos Bancos– 2004 A 213	<u>74</u>
--	-----------

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Negociações da CONTEC em 2014 _____	61
Tabela 2 – Negociações da CONTRAF em 2014 _____	61
Tabela 3 – Índices de reajustes de Salários e de “Benefícios” relacionados à Alimentação nas CCTs, no Setor Bancário brasileiro, entre 2004 e 2014 _____	67
Tabela 4 – Lucro dos Quatro Maiores Bancos do País entre – 2004 e 2013 _____	69
Tabela 5 – Correlação entre Indicadores Econômicos, Reajustes Salariais e de Benefícios relacionados à Alimentação – 2004 a 2013 _____	72

SALVAGNI, Rosane. **Programa de Alimentação do Trabalhador**: uma estratégia de dominação e exploração do capital sobre o trabalho. 93 fls.. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo fazer um resgate histórico-crítico do Programa de Alimentação do Trabalhador, analisando primeiramente o contexto sócio-político e econômico em que ele nasce. As políticas sociais de alimentação do trabalhador praticadas no Brasil serão comentadas cronologicamente até os dias atuais. Objetivamos estudar a legislação pertinente ao programa, as suas implicações na relação entre Estado, capital e trabalho e seus reflexos na vida dos trabalhadores. Uma análise das negociações em dissídios coletivos no setor bancário do país permitirá avaliação das Convenções Coletivas de Trabalho do último decênio (2004-2014) associadas às minutas de reivindicações da categoria nas pautas relacionadas a “salários” e “benefícios” de vale refeição e cesta alimentação. Na problematização da composição das verbas salariais e das remuneratórias evidencia-se o principal objetivo do Programa de Alimentação do Trabalhador e a quem ele beneficia.

Palavras-Chave: Programa de Alimentação do Trabalhador. Política Social. Legislação e Regulamentação.

SALVAGNI, Rosane. **The worker's food program: a strategy of domination and exploitation of capital on the job.** fls. 93. Work of conclusion of course (Bachelor of Social Service) – Department of Social services, Federal University of Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

ABSTRACT

The present monography aims to make a historical-critical rescue of the worker's food program, analyzing the socio-political and economic context in which it is born. The social worker's power politics practiced in Brazil are discussed chronologically to the present day. Aim to study the relevant legislation to the program, its implications on the relationship between State, capital and labor and its reflections in the lives of workers. An analysis of the negotiations in collective bargaining in the country's banking sector will allow evaluation of the collective bargaining agreements of the last decade (2004-2014) associated with the drafts of the guidelines category claims related to "wages" and "benefits" of food stamps and food basket. In questioning the composition of wage and compensation sums evidenced the main objective of the worker's food program and who it benefits.

Keywords: Worker's Food Program. Social Policy. Laws and Regulations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO - I	
1 O ESTADO E A POLÍTICA SOCIAL NO CONTEXTO DO CAPITALISMO MONOPOLISTA	14
1.1 OS AVANÇOS E RETROCESSOS DA POLÍTICA SOCIAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO	14
1.1.1 A política social e segurança alimentar: relações com o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT	18
1.1.2 O Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e as políticas de alimentação após anos 80	24
CAPÍTULO - II	
2 O PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR E SUAS CONEXÕES COM OS INTERESSES ECONÔMICOS	29
2.1 AS RELAÇÕES ENTRE O SALÁRIO E ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR	29
2.1.1 Benefícios fiscais para o empregador decorrentes do PAT	32
2.1.2 Trabalhadores beneficiários do PAT	35
2.1.3 O Programa de Alimentação do Trabalhador e suas contradições no contexto das relações entre capital e trabalho	37
CAPÍTULO - III	
3 O PAT E AS CONTRADIÇÕES NO INTERIOR NA LUTA POLÍTICA DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS	45
3.1 A ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR NAS PACTUAÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SISTEMA FINANCEIRO	45
3.1.1 As minutas de reivindicações da categoria bancária apresentadas à FENABAN e a questão da alimentação do trabalhador	54
3.1.2 A avaliação da evolução de valores de salários e de “benefícios” relacionados à alimentação dos trabalhadores no último decênio	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXO	86
Anexo - 1: Minuta de reivindicações da categoria bancária CONTRAF 2013-2014	86

INTRODUÇÃO

A temática que se propõe estudar neste Trabalho de Conclusão de Curso surgiu da minha relação como trabalhadora bancária desde 1988 e, desde lá, usufruindo de “benefícios” que complementavam o salário, entre eles, os de alimentação. O conhecimento teórico que obtive durante o curso de Serviço Social me fez associar a minha experiência pessoal às condições postas na relação capital e trabalho. Percebia que estes “benefícios” eram pagos como se fosse salário, acompanhavam o reajuste salarial. Contudo, por imposição legal, estes são disponibilizados ao trabalhador a partir de condicionalidades para sua utilização e não apareciam na folha de pagamento. Quando pensei em calcular quanto iria ganhar de aposentadoria após 30 anos de trabalho percebi que ganharia somente a média do que foi pago através de encargos sociais, ou seja, iria para aposentadoria com aproximadamente 2/3 (dois terços) do total que recebia mensalmente e sem contar a incidência do fator previdenciário. Este foi o principal motivo que me impulsionou a estudar o Programa de Alimentação do Trabalhador buscando entender a quem o programa beneficia realmente.

Na tentativa de dar maior organicidade entre as questões aqui tratadas, dividiu-se este estudo em três capítulos:

No primeiro, buscou-se abordar a relação do Estado e das Políticas Sociais num resgate histórico das políticas de alimentação situadas no contexto capitalista monopolista.

No Segundo fez-se um aporte da legislação que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador no Brasil e outras que se julgaram necessárias para melhor entendimento do assunto em questão. Também se apresentou neste momento uma discussão sobre o trabalhador como beneficiário do programa e as contradições inerentes a relação capital e trabalho.

No terceiro e último capítulo, analisaram-se Convenções Coletivas de Trabalho e minutas de reivindicações da categoria bancária, assim como a evolução econômica de valores salariais e de benefícios de alimentação no último decênio. Esta amostra permitiu-nos entender um pouco mais do Programa de Alimentação do Trabalhador aplicado a uma categoria que se apresentava muito forte na relação sindical do país, dos bancários, e que hoje reflete com grande expressão as transformações de cunho liberal que desmontou sua força política.

O objetivo desta análise foi de situar o trabalhador diante de seus direitos na relação salarial, de uma categoria que tem grande fragmentação da sua remuneração em diversos benefícios decorrentes de negociações salariais, qual seja, a dos bancários. Esta condição não

só influencia na forma de consumo do cotidiano, como também refletirá no decorrer de sua vida, principalmente no seu salário de benefício. O Programa de Alimentação do Trabalhador se traduz na concessão de “benefício” para que seja usado para refeições ou a cesta de alimentação que é extensiva à família do trabalhador. Pretendeu-se, aqui, problematizar seu objetivo de atender trabalhadores de baixa renda pois, quando das proposições iniciais, estava direcionado àqueles que percebiam até dois salários mínimos e hoje atende quem recebe até cinco salários mínimos extensivo, se assim quiser o empregador, aos demais trabalhadores. Neste sentido, questiona-se por que ocorreu esta grande abrangência do programa, assim como o aumento dos valores do “benefício” em relação ao valor de salário? Em contrapartida, o programa oferece benefícios fiscais ao empregador. Para sua implementação verifica-se a participação de fornecedores de refeição e alimentação, assim como operacionalizadores de um sistema criado para esse fim, o que configura um nicho de mercado que corrobora para autovalorização do capital.

Ao usufruir de um aprofundamento teórico e analítico do Programa de Alimentação do Trabalhador, após as conclusões deste trabalho, poderá este ser material de apoio para a categoria bancária conduzir a sua comunicação com os grupos sindicais e como embasamento para negociações. Não só a categoria bancária poderá utilizar este material, mas todo o trabalhador, outros sindicalistas ou a quem julgar importante e este configurar como interesse.

Os caminhos metodológicos percorridos para a construção deste trabalho aconteceram por meio de aprofundamento de estudos com a aplicação do método indutivo¹, como metodologias de pesquisa foram utilizadas a pesquisa bibliográfica² e documental³.

Nessa experiência, foi realizada uma avaliação das negociações da categoria bancária no Brasil através de seus órgãos associados, tomando como objeto as pactuações relacionadas aos “benefícios” em comento. A análise da evolução de reajuste salarial juntamente com os “benefícios” relativos à alimentação trouxeram-nos a necessidade de associar ao contexto

¹ PASOLD, Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa jurídica e Metodologia da pesquisa jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC editora, 2007. p. 101. O método Indutivo busca: “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”.

² MARTINS, G. de A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2000 p. 28. A pesquisa bibliográfica é conceituada como: “[...] um estudo para conhecer as contribuições científicas sobre o tema, tendo como objetivo recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas existentes sobre o fenômeno pesquisado”.

³ SANTOS, A. R. dos. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000 p. 34.. A pesquisa documental busca: “[...] busca oferecer uma análise das fontes destacadas em tabelas estatísticas, gráficos, relatórios, fotografias, projetos (leis, ofícios), mapas, informativos, entre outros. Tem como finalidade imprimir uma visão avaliativa das informações com a sua aplicação e aproveitamento para o desenvolvimento da pesquisa”.

econômico na qual situa-se a categoria bancária, relacionando-os aos 04 (quatro) maiores empregadores da categoria, no país.

Ao concluir o trabalho foram reiteradas algumas reflexões sobre os aspectos levantados pelo estudo do objeto, bem como foram apontadas algumas sugestões e indicações conclusivas.

CAPITULO I

1 O ESTADO E A POLÍTICA SOCIAL NO CONTEXTO DO CAPITALISMO MONOPOLISTA

1.1 OS AVANÇOS E RETROCESSOS DA POLÍTICA SOCIAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

No Brasil, dado o fato de o Estado interferir como agente econômico sobre as formas consideradas essenciais, sempre no processo de acumulação capitalista, os fundos públicos foram direcionados para a criação das condições adequadas do modelo de desenvolvimento econômico.

As iniciativas de políticas sociais historicamente estiveram subordinadas aos interesses políticos e econômicos, sendo certo dizer que as demandas das classes trabalhadoras foram conformadas por perspectivas populistas em alguns lapsos temporais e/ou foram controladas pelo uso da repressão.

De todo o modo, ao pensarmos a construção do que estamos aqui denominando de sistema de proteção social no Brasil, cremos ser coerente problematizarmos tal objeto a partir de dois grandes períodos: o primeiro compreendido entre 1930 a 1960 e, o segundo, de 1960 até os dias atuais.

Assim a década de 1930 caracterizou-se pelo crescimento econômico com base na indústria e, ao mesmo tempo, pelos processos de organização da força de trabalho.

A expansão do capital exacerbou o problema da propriedade privada da terra, questão que permanece sem resolução no país. O espaço urbano passa a concentrar os trabalhadores industriais e aqueles vinculados ao comércio e outras atividades características do mercado capitalista. O intenso processo de urbanização trouxe consigo um conjunto de problemas que fez agravar as condições precárias de vida e de trabalho que, progressivamente, constituiu a pauta dos movimentos e reivindicações populares.

Inúmeras iniciativas serviram como mediação na relação entre capital e trabalho, todas marcadas por um viés clientelista e meritocrático, distante da perspectiva de direito. Neste sentido as políticas sociais eram incipientes, ao mesmo tempo em que eram pensadas como meios de controle dos movimentos de resistência que surgiam. Eram marcadas pela

descontinuidade e pontualidade, bem como pela incapacidade de dar cobertura aos contingentes populacionais que a elas demandavam.

A estruturação de uma legislação trabalhista que assegurasse a tolerância dos níveis de exploração por parte dos trabalhadores permitiu, concomitantemente, que o movimento sindical se mantivesse atrelado ao Estado, fragilizando a forte influência do anarco-sindicalismo entre os trabalhadores à época.

Assim, as regulações da relação capital e trabalho não estavam desconectadas com a implementação de políticas sociais que tinham como objetivo contribuir no processo de controle dos movimentos dos trabalhadores, com bases clientelistas que definiam as relações entre Estado e setores organizados da sociedade civil.

No contexto do Estado Novo (1937-1945) foram criadas inúmeras instituições assistenciais na perspectiva de incorporar algumas reivindicações dos setores populares que dariam origem a determinados “direitos inerentes a condição de explorado” do trabalhador brasileiro. Para Iamamoto e Carvalho (1985, p. 243): “[...] a violência que caracteriza o Estado Novo, a tentativa de supressão da luta de classes através da repressão e tortura, não podem esconder a outra face de sua postura, que se traduz na influência de sua política de massas”.

De acordo com os mesmos autores, o aparecimento de um conjunto de instituições (Seguro Social, Justiça do Trabalho, Salário Mínimo, Assistência Social, entre outras iniciativas) são respostas do Estado ao aprofundamento das contradições próprias do modo de produção capitalista (IAMAMOTO; CARVALHO, 1985 p. 245).

No período que se segue ao Estado Novo – entre 1945 até 1964 - há um predomínio da política populista e, após a deposição do governo Vargas, se convoca uma Assembléia Nacional Constituinte que dá origem à Constituição de 1946. Nela, destaca-se o papel do Estado como agente propulsor do desenvolvimento econômico e a perspectiva de conciliação entre interesses econômicos e a justiça social.

Os direitos sociais previstos nesta Carta Magna estavam limitados aos preceitos populistas, mas, de todo o modo, na denominação da Nova República, evidenciou-se um período de ascensão política das classes trabalhadoras. Apesar da tutela do Estado, partes dos movimentos sociais e trabalhistas conseguiram alcançar patamares mais elevados de politização o que, por certo, teve incidência sobre as conquistas sociais à época, embora as políticas sociais fossem seletivas e voltadas para determinados segmentos mais organizados das classes trabalhadoras incorporados ao mercado de trabalho.

A efervescência política que antecede a instauração do governo militar, marcado pela hegemonia do pensamento conservador que subsidiava a organização das classes dominantes resultou na derrubada do governo constitucional para dar lugar a um regime ditatorial.

O avanço político das organizações das classes trabalhadoras foi interrompido por uma autocracia que encontrou no uso da repressão, o meio para garantir a estabilidade social e política de uma nova ordem.

Se por um lado é possível falar na ampliação dos serviços sociais – benefícios previdenciários, saúde, educação, habitação, etc. – não há como negar que a organização desses serviços ocorreu sem mecanismos de controle social por parte da população sobre as ações dos governos e, grande parte deles, foi deslocada para a iniciativa privada de caráter filantrópico, paulatinamente.

O Brasil vivenciava, então, uma modernização conservadora que, segundo Rachel Raichelis (1998, p. 90):

[...] assentou-se sobre a lógica permanente de privatização dos ganhos e socialização das perdas, favorecendo a simbiose entre interesses estatais e privados em detrimento dos interesses públicos. Agora, a questão social passa a ser tratada por meio da articulação assistência/repressão.

No final da década de 1970 o modelo de desenvolvimento adotado durante o regime militar dá sinais de exaurimento e o chamado período do “milagre econômico” chega ao fim, dando motivo a intensificação de novos movimentos reivindicatórios que se opunham mais diretamente ao próprio regime.

Assim, se no primeiro período aqui assinalado (1930-1964) constata-se a emergência da proteção social no Brasil, no segundo, evidencia-se um conjunto de medidas coadunadas com uma modernização conservadora (1964-1985). Esta estratégia, especificamente, também se esgota especialmente no período compreendido entre 1980 a 1984.

Cabe ressaltar, aqui, que é no contexto da crise de legitimação do regime militar e do esgotamento do modelo econômico adotado nesse período que o Programa de Alimentação do Trabalhador é instituído por meio da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

A década de 1980 foi marcada por duas características contraditórias. De um lado, a intensificação da crise econômica e seus efeitos, relacionados a crise mais geral do capitalismo mundial que se verifica desde o fim dos anos de 1960. Por outro lado, há uma

renovação das forças políticas da sociedade civil brasileira que provoca o processo de abertura democrática.

A transição política do regime ditatorial para o democrático, contudo, é marcado por um pacto conservador. Em virtude disso, a Assembléia Nacional Constituinte instalada - que resultou na Constituição de 1988 – sofreu todas as influências das perspectivas políticas em disputa. Tão logo importantes direitos foram assegurados no texto constitucional, iniciou-se um processo de contrarreforma do Estado, a partir de uma perspectiva neoliberal.

Ao analisar este processo Raquel Raichelis (1998, p. 71) assevera que:

Em tal contexto vêm à tona as chamadas medidas de ajuste estrutural preconizadas pelo Consenso de Washington. O ideário neoliberal difundido pelos organismos internacionais e multilaterais como remédio à crise das economias periféricas pode ser sintetizado nos três eixos centrais articuladores da proposta.

Estes três eixos são identificados na literatura sobre o tema como sendo a estabilização econômica – por meio do controle dos gastos públicos e da inflação -, o ajuste estrutural – com vistas a aumentar a competitividade, diminuir os custos da produção e promover a abertura comercial -, e a privatização - pretendendo promover a reforma do Estado e garantir a expansão do mercado.

A partir de então, pode-se dizer que as classes trabalhadoras passam a enfrentar novamente um avanço do capital sobre seus direitos reconhecidos formalmente. Inúmeras estratégias para enfraquecer a organização política dos trabalhadores foram adotadas, de maneira que estas passassem a assumir, cada vez mais, uma postura defensiva em face dos processos de desregulamentação e supressão de direitos conquistados nos períodos anteriores.

A perspectiva da universalidade perde terreno em face do ideário neoliberal que concebe o mercado como espaço privilegiado das respostas às necessidades humanas e o Estado, homogeneizado pelos interesses burgueses, se volta apenas para os segmentos considerados mais vulnerabilizados.

De acordo com Potyara Amazoneida P. Pereira e Rosa Helena Stein (2010, p. 107):

No discurso e na prática focalista pós-moderna, especialmente no âmbito da política social, a lógica da fragmentação e do curto prazo prepondera; o trato com a realidade exige apenas conhecimento de pequeno alcance, pois o local se sobrepõe ao geral; as prestações sociais são ditadas pelo imediatismo e pela rapidez de

resultados, geralmente quantitativos e referenciados na renda; o mérito descamba o direito, até mesmo entre os pobres, que se transformam em vítimas meritocráticas da proteção social, por sua situação de penúria [...].

Mesmo com a ascensão de um governo “democrático popular”, a política macroeconômica adotada na década de 1990 foi mantida, impedindo a alteração desse quadro regressivo.

Esta abordagem, ainda que genérica, é necessária para compreender o contexto das transformações sócio-históricas da sociedade brasileira, mais especificamente aquelas ocorridas desde as primeiras décadas do século passado quando o Estado, para enfrentar as refrações da questão social, passa a fazer uso da política social como estratégia de controle social. A intervenção estatal, no contexto da emergência do capitalismo monopolista, articula. “[...] funções econômicas e políticas necessárias à preservação e ao controle da força de trabalho ocupada e excedente” (NETTO, 1992, p. 26-27 *apud* RAICHELIS, 1998, p.32).

É no interior desse debate que, ainda, precisamos situar o PAT.

1.1.1 A política social e segurança alimentar: relações com o programa de alimentação do trabalhador – PAT

A alimentação é uma necessidade humana básica e naturalmente, universal. Potyara A. P. Pereira (2000, p. 65) desenvolve uma importante reflexão sobre o que são “[...] necessidades humanas básicas como fenômenos objetivos e universais”. Seu objetivo, primeiramente, foi de obter uma formulação mais coerente e confiável dessa categoria em relação às políticas públicas. As teorias, segundo ela, evidenciaram o “caráter humano-social das necessidades”, ou seja, elas elucidaram o fato de as necessidades constituírem uma natureza universal, porém não generalizadas e nem segregadas em contexto social. O interesse dos estudiosos foi discutir a questão das necessidades humanas de forma globalizada, com ênfase na “redistribuição dos recursos no plano mundial”. A partir da problematização de um conjunto de estudos a autora concluiu que necessidades “básicas” são objetivas porque independem de preferências individuais, ou seja, devem atender especificamente o que é básico para todos os seres humanos, em todos os tempos, lugares e culturas. Necessidades básicas não devem atender preferências reguladas pelo mercado, ou diferenças culturais,

segundo a autora. A limitação “básica” pode ser entendida como prejuízos a certos grupos sociais, porém deve manter a objetividade mesmo diante de sentimentos subjetivos como ansiedade ou tristeza.

Desta feita, Potyara A. P. Pereira (2000, p. 65) define dois conjuntos de necessidades básicas objetivas e universais que são a saúde física e a autonomia como precondições para alcançar os objetivos universais de participação social. Para ela, necessidades básicas precisam atender as necessidades físicas e ao mesmo tempo permitir que cada ser humano seja livre para agir e interagir no meio social sem ônus quaisquer. Assim, esta autonomia se traduz em direitos morais que se transformam em direitos sociais e civis e se processam através das políticas sociais, segundo termos usados pela mencionada autora.

Apesar de delimitar necessidades “básicas” objetivas e universais, ao que se determina como direito, estas ficam condicionadas ao meio de onde surgem e se processam as políticas. E, neste sentido, concordamos com as perspectivas teóricas que entendem a política social como: “[...] uma mediação entre economia e política, como resultado de contradições estruturais engendradas pela luta de classes e delimitadas pelos processos de valorização do capital” (BEHRING, 2009, p.130).

O Brasil constituiu suas políticas sociais com tendências sobre as políticas de seguridade social (previdência social, saúde e assistência social) instituídas nos países capitalistas da Europa Central, que se sustentaram em dois modelos: bismarckiano e beverigiano. O modelo bismarckiano, originado na Alemanha no final do século XIX, tem como objetivo central “assegurar renda aos trabalhadores em momentos de riscos sociais decorrentes da ausência de trabalho”. Assemelhou-se aos seguros privados, pois são direitos garantidos mediante contribuição anterior de trabalhadores e empregadores conforme folhas de salários e com prestações proporcionais. Já o modelo beveridgiano, que surgiu na Inglaterra durante a Segunda Guerra Mundial, objetivou o “combate a pobreza”, pautado na instituição de direitos universais a todos os cidadãos, incondicionalmente. Ainda que submetido a recursos para financiamento, o modelo inglês garante os mínimos a todos os cidadãos que necessitam. No Brasil, a construção tardia de uma sociedade fundada no trabalho assalariado seguiu as tendências internacionais à medida que o trabalho adquiriu centralidade na relação com as políticas de proteção social (BOSCHETTI; SALVADOR, 2006, p. 27).

Nos países do centro do capitalismo mundial, após a Revolução Russa (1917) e ao longo do século XX, predominaram reformas de caráter socialdemocrata no que se refere a políticas de proteção social e trabalhista. Instituiu-se o Estado de Bem-Estar Social que

cumpriu com estratégias de enfrentamento da pobreza, do desemprego e da desigualdade. Seu período de glória foi de 1948 a 1973 e consagrou a politização das ações de natureza pública reforçando o papel do Estado para restringir o papel das forças do livre mercado. Já os países que conformavam a periferia do capitalismo mundial não apresentaram grandes avanços na proteção social e trabalhista, como o Brasil. Durante cinco décadas do século passado, o Brasil foi um dos países que mais rápido conseguiu expandir sua economia no mundo, porém não se afastou das condições de subdesenvolvimento com a permanência de grande parte da população prisioneira de condições precárias de vida e trabalho (POCHMANN, 2004, pp. 3-7).

A produção cafeeira foi o ícone de expansão da economia do Brasil nos anos de 1900 a 1920 chegando a 8% superior a economia americana. A década de 30 foi um período de estagnação das atividades econômicas com um vácuo no antigo modelo econômico agrário-exportador e se estabeleceu o projeto de industrialização, mesmo que tardio em relação ao centro do capitalismo mundial. Na década de 1940 instituiu-se o salário mínimo e um sistema de tributação elaborado para que o Estado assumisse as políticas públicas de educação, saúde, previdência e assistência social. O sistema de proteção social tomou características meritocráticas e particularistas por atender somente trabalhadores assalariados com carteira assinada, excluindo trabalhadores informais e rurais, conforme os elementos anteriormente expostos (*Ibidem*, 2004, pp. 8-10).

O autor em relação ao fundo público para financiamento da proteção social, indica que a tributação:

[...] demonstrou ser regressiva, dependendo de impostos e contribuições sobre o custo do trabalho. Assim, parte importante do sistema de proteção social foi financiada por base contributiva, por tributos indiretos e subvenções fiscais, que, na maior parte das vezes, é regressiva, pois onera justamente a renda dos pobres (*Ibidem*, 2004 p. 10).

O financiamento da proteção social representou 1/3 do custo total do trabalhador urbano, situação que dificultou a formalidade do trabalho e ao mesmo tempo a difusão de uma “cidadania de natureza regulada” (*Ibidem*, 2004, p. 10).

Entre 1911 e 1919, no auge da economia cafeeira, já havia movimentos para fornecimento de serviços médicos aos trabalhadores, podendo ser entendido como uma dupla intenção entre a classe empresarial e trabalhadores. Tais serviços seriam uma forma de evitar

conflitos e tensões entre os trabalhadores e, possibilitariam a criação de ao mesmo tempo, condições para manter os trabalhadores estrangeiros, imigrante no mercado interno. Além do atendimento médico, neste período também se verificou a conquista do direito de creches e restaurantes com alimentação a preço de custo para os trabalhadores. Em 1917, havia organização de lideranças sindicais e associações populares para reivindicar melhores condições de trabalho, de salários e de alimentação (ARAÚJO *et. al.*, 2010, pp. 979-980).

As aceleradas transformações sócio-econômicas desencadeadas nos anos de 1930, as quais conformaram a base urbano-industrial do país, apoiaram também processos de reorganização do Estado nacional. Educação, saúde, previdência, assistência social e programas de alimentação e nutrição, habitação popular, saneamento e transporte foram gradativamente se tornando alvo da ação pública (DRAIBE, 1994 apud ARAÚJO *et. al.*, 2010, pp. 979-980).

Ainda na década de 1930 registrou-se o “primeiro inquérito dietético-nutricional” que objetivou coletar dados necessários para a regulamentação do salário mínimo e também determinar a ração essencial mínima, que se estabeleceu através do Decreto-Lei nº 399 de 30 de abril de 1938. À época constatou-se que a dieta era formada de farinha com feijão, charque, café e açúcar com alto consumo de carboidratos e baixo consumo de proteínas, lipídeos, minerais e vitaminas. Uma dieta com 1000 quilocalorias a menos do que a recomendada para um adulto normal. O custo desta alimentação atingia 71,6% do valor do salário. Novas pesquisas foram desenvolvidas com o intuito de despertar a consciência nacional sobre o problema da nutrição e suas implicações no processo produtivo. Assim, o Estado precisou intervir para o que se pode chamar de política salarial. Quando da constituição de 1934 que destacava em seu art. 121 a importância de se pagar um salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador, pesquisas apontaram para que o salário mínimo beneficiasse 58% da classe operária. Por outro lado, trabalhadores informais e desempregados dos centros urbanos estariam em “processo de exclusão”, haja vista as garantias conquistadas pelos trabalhadores formais e empregados (*Ibidem*, 2010, pp. 980-981).

No final da década de 30, o Decreto-Lei nº 1.228, de 02 de maio de 1939, instituiu a obrigatoriedade de refeitório para empresas com quadro superior a quinhentos funcionários, além da criação do Serviço Central de Alimentação – SCA, vinculado ao instituto de Aposentadoria e Pensão. Em 1940 foi criado o Serviço de Alimentação da Previdência Social

- SAPS através do Decreto-Lei nº 2478, de 05 de agosto de 1940, cuja função era de fornecer alimentação adequada e barata aos trabalhadores do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Servidores – IAPs. Compreendia os trabalhadores marítimos, da indústria, do comércio, da estiva, dos transportes e cargas e dos bancários (SILVA, 2011, p. 26).

O Serviço de Alimentação da Previdência Social - SAPS foi o primeiro órgão criado dentro da política de alimentação do Brasil. Um ano após a sua criação, através do Decreto-Lei nº 3.709, o SAPS promoveu uma ação educativa com as famílias dos trabalhadores com objetivo de orientar sobre os benefícios da alimentação adequada, racional e econômica. Em 21 de outubro de 1942, através do Decreto-Lei nº 4.859, criou-se uma seção de subsistência que oferecia gêneros alimentícios de primeira necessidade a preço de custo, acrescidos de 10% para despesas. O Decreto-Lei nº 5.443 de 30 de abril de 1943 criou cursos técnicos para profissionais especializados em fiscalizar refeitórios (*Ibidem*, 2011, p. 26-27).

Nota-se, assim, que o Estado, progressivamente, em virtude dos processos organizativos dos trabalhadores, passa a implementar um conjunto de ações voltados para atender necessidades nutricionais, ainda que direcionada para os que integravam o mercado formal de trabalho. O Estado assumiu a tarefa de melhorar a alimentação dos trabalhadores com a criação do SAPS, tarefa retirada da responsabilidade da iniciativa privada que é quem faz uso da força de trabalho e, ao mesmo tempo, tentou suavizar tensões entre trabalhadores e Estado. Em 1945, o SAPS estava mais presente nos grandes centros urbanos, em especial no Rio de Janeiro (centro político) e menor presença em São Paulo (centro econômico). Criado no governo Vargas, o SAPS apresentou pouco interesse pelo governo Dutra (1946 a 1951) e se restabeleceu com a volta de Vargas, que instituiu que 3% da arrecadação previdenciária seria voltada ao serviço. O SAPS teve fim em 1967, durante ditadura militar, evitando que a reunião de trabalhadores em refeitórios facilitasse aos seus processos organizativos (*Ibidem*, 2011, p. 27).

Assim, se por um lado, as iniciativas relacionadas a uma política de alimentação serviam para amenizar os conflitos de classe e dar legitimidade política ao Estado, por outro lado, contraditoriamente, a partir dos espaços criados dentro das empresas e instituições públicas, acabaram por facilitar os processos de organização política dos trabalhadores.

Em 1946, no governo Dutra, foi fundado o Instituto Nacional de Nutrição e foi criado o PLANO SALTE – Saúde, Alimentação, Transporte e Energia. Em 1947, em São Paulo, foi criado o Serviço Social da Indústria – SESI, com o objetivo de promover as condições sociais de trabalhadores, dentre as quais, o fornecimento da “refeição racional” vinculada à educação alimentar (ARAÚJO et. al., 2010, p. 982).

No período desenvolvimentista de Juscelino Kubitschek (1956-1961) houve a internacionalização da produção brasileira e com isso a difusão das técnicas tayloristas disseminadas em períodos anteriores. As indústrias multinacionais constituíam principalmente o setor automobilístico, levando as fábricas para longe dos centros urbanos, aumentando o trajeto entre a residência e o trabalho, como também, a necessidade primordial da oferta de da alimentação para o trabalhador. De 1946 até 1964, nos governos Dutra, Vargas, Juscelino e Goulart todas as intervenções realizadas no âmbito da alimentação materializaram-se através do SAPs (*Ibidem*, 2010, p. 982).

Em 30 de novembro de 1972, o Decreto- Lei nº 5829 criou o Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição – INAN, vinculado ao Ministério da Saúde que tinha por objetivo criar Programa Nacional de Alimentação e Nutrição – PRONAN. O INAN apareceu num contexto sócio-político-institucional em que a política social passa a ser uma preocupação explícita do Estado. O primeiro PRONAN (1973-1974) tinha como público alvo as gestantes, nutrízes, crianças de até 07 anos, população de baixa renda e escolares de 07 a 14 anos (SILVA, 2011, p.28).

Aqui percebe-se que há uma ampliação da cobertura dos programas que constituíam a política de alimentação, na medida que eram direcionados, também, para as famílias trabalhadoras e não mais ao trabalhador individualmente.

O PRONAN II (1976 – 1979) incluiu também em seu público-alvo o trabalhador. Com a extinção deste programa as ações voltadas para à alimentação do trabalhador ficaram vinculadas ao Ministério do Trabalho (*Ibidem*, 2011, p.28).

Foi dentro do PRONAN II que, em 1976, nasceu o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, e que foi regulamentado em 1991. O objetivo do PAT, segundo o discurso governamental, era garantir a melhoria da situação nutricional com a promoção da saúde e prevenção de doenças profissionais. O seu propósito inicial era o de oferecer suporte alimentar aos trabalhadores de baixa renda que ganhavam até cinco salários mínimos, com o custo das refeições ao trabalhador de até 20% e os 80% a cargo do setor público e do empregador. Em 1990 o presidente Collor pôs fim a vários programas sociais criados, mas manteve o PAT. Em 1990, 6,4 milhões de trabalhadores foram beneficiados de 34 mil empresas vinculadas. Em 1992, 7,8 milhões de trabalhadores eram beneficiados com 42.213 empresas. Dentre estes trabalhadores beneficiados, somente 44% ganhavam até 05 salários mínimos. “Isso mostra que o programa foi mais uma política de transferência de renda, que um programa de cunho social, de combate à desnutrição” (*Ibidem*, 2011, pp. 28-29).

1.1.2 O Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e as políticas de alimentação após anos 80

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948 pela ONU, ficaram consignados os seguintes termos: “A alimentação e a nutrição constituem requisitos básicos para a promoção e a proteção da saúde, possibilitando a afirmação plena do potencial de crescimento e desenvolvimento humano, com qualidade de vida e cidadania”. Posteriormente foram reafirmados no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e este mesmo pacto foi incorporado à legislação nacional, em 1992 disponível no ‘*site*’ do Ministério da Saúde – MS (BRASI, 2003)

Consta no Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992:

(Art. 11) – Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento (BRASIL, 1992).

No pacto internacional ficou acordado, portanto a responsabilização dos Estados nacionais em assegurar o direito à alimentação. Este pacto reiterou legalmente o que estava disposto na Constituição de 1988, no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, que teve a sua redação alterada através da Emenda Constitucional nº 64, de 04 de fevereiro de 2010, assegurando alimentação como direito social. As alterações do texto original de 1988, apenas incluíram o direito à moradia, no ano 2000 e o direito à alimentação em 2010.

O art. 6º da Constituição Federal de 1988 vigora com o seguinte texto:

(Art. 6º) – São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da constituição (BRASIL, 1988).

Em geral, os programas sociais voltados para a questão da alimentação existentes nos anos 80 foram financeiramente esvaziados. Pode-se contar que a partir de 1993, a sociedade

civil organizou-se e criou o movimento “Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria pela Vida” por iniciativa de Herbert de Souza, sociólogo que despertou a opinião pública sobre a questão da alimentação. No governo de Itamar Franco (1992-1994), através de uma publicação do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA realizou-se um estudo “Mapa da Fome: Subsídios à Formulação de uma Política de Segurança Alimentar”, com bases no PNADs - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1986 e 1990. Constatou-se um estado de calamidade social e o presidente reuniu representantes da sociedade e do governo para elaboração de um Plano de Combate a Fome e a Miséria e incorporou a outras políticas, integrando o programa de alimentação em oito Ministérios. Esta providência se chamou Conselho Nacional de Segurança Alimentar – CONSEA. Resultou, na prática, em distribuição de alimentos com restrição orçamentária, precariedade de funcionamento e dificuldades de articulação entre as instituições (BARROS, TARTAGLIA, 2003, p. 120-121).

O PAT nos anos 80 é uma política de alimentação que atendia apenas o mercado formal de trabalho e se restringia aos que percebessem até dois salários mínimos. Com a reestruturação do programa em 1991 envolvendo parcerias ampliou-se o atendimento para trabalhadores que percebessem até cinco salários mínimos. O PAT foi criado na tentativa de implantação de um projeto de desenvolvimento moderno integrado à política ditatorial e ao mesmo tempo configurava a desmobilização e despolitização da sociedade (COLARES, 2005, pp. 144-145).

Sua implementação restou conformada pelo contexto dos anos 80 que, como já problematizamos anteriormente, foi marcado por altos índices inflacionários e de desemprego que retraíram ainda mais as políticas sociais.

Em 1990 foi eleito o presidente Fernando Collor, governo baseado em princípios neoliberais, que promoveu um verdadeiro desmonte das políticas sociais, mas manteve o PAT. Seus objetivos estavam voltados a garantir o mercado e o PAT foi uma forma encontrada de subsidiar diretamente o capital (*Ibidem*, 2005, pp. 145-146).

Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) em seu primeiro governo deu destaque ao PAT juntamente com o Programa Comunidade Solidária de combate a fome. Por meio do PAT, seu governo objetivava alcançar 13 milhões de trabalhadores formais. No entanto, no final de seu segundo mandato (2002) não alcançou 09 milhões, possivelmente pela retração dos empregos formais no mesmo período. Para analisar a evolução do PAT, foi criada uma comissão tripartite e que se reunia periodicamente para discutir seus problemas. Os debates realizados indicavam que havia ocorrido poucos confrontos políticos entre governo, empregadores e trabalhadores de 1997 a 2001. No entanto, apontavam para a necessidade de

uma avaliação qualitativa. O Ministério do Trabalho e Emprego acreditava que o PAT era uma das iniciativas públicas de maior sucesso em âmbito mundial. Em 1994, o Ministro do Trabalho, Marcelo Pimentel, avaliando as modalidades de concessão dos benefícios, acreditava na possível desvinculação das operacionalizadoras de serviços de Ticket/vale do PAT, sugerindo ser meios de natureza bancária (*Ibidem*, 2005, pp. 147, 152-153).

Seu depoimento é destacado por Colares, nos seguintes termos:

Acho que as duas atividades são lícitas. Uma é o serviço de alimentação que fornece alimentação e que está subvencionado pelo Estado por meio de alíquota de imposto de renda. O outro sistema é o cheque, o tíquete, que é uma operação comercial, uma operação de venda à crédito absolutamente normal que deverá ser regulamentada pelo Banco Central, em características mais precisas de atividade bancária (COLARES, 2005, p. 153).

À época, o Ministro do Trabalho já considerava a operacionalização do PAT uma transação bancária, condição que o aproximou ainda mais de recursos pagos ao trabalhador com a qualidade de salário indireto, sem encargos sociais.

Na década de 90, as estatísticas mostraram que o programa atingiu apenas 1/3 dos trabalhadores do mercado formal, excluindo grande parte dos trabalhadores informais e, em 2002, apresentou uma concentração de 67% do benefício na região sudeste. A autora Lucélia Granhen Tavares Colares (2005, p. 153) em sua pesquisa bibliográfica sobre evolução e perspectivas do PAT no contexto político brasileiro, realizada em 2005, obteve opiniões dos participantes do PAT. Ao tratar das propostas para aperfeiçoar o programa destaca que as opiniões foram divergentes entre concessionárias, administradoras de ticket/vales, associação de empresas, entidades de classe e sindicatos.

Conforme dados do programa “O PAT e Fome Zero” de 2003, citado pela autora, os sindicalistas defendiam o aumento da vantagem tributária para as empresas, gasto que correspondia a 0,7% dos benefícios fiscais totais concedidos pelo Governo Federal. Estas cifras de renúncia do Governo eram ainda menores que as cifras de isenção de impostos concedida aos “*free shops*” localizados nos aeroportos do país (*Ibidem*, 2005, p. 153).

Os dirigentes de entidades empresariais que forneciam alimentação (concessionárias) sugeriram aperfeiçoamento do programa e criticaram a refeição-convênio, pois se entendiam que acabava por ferir o objetivo do programa, direcionado à melhor condição de saúde do trabalhador, enquanto o convênio acabava por servir de moeda corrente. Acreditavam que

para atender a finalidade do PAT a alimentação deveria ser fornecida na própria empresa, evitando o desvirtuamento da utilização de *tickets* e de revenda de cestas alimentação. Não consideravam que o incentivo fiscal fosse motivo para a adesão ao programa e, que os motivos estariam mais voltados a qualidade da alimentação, competitividade empresarial e pressão dos sindicatos (*Ibidem*, 2005 p. 153).

Representantes das empresas beneficiárias (empregadores) consideravam que o incentivo fiscal deveria ser aumentado para, assim, atrair mais adeptos e reduzir os custos. Já os profissionais da área de nutrição sugeriam aumentar o incentivo fiscal e o retorno da obrigatoriedade da assinatura do nutricionista que era indispensável para a adesão ao programa até 1999 (*Ibidem*, 2005, pp. 153-154).

De acordo com a autora, as opiniões divergentes revelavam no essencial que o objetivo do PAT não estava sendo alcançado e referiram-se a forma de operacionalização. No seminário realizado em São Paulo pelo Instituto de Cidadania e Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos – DIESSE, em 28 de abril de 2003, especialistas promoveram debates que relacionaram o Programa Fome Zero conduzido pelo então governo de Luis Inácio Lula da Silva, com o PAT. Este seminário teve por objetivo contribuir para uma política eficaz de segurança alimentar no país. As propostas levantadas na ocasião do encontro foram:

- Incluir o PAT num processo eficaz de educação alimentar;
- Distribuir o programa para atender as demais regiões do país para além da concentração na região sudeste;
- Incluir micro e pequenas empresas no programa já que usufruem de outros benefícios fiscais, como também as empresas que pagam Imposto de Renda com base no lucro presumido (*Ibidem*, 2005, pp. 154-155).

As outras propostas elencadas na ocasião visavam a ampliação do programa incluindo os aposentados no público alvo do PAT que, em 2003, atenderia 14 milhões de pessoas e, ainda, os desempregados por seis meses na ocasião da rescisão do contrato de trabalho. Para atingir maior número de trabalhadores foi proposto adequar o incentivo fiscal para reduzir a participação do trabalhador de baixa renda para 5%, enquanto aumentar para 30% para o trabalhador de maior renda. Isso, segundo os que defendiam tal proposição, seria uma ferramenta para direcionar a política à uma perspectiva de inclusão social e aumentar a renda real das pessoas. Houve discordância de alguns segmentos envolvidos, no que se refere, a obrigatoriedade de adesão ao PAT. Contudo, mesmo que a sugestão fosse aprovada pela maioria dos representantes dos trabalhadores, a Central Única dos Trabalhadores – CUT,

ponderou a sugestão indicando um possível aumento da informalidade nas relações de trabalho, já que o PAT atende somente trabalhadores formais (*Ibidem*, 2005, pp. 154-155).

Estas questões demonstram não apenas as conexões entre o PAT e os antagonismos de classe, mas evidenciam, ainda, que o programa é objeto de disputas relacionadas aos interesses econômicos. Por um lado, contribui para a cobertura das necessidades de subsistência do trabalhador e de sua família. Em outra linha de pensamento, constitui mecanismo de barateamento do valor da força de trabalho e manutenção das taxas de lucro do capital. Na seção a seguir trataremos dessas nuances.

CAPITULO II

2 O PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR E SUAS CONEXÕES COM OS INTERESSES ECONÔMICOS

2.1 AS RELAÇÕES ENTRE O SALÁRIO E ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Na era Vargas (1930-1945), o Brasil passava por grandes transformações, de um modelo econômico agroexportador para urbano industrial. Neste período surgiram as primeiras iniciativas para a constituição daquilo que alguns teóricos denominam de um pretense sistema de proteção social no qual o Estado passava a assumir novas responsabilidades com educação, saúde, previdência, programa de alimentação, entre outros. Em 1943 foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o objetivo de regular as relações de trabalho (SAAD *et. al.*, 2004, p. 322).

Também durante o primeiro período de Vargas, foi instituído o “Salário Mínimo” através da Lei nº 185, de 14/01/1936. À época o salário mínimo foi concebido como remuneração mínima devida ao trabalhador, sem distinção de sexo, capaz de satisfazer suas necessidades normais de alimentação, vestuário, habitação, higiene e transporte. Com base nesta determinação, desde 1959 o DIEESE pesquisa qual o valor do salário mínimo para garantia de subsistência do trabalhador e de sua família, considerando uma unidade familiar composta por quatro pessoas (dois adultos e duas crianças). Para esta estimativa, o referido órgão pesquisa o valor da cesta básica em 18 capitais do país. Há um consenso nacional, de que o valor do salário mínimo encontra-se muito distante do previsto na constituição. Neste sentido, em abril de 2014, o valor do salário mínimo definido em Lei sendo hoje de R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais). Contudo, levando em conta os estudos do DIEESE, para que o salário mínimo respondesse às necessidades fundamentais do trabalhador e de sua família, o valor deveria atingir em junho de 2014 aproximadamente R\$ 3.079,31⁴ (Três mil e setenta e nove reais e trinta e um centavos).

Este salário mínimo necessário é também utilizado pelo movimento sindical como parâmetro para as reivindicações de reajustes, bem como, para dar publicidade à violação de

⁴ DIEESE. Cesta básica nacional-metodologia, 1993. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2014.

preceito constitucional “[...] que estabelece as bases para a determinação da menor remuneração que vigora no país” (DIESSE, 1993, p. 07).

O que nos interessa, aqui, é destacar que desde a sua origem, o próprio salário mínimo tem uma imbricada relação com a alimentação do trabalhador. Tanto é assim que o Decreto Lei nº 399, em seu Art. 6º, § 1º estabelece que:

(Art. 6º) – O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que a, b, c, d, e e representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários á vida de um trabalhador adulto.

§1º A parcela correspondente a alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros anexos, e necessárias á alimentação diária do trabalhador adulto.

[...] (BRASIL, 1938).

Portanto o mencionado regulamento estabelece que o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser menor do que o custo da denominada Cesta Básica Nacional.

Já o conceito de salário apresentado na CLT, na verdade, se extrai do disposto no Art. 457, que trata da remuneração:

(Art. 457) – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

[...] (BRASIL, 1943).

O doutrinador jurídico Gabriel Eduardo Saad *et al.* (2012, p. 322) explica a diferença entre remuneração e salário. Segundo ele, salário “[...] é a contraprestação devida paga diretamente ao empregado” e remuneração “[...] compreende o salário e mais o que o empregado recebe de terceiros (gorjetas, por exemplo), em virtude do contrato de trabalho”.

A seguir, o Art. 458 complementa o Art. 457 da CLT no que se refere a conceito de salário:

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendesse no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º [...]

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário contratual.

§ 4º [...] (BRASIL, 1943).

Em tese, o salário do trabalhador deveria suprir suas necessidades fundamentais, tanto individuais quanto familiares. E, neste sentido, inclui-se a alimentação como uma dessas necessidades. É o que se denota do Art. 76 da CLT:

(Art. 76) – Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1943).

Em seu Art. 81, o mesmo estatuto jurídico reproduz o que já estava escrito no Art. 6º do Decreto Lei nº 399 de 1938:

(Art. 81) - O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadro (BRASIL, 1943).

Contudo, historicamente o salário pago aos trabalhadores foi fixado de maneira que tal função nunca foi cumprida. Por fatores econômicos, políticos e ideológicos, aos

empregadores, por meio de regulamentações legais, foi permitido, desde o advento da CLT, fazer uso de outras formas de compor os baixos salários pagos aos trabalhadores, dentre os quais, “o pagamento *in natura*”, com alimentos.

Como, por força do contrato ou pelo costume, este “pagamento *in natura*”, integra o salário para todos os fins, novas estratégias foram pensadas para amenizar as conseqüências dos salários aviltantes pagos pelos empregadores sem que, por isso, novos encargos recaíssem sobre a folha de pagamento.

É, neste sentido, que podemos situar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

2.1.1 Os benefícios fiscais para o empregador decorrentes do PAT

O PAT foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e é estruturado a partir de uma parceria entre governo, empresa e trabalhador, tendo como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho / Departamento de Segurança, Saúde no Trabalho e órgãos vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE disponibilizado no Portal do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2014).

Em seu Art. 1º a mencionada legislação instituidora do PAT dispõe:

(Art 1º) – As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.

§ 1º A dedução a que se refere o *caput* deste artigo não poderá exceder em cada exercício financeiro, isoladamente, a 5% (cinco por cento) e cumulativamente com a dedução de que trata a Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975⁵, a 10% (dez por cento) do lucro tributável.

§ 2º As despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente poderão ser transferidas para dedução nos dois exercícios financeiros subsequentes (BRASIL, 1976).

⁵ Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas, no período-base, em projetos de formação profissional, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho. Parágrafo único. A dedução a que se refere o *caput* deste artigo não deverá exceder, em cada exercício financeiro, a 10% (dez por cento) do lucro tributável, podendo as despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente serem transferidas para dedução nos três exercícios financeiros subsequentes (BRASIL, 1975).

A referida Lei dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda de pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Foi regulamentado pelo Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991, que concedeu incentivos fiscais para o empregador que aderisse ao programa. O Decreto dispõe em seu Art. 1º, *in verbis*:

(Art. 1º) – A pessoa jurídica poderá deduzir, do Imposto de Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre a soma das despesas de custeio realizadas, no período-base, em Programas de Alimentação do Trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social - MTPS, nos termos deste regulamento.

§ 1º As despesas realizadas durante o período-base da pessoa jurídica, além de constituírem custo operacional, poderão ser consideradas em igual montante para o fim previsto neste artigo.

§ 2º A dedução do Imposto de Renda estará limitada a 5% (cinco por cento) do imposto devido em cada exercício, podendo o eventual excesso ser transferido para dedução nos 2 (dois) exercícios subseqüentes (BRASIL, 1991).

O incentivo fiscal que trata este Decreto foi alterado pela Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, que, em seu Art. 5º, trouxe uma nova disposição quanto à dedução do imposto de renda nos seguintes termos:

(Art. 5º) - A dedução do imposto de renda relativa aos incentivos fiscais [...] não poderá exceder, quando considerados isoladamente, a quatro por cento do imposto de renda devido [...] (BRASIL, 1997).

As interpretações legislativas nos indicam que as deduções fiscais no imposto de renda são restritas às empresas optantes pela tributação com base no lucro real, enquanto as empresas optantes pela tributação simples ou lucro presumido apenas usufruem a isenção dos encargos sociais sobre os valores líquidos dos benefícios. Pessoas jurídicas de direito público podem aderir ao PAT, pois a adesão independe das formas de contratação, seja pela CLT ou Estatutário (MTE, 2002). Com base nestes dados denota-se que o PAT privilegia grandes empresas em prejuízo das demais empresas que contemplam o grande potencial produtivo do país, segundo estudos econômicos.

As empresas beneficiárias dependem de sua natureza jurídica para fins de inscrição no PAT de acordo com a Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal - SRF nº 267, de 23 de dezembro de 2002 que dispõe sobre os incentivos fiscais decorrentes do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas. Esta normativa exclui do gozo dos incentivos fiscais, algumas pessoas jurídicas em determinadas condições, conforme disposto do Art. 129:

(Art. 129) – Não poderão gozar dos incentivos do IRPJ:

I – as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro presumido;

II – as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro arbitrado;

III – as pessoas jurídicas instaladas em Zona de Processamento de Exportação (ZPE);

IV – as microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), optantes pelo o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples); [...] (BRASIL/MTE, 2002).

Segundo informações coletadas durante o processo de pesquisa para a elaboração do presente trabalho, as “pequenas e médias empresas brasileiras representam 20% do PIB e são responsáveis por 60% dos 94 milhões de empregos no país”. Por promoverem o crescimento econômico, criarem empregos e renda impactam sobre a condição de vida da população, as pequenas e médias empresas – MPEs – são consideradas fundamentais para a economia do Brasil e do mundo. Estas empresas são reconhecidas por absorver mão de obra incluindo aquela com maior dificuldade de inserção no mercado. São estas empresas que agregam valor aos produtos, atuam principalmente no comércio e serviços e tem mostrado um crescimento superior a media nacional.⁶

Os 60% de empregos formais do país são contratados por pessoas jurídicas em condições de exclusão do gozo dos incentivos fiscais que o PAT oferece. Neste particular, toda a refeição ou alimentação paga ao trabalhador incidem encargos sociais por conta do trabalhador e do empregador, haja vista o disposto no art. 129 na normativa SRF antes apresentada.

⁶ **BRASIL. Portal Brasil. Economia e emprego.** Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>>.. Acesso em: 02 jun. 2014.

2.1.2 Trabalhadores beneficiários do PAT

O Art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, anteriormente mencionada define a quem se destina o programa:

(Art. 2º) – Os programas de alimentação a que se refere o artigo anterior deverão conferir prioridade ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda e limitar-se-ão aos contratos pela pessoa jurídica beneficiária.

§ 1º O Ministério do Trabalho articular-se-á com o Instituto Nacional de Alimentação e Nutrição - INAN, para efeito do exame e aprovação dos programas a que se refere a presente Lei.

§ 2º As pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de seis meses.

§ 3º As pessoas jurídicas beneficiárias do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses (BRASIL, 1976).

A Lei em questão destina-se a beneficiar trabalhadores de baixa renda, inclusive em situações de dispensa ou afastamento. Nos casos de dispensa do empregado, o empregador por liberalidade poderá continuar concedendo o benefício num prazo de até 06 (seis) meses após a dispensa.

A outra hipótese, pensamos, tenta minimizar os efeitos da suspensão do contrato de trabalho permitida ao empregador quando este demonstrar que sua empresa esteja passando por dificuldades, em circunstâncias de crise financeira. Tal suspensão integra um conjunto de desregulamentações e flexibilizações de direitos dos trabalhadores durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. No caso, a suspensão do contrato de trabalho (Art. 476-A da CLT) configura uma estratégia de ajuste do uso da força de trabalho, ainda que vinculada a processos de requalificação profissional. Durante o período de suspensão do contrato, que pode ser de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, o trabalhador não recebe salário, já que o empregador lhe concede apenas uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

Ora, tanto no primeiro quanto no segundo caso, parece improvável que o trabalhador possa contar com os benefícios do PAT, dadas às condições em que as situações previstas ocorrem, há que, também, que se considerar que em ambos os casos, se trata de uma decisão unilateral do empregador com vistas a atender seus interesses econômicos.

O Art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 foi regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991⁷, que defini trabalhadores de baixa renda como trabalhadores que percebam até 5 (cinco) salários mínimos mensais e o benefício pode ser estendido aos demais trabalhadores desde que todos estes trabalhadores de baixa renda estejam contemplados. Se estendido o benefício a todos os trabalhadores, o valor destinado ao trabalhador de baixa renda nunca poderá ser inferior aos demais trabalhadores. Pelo caráter social do programa, ainda poderá ser estendido aos estagiários, aprendizes ou subcontratados (BRASIL/MTE, 1991).

O Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991, dispõe, em seu Art. 2º, *in verbis*:

(Art. 2º) – Para os efeitos do art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, os trabalhadores de renda mais elevada poderão ser incluídos no programa de alimentação, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos .

§ 1º A participação do trabalhador fica limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição.

§ 2º A quantificação do custo direto da refeição far-se-á conforme o período de execução do programa aprovado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, limitado ao máximo de 12 (doze) meses. (BRASIL, 1991).

O Art. 2º do Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991, supracitado, não só determina qual o trabalhador que recebe o benefício, mas também limita a 20% (vinte por cento) de seu salário como participação dos custos com alimentação debitados em folha de pagamento.

O Decreto nº 05 de 1991, em seu Art.1º, § 3º, prevê que todas as despesas decorrentes da execução direta do serviço de alimentação disponibilizada ao trabalhador, entendidas como despesas de custeio, incidem sobre a base de cálculo para a dedução prevista. Essas despesas incluem desde salário e encargos pagos a outros trabalhadores que são contratados para a execução dos serviços de alimentação, até os custos com energia para conservação, preparo e distribuição das refeições.

Já a Lei originária, nº 6.321, de 14 de abril de 1976 que instituiu o PAT, em seu Art. 3º, menciona que o fornecimento de alimentação “*in natura*” cadastrados em programas

⁷ BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991. Regulamenta a Lei Nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga o Decreto nº 78.676, de 8 de novembro de 1976 e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0005.htm>. Acesso em 14 abr. 2014.

governamentais não é considerado como “salário de contribuição. Este artigo será complementado posteriormente no Art. 6º do Decreto 5, de 14 de janeiro de 1991, *in verbis*:

(Art. 3º) - Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1991).

Este dispositivo, portanto, permite a utilização de um recurso que constitui em salário indireto, sem onerar o empregador, ainda que contraditoriamente atenda, também, uma demanda dos trabalhadores.

Ainda que, aqui, não possamos aprofundar todos os aspectos econômicos e ideológicos desta forma de remuneração indireta do capital pelo uso da força de trabalho, é importante assinalar que os denominados “benefícios sociais”, “concedidos” aos trabalhadores – mas que não tem natureza salarial do ponto de vista jurídico e que, por isso, não incidem sobre as chamadas “verbas salariais” – configuram meio de reduzir os gastos com a reprodução do trabalho. Se isso for admitido, portanto, têm-se, inegavelmente uma redução do tempo de trabalho necessário e uma ampliação do tempo de trabalho excedente. Assim, o PAT e outros “benefícios sociais” considerados de natureza não salarial, mas que respondem as necessidades de reprodução da força de trabalho, impactam sobre o grau de exploração a que estão submetidos os trabalhadores.

2.1.3 O Programa de Alimentação do Trabalhador e suas contradições no contexto das relações entre capital e trabalho

Na prática, a partir da instituição do PAT a empresa dispõe de duas opções para o fornecimento de alimentação aos seus empregados, conforme material explicativo “PAT Responde”⁸ do Ministério do Trabalho e Emprego:

⁸ BRASIL. Portal do Trabalho e Emprego. Inspeção do Trabalho. Segurança e saúde no trabalho. Programa de Alimentação do trabalhador – PAT. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/pat/programa-de-alimentacao-do-trabalhador-pat.htm>>: Acesso em: 23 mar. 2014.

- Fornecer alimentação por força de contrato ou não, sem qualquer vínculo com o Ministério do Trabalho e Emprego. Nesta condição, o valor da alimentação terá natureza salarial para todos os fins;
- Inscrever-se no PAT e fornecer a alimentação de acordo com as condições exigidas pelo programa. Nesta condição, o valor da alimentação, incluindo a parcela de custeio do empregado, não terá natureza salarial.

Devem se cadastrar no PAT as empresas beneficiárias (empregadores), empresas fornecedoras (restaurantes, supermercados, etc...), empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva (responsável por documentos de legitimação, cartões magnéticos, entre outros) e nutricionistas, segundo informações institucionais coletadas no MTE.

A Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil - RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, definiu que as empresas inscritas no PAT podem manter serviço de refeição ou de distribuição de alimentos, inclusive os *in natura* ou firmar convênio com empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva, como consta no Art. 503, inciso 1º e 2º desta instrução:

(Art. 503) – Para a execução do PAT, a empresa inscrita poderá manter serviço próprio de refeição ou de distribuição de alimentos, inclusive os não preparados (cesta de alimentos), bem como firmar convênios com entidades que forneçam ou prestem serviços de alimentação coletiva, desde que essas entidades estejam registradas no programa e se obriguem a cumprir o disposto na legislação do PAT, condição que deverá constar expressamente do texto do convênio entre as partes interessadas.

§ 1º Considera-se fornecedora de alimentação coletiva:

I - a operadora de cozinha industrial e fornecedora de refeições preparadas e transportadas;

II - a administradora da cozinha da contratante;

III - a fornecedora de alimentos *in natura* embalados para transporte individual (cesta de alimentos).

§ 2º Considera-se prestadora de serviço de alimentação coletiva a administradora de documentos de legitimação para aquisição de:

I - refeições em restaurantes ou em estabelecimentos similares (refeição-convênio);

II - gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (alimentação-convênio) (BRASIL, RF).

O Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991 acrescentou na Legislação originária vigente, dispositivo que incorpora a observação da qualidade dos alimentos fornecida por meio do PAT.

Em seu Art. 3º dispõe o referido decreto:

(Art. 3º) – Os Programas de Alimentação do Trabalhador deverão propiciar condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação (BRASIL, 1991).

Ainda em 1991 não havia uma legislação específica sobre segurança alimentar. Nem mesmo na redação original da Constituição Federal de 1988 se previu isso, mas o Art. 1º, § 4º do Decreto supracitado aponta esta previsão com o seguinte texto:

(Art. 1º) – A pessoa jurídica poderá deduzir, do Imposto de Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre a soma das despesas de custeio realizadas, no período-base, em Programas de Alimentação do Trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social - MTPS, nos termos deste regulamento.

§ 4º Para os efeitos deste Decreto, entende-se como prévia aprovação pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social a apresentação de documento hábil a ser definido em portaria dos ministros do Trabalho e Previdência Social, da Economia, Fazenda e Planejamento e da Saúde (BRASIL, 1991).

O Ministério da Saúde, em 1999, aprovou a Política Nacional de Alimentação e Nutrição – PNAN através da Portaria 710, de 10 de junho de 1999, que determinou em seu Art. 2º que os órgãos e entidades do Ministério da Saúde, cujas ações se relacionassem com o tema objeto da mencionada Política à época aprovada, promovessem a elaboração ou a readequação de seus planos, programas, projetos e atividades na conformidade das diretrizes e responsabilidades nela estabelecidas (BRASIL/MS, 1999).

Numa análise sobre o PNAN, Ligia Amparo da Silva Santos (2005, p. 685) assevera que:

[...] o documento não delimita claramente uma concepção de educação alimentar e nutricional no que se refere aos seus limites e possibilidades, como também não indica diretrizes para a sua prática. [tal lacuna] [...] reflete a tensão que persiste em torno dos objetivos e da prática da educação alimentar e nutricional, ainda que sua relevância seja reconhecida no contexto da promoção de práticas alimentares saudáveis.

A mesma autora problematiza outras propostas relacionadas à alimentação da população em geral, como o Programa Fome Zero, idealizado pelo Instituto Cidadania em 2001 e a realização da II Conferência Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional –

CNSAN, em 2004, concluindo pela necessidade de concomitantemente, combater a pobreza e promover hábitos de alimentação saudáveis (SANTOS, 2005, p. 687). No entanto, não relaciona tais necessidades aos determinantes estruturais que dão origem, tanto à pobreza, quanto dos obstáculos ao consumo de alimentos saudáveis no contexto da sociedade capitalista contemporânea.

Em 25 de agosto de 2006, os Ministros de Estado do Trabalho e Emprego, da Fazenda, da Saúde, da Previdência Social e do Desenvolvimento Social e Combate a Fome, através da Portaria Interministerial nº 66 alteraram os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. De acordo com o Art. 3º do Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991:

(Art. 3º) – Os programas de alimentação do trabalhador deverão propiciar condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação (BRASIL/MTE 2006).

As alterações mencionadas referem-se à alimentação saudável adequada as necessidades biológicas e sociais dos indivíduos, determinando valores calóricos e nutritivos desejáveis ao trabalhador e vincula meios de fiscalização deste programa.

Em 15 de setembro de 2006, através da Lei nº 11.346, foi criado o “Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – SISAN com vistas a assegurar o direito humano a alimentação adequada, dando também outras providências” (BRASIL, 2006).

As normas legais para regulamentar a operacionalização do PAT permitem que o próprio empregador crie as estruturas necessárias para isso ou, ainda, estabeleça parcerias com outras entidades para garantir a execução do programa.

Nesta direção, os artigos 4º ao 11º do Decreto nº 05, de 14 de janeiro de 1991, determinam as regras para o empregador conveniado obter seus benefícios fiscais obedecendo as condições postas para fornecimento de alimentação:

Em seu Art. 4º, o mencionado decreto dispõe que:

(Art. 4º) – Para a execução dos programas de alimentação do trabalhador a pessoa jurídica beneficiária pode manter serviço próprio de refeições, distribuírem alimentos e firmar convênio com entidades fornecedoras de alimentação coletiva, sociedades civis e sociedades cooperativas (Alterado pelo Decreto nº 2.101, de 23 de dezembro de 1996).

Parágrafo único. A pessoa jurídica beneficiária será responsável por quaisquer irregularidades resultantes dos programas executados na forma deste artigo (BRASIL, 1991)

Neste artigo, o legislador dá a liberdade para o empregador utilizar-se do meio mais conveniente para fornecer refeições aos trabalhadores, contudo demanda a responsabilidade da pessoa jurídica beneficiária dos incentivos fiscais sobre quaisquer irregularidades resultantes da não obediência às condições do programa.

Assim dispõe o Art. 5º do decreto em comento:

(Art. 5º) – A pessoa jurídica que custear em comum as despesas definidas no art. 4º, poderá beneficiar-se da dedução prevista na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, pelo critério de rateio do custo total da alimentação (BRASIL, 1991).

Ao cumprir com o total dos gastos com alimentação para o trabalhador, o empregador conveniado poderá contabilizar-lo de modo a calcular o dobro deste custo para dedução em até 4% do valor a pagar do seu imposto de renda. Caso ultrapasse os 4% de IR, a diferença poderá somar-se aos meses de exercício subseqüentes.

O decreto nº 05 de 1991, em seu Art. 6º, assevera que:

(Art. 6º) – Nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador. (BRASIL, 1991).

Para alguns juristas, não se pode afirmar que a oferta de alimentos “*in natura*”, cesta básica, que embora não estejam prontos para consumo imediato ou que sejam para consumo no ambiente do lar seja forma de contraprestação por serviços prestados, como se fosse salário e nem como vale refeição. Se não fossem ofertados estes alimentos, o trabalhador precisaria dispor de seu salário para comprá-los, o que reforça a tese da natureza salarial (SILVA, 2009, p. 141).

Para tentar evitar distorções, o mesmo decreto, em seu Art. 7º, dispõe: “(Art. 7º) – A pessoa jurídica deverá destacar contabilmente, com subtítulos por natureza de gastos, as despesas constantes do programa de alimentação do trabalhador” (BRASIL, 1991).

O Ministério do Trabalho e Emprego concede orientações específicas sobre lançamentos contábeis em seu site, especificadamente no caderno “PAT Responde” (PORTAL DO TRABALHO E EMPREGO, 2014).

Estas orientações ao empregador têm por objetivo evitar o desvirtuamento do PAT, de modo a evitar as conseqüências dispostas no Art. 8º do Decreto nº 05 de 1991, *in verbis*:

(Art. 8º) – A execução inadequada dos programas de Alimentação do Trabalhador ou o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal e a aplicação das penalidades cabíveis.

Parágrafo único. Na hipótese de infringência de dispositivos deste regulamento, as autoridades incumbidas da fiscalização no âmbito dos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social, da Economia, Fazenda e Planejamento, e da Saúde aplicarão as penalidades cabíveis no âmbito de suas competências (BRASIL, 1991).

A Portaria SIT/DSST nº 03, de 1º de março de 2002, complementando o que está disposto no Decreto nº. 05, de 14 de janeiro de 1991, contempla toda a orientação para processo de adesão ao PAT pelo empregador, fornecedoras e prestadoras de serviços, como também. disponibiliza formulários para inscrição e registros das empresas que aderirem ao programa. Nesta portaria fica ressaltado que “[...] a execução inadequada do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) acarretará o cancelamento da inscrição ou registro no Ministério do Trabalho e Emprego, com a conseqüente perda do incentivo fiscal”. A sustentabilidade do programa dependerá da inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego as empresas inscritas e registradas no programa (BRASIL/MTE, 2002).

Na prática, a responsabilidade do Estado com Segurança Alimentar através do PAT ficou coobrigada entre os participantes, os empregadores, fornecedores, prestadoras de serviços de documentos de legitimação e nutricionistas. No entanto, se desconhecem quaisquer evidências que trabalhadores tenham sido abordados em seus espaços de refeição para adequar hábitos alimentares ou que os restaurantes tenham sugerido algum tipo de alimento ali disponível.

Estas questões relativas à segurança alimentar não podem ser analisadas sem considerar os padrões civilizatórios alcançados pela humanidade. Dados estatísticos de fontes

diversificadas apontam que, apesar da inimaginável capacidade produtiva desenvolvida no interior do modelo capitalista de organização da produção e, em particular, na produção de alimentos, grandes contingentes populacionais, no mundo, ainda passam fome. Além disso, os que conseguem ter acesso à alimentação estão submetidos a determinadas formas padronizadas de se alimentar. No mundo inteiro, as pessoas ingerem certos tipos de alimentos, grande parte deles tendo com base a soja, o milho e o arroz, fornecidos pelas mesmas empresas. Estas, para alcançar maior produtividade, lançam mão do uso de fertilizantes e agrotóxicos, contribuindo também para o crescimento de outras indústrias.

Assim, a alimentação que deveria servir para a reprodução saudável do trabalhador, serve, na lógica capitalista, como estratégia para a acumulação, tendo como uma das principais conseqüências o comprometimento da própria vida humana.

Sob o domínio do próprio capitalismo financeiro, os alimentos são até mesmo negociados nas bolsas de valores, onde os investidores ou especuladores financeiros se apropriam de enormes quantidades de alimentos que, no jogo do mercado, servem para realizar operações futuras, em momentos adequados de elevação de preços dessas mercadorias, com o objetivo de obter vultosos lucros. Nesta perspectiva, a produção de alimentos que ainda nem ocorreu, já tem proprietários antes mesmo de sua materialidade, subjugando integralmente a produção alimentar aos interesses do capital especulativo.

A fixação dos preços dos alimentos no jogo do mercado financeiro se dá a partir do dólar. Neste sentido a definição dos preços está desconectada dos custos de produção, considerando neles os meios de produção e o valor da força de trabalho. Assim, não só o consumo dos alimentos é padronizado no mundo, mas também os preços deles.

Em virtude desta lógica a concentração da propriedade da terra passou a ser ainda mais necessária aos capitalistas, razão pela qual, em sentido oposto, a distribuição da terra passou a ser combatida tanto legal como violentamente, para evitar obstáculos a esse processo de mercantilização do direito à alimentação.

Em síntese, pode-se afirmar que a lógica de fazer dos alimentos uma mercadoria como outra qualquer, garante que grandes empresas do setor tenham lucros crescentes por um lado e, por outro, a humanidade convive com o fenômeno da fome, a despeito de ter condições objetivas de eliminá-la.

Retornando a questão do PAT, constata-se que sua operacionalização permite a criação de outros serviços, cuja estruturação configura novas formas de ampliação do capital, em especial do próprio capital financeiro.

Atualmente, o meio mais usado para documentar a operacionalização do PAT o é o cartão magnético. Estas mesmas empresas prestadoras de serviços lucram com o percentual pago pelo empregador e pelo estabelecimento conveniado em percentuais sobre os valores totais operacionalizados com as cestas-alimentação e vales-refeições dos trabalhadores. Além dos percentuais operacionalizados em que se estima uma taxa de aproximadamente 5% ao empregador e mais 5% ao fornecedor são cobradas tarifas de disponibilização mensal do cartão (recarga), tarifa de emissão de cartão, tarifa de reemissão de cartão e tarifa de rescisão por cartão. Considerando os dados percentuais sugeridos mais taxas de operação informadas, pode-se dizer que atenderiam aos percentuais necessários para desconto de INSS incidentes sobre os valores de cesta-alimentação e vale-refeição se pagos diretos em folha de pagamento.

Isso significa dizer que a operacionalização do PAT exige a criação de uma estrutura que, ao fim e ao cabo, contribui para que os recursos nele aplicados sejam mais uma vez apropriados pelo capital.

Na utilização dos cartões magnéticos há evidências de que as formas de utilização não são rigorosamente fiscalizadas. Existe regulamentação, mas na prática não há controle se o beneficiário comprou alimentos ou outros produtos, se comercializou com deságio, se comprou combustível para o seu automóvel, enfim, cartão magnético se assemelha a um cartão de crédito pré-pago. Basta que o conveniado o aceite. Entre os estabelecimentos conveniados, apenas alguns fazem restrição para compras de bebidas alcoólicas, cigarros, bazar e eletrodomésticos.

Neste sentido, podemos dizer que não há uma efetiva fiscalização para que o PAT cumpra rigorosamente o quesito segurança alimentar, como benefício ao trabalhador, mas sabe-se que é rigorosamente útil como benefício fiscal ao empregador.

Assim, a despeito das bases legais indicarem determinados objetivos relacionados à política de segurança alimentar e nutricional, o PAT acaba por se converter em um importante mecanismo de barateamento da força de trabalho, haja vista que seus valores não são considerados de natureza salarial, ou seja, incidem de forma negativa sobre determinadas verbas trabalhistas e não servem de base para cálculos de direitos previdenciários.

Essas questões serão mais bem analisadas no capítulo seguinte do presente trabalho, considerando a particularidade dos trabalhadores bancários.

CAPITULO III

3 O PAT E AS CONTRADIÇÕES NO INTERIOR NA LUTA POLÍTICA DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

3.1 A ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR NAS PACTUAÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO SISTEMA FINANCEIRO

A categoria de trabalhadores bancários do Brasil tem por tradição, no mês do seu dissídio salarial, setembro, instituir estado de greve. Para tal, aproximadamente no mês de maio ou junho de cada ano, reúnem-se em conferência estadual. Na ocasião, cada sindicato regional leva a suas demandas para o debate com o objetivo da construção de uma minuta de reivindicações gerais regionais. Da minuta estadual, da mesma forma, reúnem-se novamente com as confederações nacionais para compor a minuta de reivindicações gerais e específicas de cada instituição bancária em nível nacional e que servirá de referencial também para Acordos Coletivos de Trabalho – ACTs.

As instituições do país envolvidas com os acordos coletivos são: Federação Brasileira dos Bancos - FEBRABAN; Federação Nacional dos Bancos – FENABAN; Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT; Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC; Sindicatos dos Bancários regionais e estaduais.

A FEBRABAN é a principal entidade representativa do setor bancário brasileiro. O objetivo da Federação é representar seus associados (instituições financeiras, de crédito, securitárias, etc.) em todas as esferas – Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e entidades representativas da sociedade – para o aperfeiçoamento do sistema normativo, de produtividade e do acesso da população aos produtos e serviços financeiros.

A FENABAN é uma estrutura paralela à FEBRABAN que trata do braço sindical do sistema financeiro, que representa os associados em todas as questões trabalhistas. Seu papel estatutário, de acordo com a perspectiva empregadora, é contribuir para a modernização das relações entre capital e trabalho no setor bancário e representar os sindicatos patronais nas negociações dos acordos coletivos de âmbito nacional.

A CONTRAF/CUT atende à demanda das diversas categorias de trabalhadores envolvidas em atividades do sistema financeiro. Entre esses profissionais, além de bancários e

financiários, encontram-se promotores de vendas, securitários, especialistas em tecnologia da informação, funcionários de bolsas de valores, entre outros.

A CONTEC é uma entidade sindical que coordena as entidades sindicais dos bancários e securitárias brasileiros. Também defende os direitos e interesses desses, junto aos empregadores e poderes judiciário, executivo e legislativo.

Os dirigentes sindicais da categoria bancária é que se filiam a CONTEC ou CONTRAF/CUT para conduzir suas demandas em nível nacional nas negociações CCTs e ACTs.

A categoria dos trabalhadores bancários em suas lutas por melhores condições de vida e de trabalho, nos momentos de negociação com a classe patronal tem apresentado, além das reivindicações por reajustes salariais, outras relacionadas à um conjunto de benefícios que constitui o que estamos entendendo por salário indireto.

Com vistas a desvelar nosso objeto de estudo realizamos uma análise documental a partir das CCTs pactuadas no período compreendido entre 2004 e 2014.

Nelas nos preocupamos, essencialmente, com as cláusulas convencionadas em relação aos ajustes salariais e àqueles relacionados aos auxílios alimentação, cesta alimentação e a décima terceira cesta alimentação.

O destaque a estas cláusulas específicas tem sentido na medida em que nos permitiram fazer relações entre a evolução dos reajustes dos salários diretos com a dos salários indiretos.

Considerando que as CCTs não expressam as pretensões iniciais dos trabalhadores e dos empregadores, mas revelam a pactuação de interesses, também analisamos minutas de reivindicações da categoria bancária apresentadas à FENABAN. Contudo, em relação a estes documentos, conseguimos ter acesso, apenas, às minutas formuladas em 2013 e 2014.

De todo modo, a análise de tais minutas nos permitiram identificar as reivindicações dos trabalhadores que serviram de base para desencadear processos de negociação com os empregadores. É possível, assim, estabelecer relações entre as reivindicações originadas pelo debate com a base da categoria e o conteúdo das cláusulas convencionadas.

Na tentativa de aprofundarmos o debate que, aqui, nos propusemos, buscou-se dados relacionados aos lucros dos principais bancos que operam no mercado brasileiro, também considerando o lapso temporal compreendido entre os anos de 2004 e 2014.

O que apresentamos a seguir é, portanto, resultado das análises feitas sobre o conjunto dos documentos e dados mencionados.

Em relação aos reajustes salariais, na CCT da categoria dos bancários de 2004/2005, encontramos a seguinte pactuação expressa na sua cláusula primeira:

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Reajuste de 8,5% (oito e meio por cento), a partir de 1º de setembro de 2004, sobre os salários e demais verbas de natureza salarial praticadas no mês de agosto/2004, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/2003 a agosto/2004, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Este percentual abrange o período de 1º.09.2003 a 31.08.2004.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para os empregados que percebiam em 31.08.2004 até R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) de salário, considerado para tal efeito todas as verbas fixas de natureza salarial, exceto o ATS – Adicional por Tempo de Serviço, será adicionado o valor fixo de R\$ 30,00 (trinta reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de empregado admitido após 1º.09.2003, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula. (CONTRAF, 2004)

Considerando as convenções subseqüentes, observamos que a cláusula primeira mantém o mesmo texto com alteração apenas do índice de reajuste. O parágrafo primeiro não aparece nas demais convenções. O parágrafo segundo e terceiro continuam mantidos. A partir de 2008/2009, a cláusula relativa ao reajuste salarial tem seu texto alterado, passando a explicar seu conteúdo nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2008, sobre a remuneração fixa mensal praticada no mês de agosto/2008, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas no período de setembro/2007 a agosto/2008, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem, será concedido o seguinte reajuste salarial:

a) de 10% (dez por cento) para os empregados que, em 31.08.2008, percebiam remuneração fixa mensal de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais);

b) de 8,15% (oito inteiros e quinze centésimos por cento) para os empregados que, em 31.08.2008, percebiam remuneração fixa mensal superior a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais);

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para os empregados que percebiam em 31.08.2004 até R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) de salário, considerado para tal efeito todas as verbas fixas de natureza salarial, exceto o ATS – Adicional por Tempo de Serviço, será adicionado o valor fixo de R\$ 30,00 (trinta reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de empregado admitido após 1º.09.2003, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula. (CONTRAF, 2004-**grifos nossos**)

Percebe-se que a partir deste ano (2008) - porque o mesmo se observa nas CCTs subseqüentes - a concessão de reajuste torna-se diferenciada para quem recebia salários até R\$ 2.500,00 e para quem recebia valor superior. De certa forma, o percentual de aumento majorado para trabalhadores de menor renda nem sempre quer dizer que este menor índice oferecerá uma aproximação entre a menor e a maior renda, na busca de uma equalização salarial. Os maiores salários da categoria bancária compõem-se de comissões e gratificações. As comissões e gratificações estão vinculadas a um plano de carreira que traduz o interesse dos banqueiros em pagar melhor aos seus “cargos de confiança”. Assim, um aumento percentual menor de reajuste para os maiores salários não quer dizer que implica numa redução da remuneração (composição de salário e outros valores, como comissões e gratificações). Os salários dos “cargos de confiança” são maiores, flexíveis e aumentam com a produtividade alcançada, condicionam a fidelização dos funcionários aos objetivos dos banqueiros, ao empenho pelo alcance de maiores lucros. Quanto maior a produtividade, maiores são determinados salários. Portanto, é possível entender que um índice diferenciado de reajuste pode ser usado para incutir a idéia de valorização para os trabalhadores de menores salários, sem, contudo, implicar na flexibilização dos níveis de produtividade exigida.⁹

A partir da CCT de 2009/2009 há uma diferenciação entre os reajustes salariais concedidos aos trabalhadores recém ingressos e os demais, bem como aponta patamares salariais mínimos para aqueles que exercem funções determinadas, conforme se denota das cláusulas que seguem:

CLÁUSULA SEGUNDA – SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 503,98 (quinhentos e três reais e noventa e oito centavos)
- b) Pessoal de Escritório: R\$ 722,79 (setecentos e vinte e dois reais e setenta e nove centavos)

⁹ Os valores de convenção relacionados a comissões ou gratificações não fizeram parte desta análise, pois o interesse maior está em avaliar o comportamento dos ajustes salariais.

c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 722,79 (setecentos e vinte e dois reais e setenta e nove centavos)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2004, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

Os empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$552,08 (quinhentos e cinquenta e dois reais e oito centavos)
- b) Pessoal de Escritório: R\$ 792,39 (setecentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos)
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 792,39 (setecentos e noventa e dois reais e trinta e nove centavos) (CONTRAF, 2004)

Estas determinações são próprias para bancos privados que seguem o regime de contratação de trabalhadores regidos pela CLT com a probabilidade de contratos de experiência por 90 dias. Esta condição permite não investir muito quando ainda não há certeza de que o trabalhador irá atender as exigências de qualificação para o cargo. Bancos públicos ou de economia mista que, embora tenham seus contratos de trabalho regidos pela CLT, podem apresentar em Acordos Coletivos de Trabalho – ACT, conduta diferenciada para critérios de efetivação de trabalhadores.

Reiteramos, aqui, que, salvo as questões já expostas, o conteúdo das cláusulas convencionais relativas aos reajustes salariais tem certa padronização, alterando-se, apenas, os seus percentuais em face do processo de negociação.

Posteriormente, analisaremos os dados numéricos relativos aos reajustes salariais verificados no período, a partir dos valores constantes nas CCTs analisadas (2004/2014).

Antes, porém problematizaremos o conteúdo destas mesmas CCTs quanto aos benefícios pertinentes à alimentação dos trabalhadores.

No documento convencionado pelos trabalhadores e empregadores de 2004/2005, o fornecimento do denominado auxílio refeição foi, à época, definido nos seguintes termos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 12,66 (doze reais e sessenta e seis centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os tíquetes refeição referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUARTO

Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.

PARÁGRAFO QUINTO

O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

PARÁGRAFO SEXTO

O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002 (CONTRAF, 2004)

O auxílio refeição está acordado nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976 que instituiu o PAT, flexibilizando o uso a condição de cartão magnético ou *ticket* conforme os serviços são disponibilizados pelas empresas operadoras e a sua adequação para o recebimento dos mesmos pelos estabelecimentos fornecedores de refeições. A cláusula também estabelece quais os trabalhadores e em que condições acessam o auxílio ou se abstêm, ou seja, a refeição poderá ser fornecida quando houver refeitório local ou provida através de cartões magnéticos/*tickets*. Somente fará jus ao auxílio refeição o trabalhador que estiver em atividade laboral, proporcionalmente aos dias trabalhados. No entanto, se houver afastamento por doença ou acidente de trabalho, somente receberá até o 15º dia de afastamento. A condição denota uma característica de exclusão como se o trabalhador não

precisasse de refeições enquanto afastado. O objetivo do programa é de “melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores”, portanto, entende-se que a CCT apresenta divergências com o compromisso do PAT.

Considerando o total de CCTs analisadas, observamos que o conteúdo da presente cláusula (décima quarta) não sofreu qualquer alteração entre 2004/2014.

Em relação ao “benefício” denominado cesta alimentação estendido à família do trabalhador – o texto convencionado em 2004/2005 definiu que:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 217,00 (duzentos e dezessete reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 54,25 (cinquenta e quatro reais e vinte e cinco centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e §§ 2º e 6º.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os tíquetes alimentação referidos no caput poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R\$ 217,00 (duzentos e dezessete reais), nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, faz jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos (CONTRAF, 2004).

O parágrafo segundo da cláusula décima quinta refere-se ao afastamento por gozo de licença maternidade, ou seja, a palavra “extensivo” quer dizer que não é obrigatório. A não obrigatoriedade admite que a gestante afaste-se sem receber a cesta alimentação.

No parágrafo terceiro consta do afastamento por doença ou acidente de trabalho, porém “até 180 dias”, ou seja, seis meses. O trabalhador que não retornar em seis meses torna-se penalizado pela falta do “benefício” que faz parte de seu poder de compra para alimentos necessários para si e sua família como se fosse salário. Este rompimento da concessão do “benefício” em situação de doença ou acidente de trabalho passará a ser responsabilidade do Estado através da Previdência Social e o trabalhador nem sempre fará jus

ao valor igual ao do salário pago pelo empregador. O salário passa a ser “salário de benefício” e segue as regras previdenciárias para cálculo nas quais existe ainda um percentual menor que 100% das médias de contribuição. Este salário normalmente é menor que o salário pago pelo empregador. Se o empregador desconta os custos do “benefício” em seu Imposto de Renda, possivelmente não há desembolso. Assim a concessão do “benefício”, nestes termos, torna-se uma forma de pressão para que o trabalhador volte ao trabalho mesmo sem estar apto.

Na CCT de 2007/ 2008 ocorreram alterações relativas à cesta alimentação incluindo a “décima terceira cesta alimentação”, como se acompanhando o décimo terceiro salário. Tal benefício está previsto na mencionada convenção nos seguintes termos:

CLÁUSULA DECIMA-SEXTA – DECIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO
Os bancos concederão, até o dia 30 do mês de novembro de 2007, aos empregados que nessa data estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R\$ 252,36 (duzentos e cinquenta e dois reais e trinta e seis centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 63,09 (sessenta e três reais e nove centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O benefício previsto no “caput” desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A Cesta Alimentação concedida nos termos desta cláusula é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória (CONTRAF, 2004).

A cláusula décima terceira “cesta alimentação” segue as mesmas condições da cesta alimentação, garantindo-se no último parágrafo sua desvinculação do salário, ou seja, ela também não tem natureza salarial.

Assim, constatamos que as CCTs pactuadas desde 2004/2005 trazem nos seus textos a previsão dos denominados auxílios cesta alimentação e auxílio refeição. Contudo, a partir da CCT de 2007/2008, neste particular, passou-se a contemplar, também, um “benefício” a mais, denominado “décima terceira cesta alimentação”.

Como se sabe, as CCTs caracterizam-se pela pactuação de condições de trabalho aplicáveis no âmbito de atuação das representações (trabalhadores e empregadores) envolvidas, conforme disposto no Art. 611 da CLT, *in verbis*:

(Art. 611) – Convenções coletivas de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

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

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações (BRASIL, 19 43).

Conforme se denota do texto legal, há uma diferenciação entre as CCTs e ACTs. Estes, diferentemente daquelas, estão voltados para pactuações entre um determinado sindicato representativo dos trabalhadores e uma ou algumas empresas e não para toda a base representada.

Tanto as CCTs quanto aos ACTs são reconhecidos pela Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, inciso XXVI.

Este reconhecimento revela um avanço das ideias liberais, no contexto de implantação de uma economia de mercado no qual constata-se o recuo do Estado no setor econômico, dando “liberdade” aos particulares para “resolverem” sozinhos seus conflitos. Assim, trabalhadores e capitalistas são concebidos como “sujeitos de direitos” que, em condições de igualdade, são capazes de celebrar negociações que se materializam por convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Para alguns juristas vinculados às perspectivas neoliberais, este espaço de negociação coletiva previsto na legislação e reconhecido constitucionalmente é ainda muito pequeno. Estes defendem que, no Brasil, a legislação trabalhista é muito rígida e que, inclusive, impede o desenvolvimento econômico brasileiro. Essa, também é a perspectiva dos empresários que, invariavelmente, entendem que o direito do trabalho positivado é incompatível com os novos tempos. Neste sentido, para estes segmentos, o pactuado, o negociado deve prevalecer sobre o legislado.

Para se contraporem à resistência do movimento sindical em face dos processos de desregulamentação e flexibilização de direitos, o empresário, em regra, afirma que a negociação mais ampla, sem os entraves da lei, permitiria a concessão de benefícios que ultrapassariam os próprios limites impostos pela legislação trabalhista vigente.

Contudo, a história presente tem mostrado que, no contexto da relação capital e trabalho, há uma grande ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores e as CCTs e ACTs são

instrumentos que, majoritariamente, expressam o domínio dos interesses econômicos sobre as demandas apresentadas pelos trabalhadores.

Em virtude disso, diante da resistência dos capitalistas em incorporar as demandas dos trabalhadores nas CCTs e ACTs, a greve tem sido a única alternativa aos trabalhadores. A partir de sua deflagração, em geral, os trabalhadores formam uma comissão para representá-los na Justiça do Trabalho e para dar continuidade às negociações, a partir da instauração do chamado dissídio coletivo.¹⁰

No âmbito da atividade econômica relacionada aos bancos e instituições financeiras, a instauração de dissídios e greves é muito comum podendo se afirmar que, dado o fracasso das negociações coletivas, tanto um quanto o outro ocorrem a cada período da chamada “data base”.

Na tentativa de problematizarmos nosso objeto de análise, além das CCTs mencionadas procuramos verificar como, nas propostas de negociações formuladas pelos trabalhadores e que servem de referência para que o movimento sindical proceda as negociações com os empregadores, a questão da alimentação é tratada.

Para tanto conseguimos ter acesso às proposições apresentadas pela “minuta de reivindicações da categoria bancária” da região de Florianópolis - SC relativas aos anos de 2012/2013 e 2013/2014.

Nesta proposição observamos que, de fato, a questão da alimentação é pauta recorrente, sinal de que os próprios trabalhadores defendem “benefícios” dessa natureza que, como já assinalamos, caracterizam salários indiretos. Seus valores não são incorporados aos salários, acarretando um conjunto de conseqüências nem sempre assimilado pelos próprios trabalhadores.

3.1.1 As minutas de reivindicações da categoria bancária apresentadas à FENABAN e a questão da alimentação do trabalhador

As CCTs analisadas anteriormente foram aquelas disponibilizadas no *site* oficial da CONTRAF. A CONTEC disponibiliza em seu site as minutas apresentadas entre 2006 a 2014, já a CONTRAF, apenas as de 2013 e 2014. Considerando estas diferenças decidimos

¹⁰ Por certo, caso seja esta a deliberação dos trabalhadores, o dissídio pode ser instaurado sem que haja greve.

selecionar as minutas de reivindicações disponibilizadas por ambas as entidades, do ano de 2014 para estabelecermos algumas relações entre as posições dos trabalhadores bancários e as cláusulas efetivamente pactuadas com os empregadores. Observa-se, contudo, que nos quesitos reajuste de salário e “benefícios” alimentação e refeição, tanto da CONTEC como CONTRAF, mantêm nas cláusulas propostas praticamente a mesma redação, mudando-se os valores corrigidos de ano a ano.

Em relação às reivindicações de reajuste salarial, na minuta apresentada pela CONTEC, encontramos, em sua cláusula primeira, os seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL 2014

Os Bancos reajustarão os salários e demais verbas de natureza salarial de seus empregados, praticados em 31 de agosto de 2013, no percentual equivalente ao INPC do período 01/09/2012 a 31/08/2013, acrescido de 5% de aumento real.

CLÁUSULA SEGUNDA - RECOMPOSIÇÃO DO PODER AQUISITIVO

Os Bancos apresentarão calendário de reposição do poder aquisitivo e ou perdas salariais, considerando os índices econômicos retroativos a 1994.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO NACIONAL DA CATEGORIA

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá receber ou ser contratado com piso salarial inferior ao do DIEESE.

Parágrafo Primeiro - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo - Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2013, o valor mínimo previsto nesta cláusula (CONTEC, 2014).

O conteúdo da cláusula proposta para o reajuste salarial apresenta dois elementos importantes: a) o percentual relativo ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC acumulado no período indicado e; b) o percentual de 5% de aumento real.¹¹

Considerando estes dois elementos a reivindicação dos trabalhadores, em termos de percentuais para o reajuste salarial, foi de 11,34%. Isso porque, no período aludido no texto da minuta, segundo o DIESSE, a variação do INPC foi de 6,34%.

Em sendo assim, constatamos que os trabalhadores foram para o processo de negociação propondo um reajuste salarial na ordem de 11,34%, mas na sua conclusão,

¹¹ Aumento real indicado nos reajustes salariais refere-se a percentuais pedidos/concedidos superiores ao índice de inflação. Ele repõe a perda do poder de compra do assalariado no ano de vigência da última negociação salarial até a que está sendo realizada, porque o assalariado ficou um ano recebendo o mesmo salário enquanto existia inflação.

pactuou-se com os empregadores um registro de 8,5%. Assim, a diferença entre o reajuste pleiteado e o pactuado foi de 2,84%.

Observa-se ainda que a categoria reivindicava perdas salariais retroativas ao ano de 1994 e ainda que o piso salarial fosse igual ao do DIESSE, que em setembro de 2013, era de R\$ 2.621,70 (dois mil seiscentos e vinte e um reais e setenta centavos). O piso salarial da CCT apresentada foi de R\$ 1.648,12 (Hum mil seiscentos e quarenta e oito reais e doze centavos), que equivale a 62,86% do salário DIESSE, à época solicitado na minuta.

Tomando o mesmo ano de referência (2014), analisamos também a minuta de reivindicação construída pela CONTRAF e sua base. Nela, em relação a questões salariais, encontramos as seguintes diretrizes:

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL

As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.09.2013 todas as verbas salariais de seus empregados no percentual de 11,93% (onze inteiros e noventa e três centésimos percentuais), o que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2012 até 31.08.2013 mais aumento real.

Parágrafo Único - Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

ARTIGO 2º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.09.2013 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2012, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a 3% (três por cento), medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, nenhum(a) trabalhador(a) por ela abrangido(a), contratado(a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos, Serventes e Escritório: R\$ 2.860,21 (dois mil, oitocentos e sessenta reais e vinte e um centavos) (CONTRAF, 2014)

A CONTRAF referiu-se ao reajuste salarial como “remuneração fixa direta” e definiu o seu percentual de reajuste salarial em 11,93% que corresponde a inflação acumulada no período acrescido de aumento real. Os percentuais de reajustes propostos pela CONTRAF e o pactuado na CCT de 2014, identificamos uma diferença, a menor, na ordem de 3,43%.

O piso salarial solicitado na minuta da CONTRAF foi de R\$ 2.860,21 (dois mil oitocentos e sessenta reais e vinte e um centavos) e o concedido foi de R\$ 1.648,12 (hum mil seiscentos e quarenta e oito reais e doze centavos). Isso significa que o processo de negociação resultou na conquista de 57,62% do valor do piso salarial pleiteado.

Conforme já mencionamos, é comum na relação capital e trabalho, os empregadores reclamarem da rigidez da legislação trabalhista no Brasil, porém as possibilidades legais para a realização de acordos entre empregadores e trabalhadores permitem flexibilizações que favorecem sempre ao empregador que é quem tem o poder pela posse do capital.

Além da “remuneração fixa direta”, nomenclatura utilizada para o reajuste salarial, as minutas apresentam a “remuneração fixa indireta” que trata dos auxílios refeição, cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, 13ª cesta refeição, auxílio creche/auxílio babá, 13º auxílio creche/auxílio babá, auxílio filhos em período escolar, auxílio filhos com deficiência, auxílio educacional, reembolso escola, auxílio funeral, despesas com transporte, vale cultura, uniforme, auxílio transferência, dentre outros que tratam da “remuneração variável” e “remuneração eventual”.

Nas minutas de reivindicações, os pleitos relacionados à “remuneração fixa indireta” - auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, 13ª cesta refeição – são apresentados nas cláusulas 13 a 16, nos seguintes termos pela CONTEC, em 2014:

AUXÍLIOS

CLÁUSULA TREZE - SALÁRIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados ativos e aposentados, salário refeição no valor de R\$ 680,00, inclusive aos demitidos sem justa causa, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições desta cláusula, inclusive quanto à época de pagamento, férias e décimo – terceiro salários.

Parágrafo Único - O salário refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao do salário refeição, inclusive nos períodos de gozo de férias e nos afastamentos.

CLÁUSULA QUATORZE - SALÁRIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados ativos e aposentados, inclusive aos demitidos sem justa causa, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Salário Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 680,00, junto com o pagamento do Salário Refeição previsto nesta convenção, observadas as mesmas condições estabelecidas na respectiva cláusula.

Parágrafo Primeiro - Os salários cesta alimentação referidos no caput poderão ser pagos mediante crédito em cartão eletrônico, somente nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

Parágrafo Segundo - O Salário Cesta-Alimentação é extensivo à funcionária que se encontre em gozo de licença-maternidade.

Parágrafo Terceiro - O empregado afastado por acidente do trabalho, ou doença continuará fazendo jus ao salário cesta alimentação, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

CLÁUSULA QUINZE - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 30 do mês de novembro de 2013, aos empregados ativos e aposentados, o Décimo Terceiro Salário Refeição, no valor de R\$ 680,00, ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

Parágrafo Segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, demitido sem justa causa, fará jus ao 13º Salário Refeição.

CLÁUSULA DEZESSEIS - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 30 do mês de novembro de 2013, aos empregados ativos e aposentados, o Décimo Terceiro Salário Cesta Alimentação, no valor de R\$ 680,00, ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

Parágrafo Segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, demitido sem justa causa, fará jus ao 13º Salário Cesta Alimentação (CONTEC, 2014).

A CONTEC propôs em sua minuta para CCT 2014 o valor de R\$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais) para “salário auxílio refeição” aos empregados “ativos e aposentados, inclusive os demitidos sem justa causa”, em “períodos de férias e afastamentos”. Propôs o mesmo valor de R\$ 680,00 para “salário cesta alimentação”, “13ª salário auxílio refeição” e “13º salário cesta alimentação”. O valor concedido na CCT 2014 para auxílio refeição foi de R\$ 509,96 (quinhentos e nove reais e noventa e seis centavos); o 13º auxílio refeição não foi concedido, a cesta alimentação concedida foi de R\$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos); a 13ª cesta alimentação foi atendida no mesmo valor concedido à cesta alimentação.

A minuta mencionada usa a nomenclatura “salário” anteposto a cada “benefício”, pois cada auxílio se apresenta como se “natureza salarial” tivesse, enquanto a legislação utiliza “natureza remuneratória”. No item 2.1 deste trabalho, com base na doutrina jurídica trabalhista, explicamos a diferença entre remuneração e salário. Lá indicamos que salário “é a contraprestação devida paga diretamente ao empregado” e remuneração “compreende o salário e mais o que o empregado recebe de terceiros (gorjetas, por exemplo), em virtude do contrato de trabalho” (SAAD *et al.*, 2012, p. 322). O salário se caracteriza pelas verbas fixas acordadas em contrato de trabalho e a remuneração inclui as variáveis, como auxílio refeição e alimentação. Salário e remuneração são referências para cálculos previdenciários. No entanto, pelos termos pactuados, auxílio alimentação e refeição são remunerações que configuram “exceções”, em virtude de a legislação permitir esta ser, objeto de negociação livre entre as partes contratantes.

Na mesma minuta de reivindicação, constatamos que a CONTEC defende que os “benefícios” relacionados à alimentação sejam, também, garantidos aos trabalhadores aposentados, os demitidos sem justa causa, bem como os que se afastarem por diferentes motivos: a licença maternidade, férias, etc., de acordo com as especificidades indicadas em cada uma das cláusulas expostas anteriormente..

Em pautas da CONTEC de anos anteriores disponíveis em seu *site*, ainda foi possível observar o pedido deste “benefício” com a inscrição de pagamento “mediante crédito em conta corrente”, ou “facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro”. Já nesta minuta supracitada observa-se que: “[...] poderão ser pagos mediante crédito em cartão eletrônico”. Apresentou, também, parágrafo específico em outras minutas com o seguinte texto: “O auxílio, sob qualquer das formas previstas [...], terá natureza remuneratória, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias dos empregados”.

A CONTRAF, por sua vez, na minuta de reivindicações de 2014 (Anexo 1), apresentou em relação à questão dos “benefícios” de alimentação:

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, auxílio refeição no valor de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais), sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de R\$ 29,48 (vinte e nove reais e quarenta e oito centavos), facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

Parágrafo 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção a qualquer tempo.

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior.

Parágrafo 1º - Os bancos concederão aos empregados que possuem dependentes legais portadores de deficiência, cesta extra mensal, nos mesmos moldes previstos no caput do presente artigo.

Parágrafo 2º - O mesmo benefício previsto no caput será concedido aos empregados afastados por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho, inclusive aqueles

com data de afastamento anterior a 01.09.2013 até que tenham recebido alta do perito do INSS e do médico do trabalho quando do exame de retorno.

ARTIGO 19 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2013, décima terceira cesta alimentação no valor de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único – O benefício previsto no caput do presente artigo será extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/paternidade.

ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2013, décima terceira cesta refeição no valor de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de R\$ 29,48 (vinte e nove reais e quarenta e oito centavos), ressalvadas as condições mais vantajosas (CONTRAF, 2014).

A CONTRAF apresentou na minuta de reivindicação de 2014 o valor de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) para os quatro benefícios supracitados. Pleiteava a concessão dos referidos “benefícios” aos seus empregados, inclusive aposentados, nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Excepcionalmente em relação a cesta alimentação pleiteou-se que “os bancos [...] [concedessem] aos empregados que [...] [possuíssem] dependentes legais portadores de deficiência, cesta mensal extra”.

Os valores aprovados na CCT 2014 foram de R\$ 509,96 (quinhentos e nove reais e noventa e seis centavos) para auxílio refeição, R\$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) para cesta alimentação, sendo este último, mesmo valor para a 13ª cesta alimentação e 13ª cesta refeição.

Para a concessão dos benefícios aludidos, a CONTRAF incluiu situações relacionadas à licença paternidade, para adoção e pessoas com deficiência, ampliando a abrangência colocada pela CONTEC.

A forma de pagamento dos benefícios relativos à alimentação foi solicitada através de crédito em cartão eletrônico e facultada, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro. Neste caso, a CONTRAF repete a proposta apresentada pela CONTEC.

Nas tabelas que seguem¹², procuramos sintetizar as diferenças e semelhanças existentes entre as minutas de reivindicações apresentadas, em 2014, pela CONTEC e CONTRAF. Vejamos:

¹² As tabelas e gráfico que são apresentados doravante foram elaborados pela autora com base nos dados cujas fontes foram devidamente indicadas.

Tabela 1 - Negociações da CONTEC em 2014

CONTEC – (2014)	Valor/Percentual pleiteado	Valor Negociado	Diferença
Reajuste de Salário	11,34%	8,5%	-2,84%
Salário DIESSE	R\$ 2.621,70	R\$ 1648,12	R\$ -973,58
Auxílio Refeição. e 13º	R\$ 680,00	R\$ 509,96	R\$ -170,04
Cesta Alimentação e 13ª	R\$ 680,00	R\$ 397,36	R\$ -282,64

Fonte: CONTEC

Tabela 2 – Negociações da CONTRAF em 2014

CONTRAF – (2014)	Valor/Percentual pleiteado	Valor Negociado	Diferença
Reajuste de Salário	11,93%	8,5%	-3,43%
Salário Base	R\$ 2.860,21	R\$ 1648,12	R\$ -1.212,09
Auxílio Refeição. e 13º	R\$ 678,00	R\$ 509,96	R\$ -168,04
Cesta Alimentação e 13ª	R\$ 678,00	R\$ 397,36	R\$- 280,64

Fonte: CONTRAF

É claramente perceptível que os valores pagos a título de auxílio alimentação e cesta alimentação são expressivos em relação aos salários. Por exemplo: o salário pactuado é de R\$ 1.648,12 (hum mil seiscientos e quarenta e dois reais e doze centavos) em 2014, enquanto o valor total mensal de benefícios refeição e alimentação pactuados é de R\$ 907,32 (novecentos e sete reais e trinta e dois centavos). Este valor equivale ao percentual de 55,05% do salário base da categoria. Como não afirmar que se trata de um salário indireto com expropriação de direitos sociais (INSS, FGTS, férias, 13º salários, entre outros)?

A legislação trabalhista respalda o direito à alimentação como se salário fosse no enunciado 241 do TST : “O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais”. Contudo, a forma mais segura de beneficiar o capital foi criar uma lei que lhe permitisse pagar menos encargos sociais e ao mesmo tempo reduzir os custos com imposto sobre os lucros. Por regra, o trabalhador deveria receber salário compatível para comprar seus próprios alimentos,

sem que precisasse de “benefícios” ou “benesses” do empregador, que em verdade, constituem meios de baratear os gastos com a força de trabalho.

Se compararmos o setor privado ou mesmo os bancos públicos ou de economia mista aos outros empregados públicos, poderemos perceber que em relação a estes últimos, além do auxílio alimentação e refeição apresentarem valores inexpressivos em relação ao valor dos salários, estes auxílios são pagos em dinheiro.

Antes de apresentarmos outros dados para problematizar nosso objeto de estudos, cremos ser importante fazer algumas ponderações, sobre o conteúdo das minutas de reivindicações aqui analisadas.

Um primeiro aspecto diz respeito ao fato de que, ao contrário do que é propagado pelo discurso empresarial, as negociações coletivas de trabalho não têm constituído um mecanismo de ampliação de direitos para os trabalhadores. Ainda que as reivindicações de reajustes salariais, por exemplo, sejam propostas pelos órgãos de representação dos trabalhadores com base em dados oficiais e no crescimento econômico verificado em cada período, os percentuais pactuados são sempre bem menores do que os pleiteados a partir das discussões entre os sindicatos de trabalhadores e suas bases.

Um segundo aspecto está relacionado ao pressuposto de que os próprios trabalhadores defendem a continuidade dos auxílios ou “benefícios” atinentes à alimentação que, como vimos, configuram formas indiretas de salário, já que são elementos constantes das minutas de reivindicação. Isso pode revelar uma estratégia em face da histórica negação da concessão do valor do salário necessário por parte dos empregadores.

Pode, por outro lado, revelar que tal questão não tem sido problematizada suficientemente entre as bases sindicais, em termos dos prejuízos que tais “benefícios” acarretam em relação a direitos trabalhistas e previdenciários. Não por acaso, inúmeras contendas jurídicas surgem no momento em que os trabalhadores são desligados das empresas (aqui, daquelas integrantes do sistema financeiro) ou quando se aposentam, haja vista o decréscimo de renda que sofrem com a supressão dos tais “benefícios” relacionados à alimentação.

Considerando estas questões podemos dizer que os sindicatos, por meio de seus dirigentes parecem desconhecer estes prejuízos, ou não os consideram no momento das discussões com suas bases na elaboração das minutas de reivindicações a serem apresentadas nas negociações com os sindicatos patronais.

Por certo, conhecem a legislação social e trabalhista vigente e, por isso, sabem que a probabilidade de a concessão dos benefícios relacionados à alimentação (e outros) serem

estendidos aos aposentados é praticamente inviável, pois quem assume o pagamento das aposentadorias dos trabalhadores do setor privado é o Instituto Nacional de Previdência Social – INSS. A previdência social restringe a concessão de aposentadoria ao cálculo do salário de benefício, ou seja, pela média das contribuições realizadas enquanto contribuinte, excluindo 20% das menores contribuições. Não se tem conhecimento de que alguma categoria tenha realizado algum movimento pensando em alterações na própria legislação para que, ao se aposentar, o trabalhador não seja prejudicado pela desconsideração dos valores de salários indiretos no cálculo do salário de benefício.

Entre os trabalhadores bancários existe uma linha de corte em relação à aceitação, ou não, ao desconto de encargos sociais sob o ponto de vista previdenciário. Aqueles trabalhadores que recebem salários de até 05 (cinco) salários mínimos, equivalente no ano de 2014 a R\$ 3.620,00 (três mil seiscentos e vinte reais), que são público alvo do PAT, podem querer descontar encargos sociais porque entendem a necessidade para fins previdenciários. Contudo, por outro lado, os trabalhadores que ganham acima do valor que determina o teto da previdência, que no ano de 2014 é de R\$ 4.390,24¹³ (quatro mil trezentos e noventa reais e vinte e quatro centavos) não há necessidade de preocuparem-se com encargos sociais. Este público que não pertence ao público alvo do PAT, mas que recebe o “benefício” por ACTs, é quem, de certa forma, contestaria quaisquer reivindicações para que os “benefícios” fossem creditados em dinheiro na folha de pagamento, porque incidiria sobre este valor o imposto de renda. Naturalmente, salários mais altos nas instituições também traduzem relações de poder sobre as decisões da maioria e legitimam a expropriação de direitos sociais para fins previdenciários dos demais trabalhadores beneficiários do PAT.

Quando o trabalhador se aposenta vai sentir a falta do salário indireto, do auxílio refeição e alimentação que usufruía na ativa. É muito comum os trabalhadores bancários, ao se aposentarem, imediatamente procurarem os sindicatos ou advogados para requererem seus direitos. Sabe-se que uma boa argumentação jurídica pode permitir justos valores de indenizações trabalhistas, contudo, a justiça apresenta tendências em favor dos empregadores ou dos trabalhadores, dependendo da linha de pensamento dos juízes.

Isso significa que os trabalhadores não têm qualquer segurança de que serão ressarcidos por prejuízos decorrentes de irregularidades ocorridas no curso da relação de

¹³ BRASIL, Ministério da Previdência Social. Notícias. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/noticias/beneficios-o-indice-de-reajuste-para-os-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-556-em-2014/>> Acesso em 05 jul 2014.

emprego, haja vista os posicionamentos jurídicos distintos diante das demandas levadas ao judiciário trabalhista, por exemplo.

Para ilustrar a relação do PAT e aposentadoria, apresentamos a seguir Acórdão uma Apelação Cível interposta por trabalhadores do Banco do Brasil contra a Caixa de Previdência dos funcionários desta instituição bancária. Neste, o magistrado entendeu que o benefício auxílio cesta-alimentação ostenta natureza remuneratória, incorpora-se ao salário e, por isso, é devido também aos bancários aposentados contribuintes. Vejamos:

(Apelação Cível nº 70022593479, 6ª Câmara Cível do TJRS, Rel. Artur Arnildo Ludwig, j. 12.06.2008, DJ 04.07.2008)

AUXÍLIO CESTA-LIMENTAÇÃO.CARÁTER REMUNERATÓRIO.

No caso, verifico que o benefício auxílio cesta-alimentação concedido aos funcionários da ativa em face de acordos coletivos, por certo, não tem o condão de indenizar o trabalhador, mas, sim, complementar a remuneração, independentemente dos dias trabalhados. Portanto, tal benefício ostenta natureza remuneratória, incorporando-se ao salário, devendo ser estendido aos aposentados a fim de assegurar a igualdade de remuneração entre ativos e inativos. Quanto à adesão ao PAT - Para que seja caracterizada verba de caráter indenizatório, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o benefício deve ser pago in natura, ou seja, quando a própria alimentação é fornecida pela empregadora. O fato de a verba ser paga em forma de tíquetes, não afasta seu caráter remuneratório, uma vez que podem ser utilizados na compra de quaisquer produtos, inclusive de natureza não alimentar, como bens duráveis, o que desvirtuaria o programa.

FATO RELEVANTE. O fornecimento de cartões magnéticos ao trabalhador da ativa para aquisição de alimentos não acarreta a pretendida modificação de orientação desta Câmara, tratando-se de mera modernidade, que, por si só, não tem o condão de descaracterizar a natureza remuneratória do benefício.

ABONO ÚNICO. O "abono único", concedido aos empregados em atividade, exhibe natureza salarial, nos termos do que preceitua o art. 457, § 1º da CLT, sendo extensivo aos inativos que auferem complementação de aposentadoria.

INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DOS CONTRATOS PREVIDENCIÁRIOS. O caso presente não abarca hipótese de interpretação restritiva, tendo em vista que não há qualquer embasamento jurídico, tampouco jurisprudencial. Deve ser garantida a isonomia de tratamento entre os inativos e ativos (TJ-RS, 2008-**grifos nossos**).

Merece destaque o fato de que o acórdão traz uma interpretação diferenciada sobre a forma de pagamento do benefício em comento. O magistrado alegou, no caso concreto, que o fato de o valor ser pago através de *tíquetes*, permite seu uso para compra de mercadorias adversas àquelas relacionadas aos gêneros alimentícios. Afasta-se, portanto, dos objetivos previstos na legislação regulamentadora do PAT. Isso reforça nossa tese de que tais benefícios, na essência, têm como objetivo principal desonerar os empregadores de encargos trabalhistas.

Em outro Acórdão, o relator considerou que as parcelas de auxílio alimentação percebidas habitualmente durante a vigência do vínculo empregatício têm natureza salarial e,

por isso, determinou sua integração à remuneração do demandante para fins de cálculo de aposentadoria. Vejamos:

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PARCELAS PERCEBIDAS DURANTE O CONTRATO DE TRABALHO. EMPREGADO DESLIGADO POR ADESÃO A PLANO DE ADEQUAÇÃO DE QUADROS (PAQ). MANUTENÇÃO DO VÍNCULO. As parcelas de auxílio-alimentação e de gratificação de função que foram percebidas habitualmente e por longo tempo durante o liame empregatício têm natureza salarial, devendo integrar a remuneração do obreiro para fins de complementação de aposentadoria, prestigiando-se os princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira, mormente quando a complementação é paga por caixa de previdência que tem como criador e principal mantenedor o ex-empregador, a despeito de o desligamento do emprego ter ocorrido por adesão a Plano de Desligamento Voluntário que, por si só, não faz cessar o direito à integração, já que mantido o vínculo com a instituição previdenciária. ADESÃO A PLANO DE ADEQUAÇÃO DE QUADROS - PAQ. BANCO DO BRASIL. APOSENTADORIA. PLANO DE SAÚDE. CASSI. O argumento de que a simples adesão ao PAQ é motivo bastante para obstar o direito à participação, na condição de empregado aposentado, em Plano de Saúde ofertado pelo empregador, revela-se insubsistente, pois disposições de Planos de Desligamento Voluntário não podem infringir legislação pertinente à matéria e violar o próprio Estatuto da Caixa de Assistência que prevê a participação de aposentados que percebem benefícios da PREVI e/ou Banco do Brasil (Acórdão 01451-2008-004-22-00-5. Data de Publicação: 18/04/2008. TRT 2ª Região – São Paulo. Relator: Desembargador Arnaldo Boson Paes)

Apesar das controvérsias e da possibilidade de reversão dos prejuízos causados aos trabalhadores por meio da judicialização da questão, pensamos não ser razoável que esta não seja objeto de preocupação dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, pauta do debate sindical de maneira mais contundente e coerente.

Na tentativa de demonstrar como os chamados salários indiretos materializados, aqui, especialmente, nos “benefícios” relacionados à alimentação causam prejuízos aos trabalhadores, a seguir, problematizaremos o conjunto de dados quantitativos levantados no estudo por nós realizado.

3.1.2 Avaliações da evolução de valores de Salários e de “Benefícios” relacionados à Alimentação dos trabalhadores no último decênio

Finalizando o diálogo entre minutas de reivindicações da categoria bancária e CCTs, é importante analisar como os valores atribuídos a salários e “benefícios” evoluíram no decorrer da última década.

Na tabela apresentada a seguir sintetizamos os dados constantes das CCTs relacionados aos reajustes salariais e os valores atinentes à alimentação pactuados no processo de negociação no período aludido. Vejamos:

Tabela 03 – Índices de reajustes de Salários e de “Benefícios” relacionados à Alimentação nas CCTs, no Setor Bancário brasileiro, entre 2004 e 2014

Tópico	2004/2005	Reajuste	2005/2006	Reajuste	2006/2007	Reajuste	2007/2008	Reajuste	2008/2009	Reajuste	
Salário de Ingresso	722,79	6,00%	766,16	3,50%	792,98	6,00%	840,55	10,00%	924,60	6,00%	
Salário Base Escritório	792,39	6,00%	839,93	3,50%	869,33	5,98%	921,29	10,02%	1.013,64	6,00%	
Vale Refeição	278,52	6,00%	295,24	3,50%	305,58	5,98%	323,84	8,15%	350,24	6,03%	
Cesta Alimentação	217,00	5,99%	230,00	3,48%	238,00	6,03%	252,36	8,16%	272,96	6,01%	
13ª cesta							252,36	8,16%	272,96	6,01%	
Tópico	2009/2010	Reajuste	2010/2011	Reajuste	2011/2012	Reajuste	2012/2013	Reajuste	2013/2014	Soma%	Média
Salário de Ingresso	980,08	16,33%	1.140,13	12,00%	1.277,00	8,50%	1.385,55	8,50%	1.503,32	107,99%	8,28%
Salário Base Escritório	1.074,46	16,34%	1.250,00	12,00%	1.400,00	8,50%	1.519,00	8,50%	1.648,12	107,99%	8,28%
Vale Refeição	371,36	7,52%	399,30	8,98%	435,16	8,49%	472,12	8,01%	509,96	83,10%	6,87%
Cesta Alimentação	289,36	7,51%	311,08	9,00%	339,08	8,51%	367,92	8,00%	397,36	83,12%	6,87%
13ª cesta	289,36	7,51%	311,08	9,00%	339,08	8,51%	367,92	8,00%	397,36		

Fonte: FENABAN.

* Valores expressos em reais;

Os salários são usados como referenciais para análise do objeto do presente estudo que é a alimentação do trabalhador através dos “benefícios” de vales refeição e cestas alimentação. Percebemos pelos dados apresentados na Tabela 03, que há uma tendência de que os reajustes dos benefícios de alimentação do trabalhador acompanhem os reajustes salariais. Contudo, em relação aos salários é possível identificar algumas oscilações para mais ou para menos. Foi observado que o menor índice salarial concedido aos bancários ocorreu no ano de 2006 com o reajuste de 3,50%. Neste mesmo ano os “benefícios” de alimentação acompanharam o reajuste salarial. Já o ano o ano de 2009 a categoria dos trabalhadores bancários pactuou com os banqueiros o maior reajuste salarial do decênio, de 16,34%. Em relação aos “benefícios”, neste mesmo ano, os trabalhadores obtiveram um reajuste de 7,52%, ou seja, esse percentual atingiu 46% do índice salarial concedido e marcou a mais expressiva diferença entre salários e “benefícios”. A média do decênio calculada para o reajuste salarial neste mesmo período foi de 8,28% e a média dos “benefícios” de alimentação foi de 6,87%, ou seja, os percentuais médios dos “benefícios” alcançaram 82,97% da média dos reajustes salariais.

Esses dados acabam por demonstrar o peso significativo que os “benefícios” relacionados à alimentação tem na reprodução da força de trabalho do setor bancário, constituindo, como vimos, parte integrante da pauta de reivindicações dos trabalhadores em face dos empregadores do setor nos momentos das negociações coletivas.

Na tabela apresentada a seguir é possível perceber o fosso entre os reajustes de salários e “benefícios” e os lucros dos principais bancos do país, no período de 2004 a 2014:

Tabela 04 - Lucro dos Quatro Maiores Bancos do País entre 2004 e 2013.

ANO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
BB	3.024.006	4.153.602	6.043.777	5.058.119	8.802.871	10.148.162	11.758.094	12.340.463	12.465.920	16.002.647
ITAÚ	4.936.867	5.487.730	6.915.444	5.089.128	7.812.216	10.067.147	13.396.249	14.668.576	13.662.759	13.937.879
CEF	1.419.802	2.073.016	2.386.190	2.510.098	3.883.289	2.999.705	3.764.411	5.182.525	6.066.054	6.723.372
BRADESCO	3.224.854	5.514.918	5.010.427	8.084.130	7.649.043	8.082.265	10.044.135	11.047.055	11.392.610	12.030.220
TOTAL	12.605.529	17.229.266	20.355.838	20.741.475	28.147.419	31.297.279	38.962.889	43.238.619	43.587.343	48.694.118
Varição Anual	33,32%	36,68%	18,15%	1,89%	35,71%	11,19%	24,49%	10,97%	0,81%	11,72%

Fonte: BACEN

*Valores expressos em reais;

O que se denota dos valores e percentuais apresentados na Tabela 04 é que o lucro dos bancos suplantou os demais dados apresentados em relação aos reajustes de salários e “benefícios” estampados na tabela 03. Se somarmos os percentuais das variações anuais do lucro dos bancos entre os anos de 2004 e 2013, constatamos que a soma dos percentuais totalizaram 184,93%, ou seja, se calcularmos de forma aritmética, assim como os bancos praticam o cálculo de juros, a variação acumulada no decênio foi de 413,88%. O salário dos bancários totalizou 89,61% e a variação acumulada foi de 134,56%. Medindo a soma dos percentuais constantes na Tabela 03, constata-se que os salários atingiram 48,45% da rentabilidade dos bancos. Da mesma forma, se medirmos a variação acumulada na forma aritmética, os salários chegaram apenas a 32,51% do percentual de rentabilidade dos bancos. Mesmo que este índice apresentado refira-se aos quatro maiores bancos do país, é importante mencionar que estes também comportam a maioria dos trabalhadores bancários do país, sendo assim considerável referencial.

Se tomarmos como referência os valores absolutos do salário de ingresso (R\$ 722,79), salário base (R\$ 792,39), vale refeição (R\$278,52) e cesta alimentação (R\$217,00), em 2004, e relacionarmos com os valores absolutos dos mesmos tópicos, em 2014, veremos que houve um aumento de aproximadamente 102%, 103%, 83% e 83%, respectivamente. Se tomarmos como referência o valor absoluto total dos lucros dos bancos nos anos de 2004 e relacionarmos com o valor absoluto total do ano de 2013, conforme tabela 04, podemos perceber que há um aumento de aproximadamente 285%, mostrando a disparidade entre os ganhos dos banqueiros em relação aos reajustes salariais e de “benefícios” dos trabalhadores em termos absolutos, sem considerar quaisquer indicadores de atualização monetária. A esses elementos poderíamos, ainda, acrescentar o fato de que, no Brasil, dada a estrutura tributária regressiva existente, sobre a renda dos salários dos trabalhadores pesam deduções muito maiores do que sobre a renda (lucros, juros e outros dividendos) do capital.

Ao analisar questões relacionadas ao fundo público, tributação e seguridade social nas últimas décadas, no Brasil, Evilasio Salvador (2010, p. 618) argumenta que:

[...] foi sendo alterada, paulatinamente, a legislação infraconstitucional, solapando ou tornando nulos os princípios básicos da reforma tributária realizada na Constituição de 1988, agravando as distorções e, sobretudo, aprofundando a regressividade do sistema tributário brasileiro. As modificações realizadas nos anos neoliberais no Brasil constituem verdadeira contrarreforma tributária, conduzida de forma sorrateira (SALVADOR, 2010 p. 618).

Na realidade estudada, podemos perceber como, de fato, o grande capital, em especial o capital especulativo, tem sido beneficiado com a política macroeconômica que lhe permite crescentes lucros. E, neste contexto, percebe-se, também, que a redução com os gastos com a folha de pagamento é para os capitalistas uma preocupação permanente.

Na tabela apresentada na sequência procuramos fazer uma relação entre indicadores econômicos, reajustes do salário mínimo no país, correção salarial da categoria bancária e o lucro dos bancos no lapso temporal compreendido entre os anos de 2004 e 2013. Vejamos:

Tabela 05 – Correlação entre Indicadores Econômicos, Reajustes Salariais e de Benefícios relacionados à Alimentação – 2004 a 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Média	Total	Acumulado
IGP-M (FGV)	11,59%	1,21%	3,51%	5,88%	9,94%	1,45%	10,55%	5,22%	7,08%	4,89%	6,13%	61,32%	80,36
IPC (FIPE)	5,85%	4,22%	1,48%	3,52%	6,00%	3,46%	5,84%	5,16%	4,29%	1,03%	4,09%	40,85%	49,05
INPC (Diesse)	6,13%	5,05%	2,81%	5,15%	6,48%	4,11%	6,46%	6,07%	6,19%	5,56%	5,40%	54,01%	69,12
Salário Mínimo	8,33%	15,38%	16,67%	8,57%	9,21%	12,05%	9,68%	6,86%	14,13%	9,00%	10,99%	109,88%	182,48
Salário Fenaban	12,77%	6,00%	3,50%	5,98%	10,02%	6,00%	16,34%	12,00%	8,50%	8,50%	8,96%	89,61%	134,56
Vale Refeição	8,48%	6,00%	3,50%	5,98%	8,15%	6,03%	7,52%	8,98%	8,49%	8,01%	7,11%	71,14%	98,59
Cesta Alimentação	8,50%	5,99%	3,48%	6,03%	8,16%	6,01%	7,51%	9,00%	8,51%	8,00%	7,12%	71,19%	98,68
Lucro dos Bancos	33,32%	36,68%	18,15%	1,89%	35,71%	11,19%	24,49%	10,97%	0,81%	11,72%	18,49%	184,93%	413,88

Fontes: FENABAN/BACEN/DIESSE;

*Valores expressos em reais;

Quando partimos para análise de indicadores econômicos, na tabela 05, o salário mínimo apresentou o índice de maior expressão no período totalizando 109,88%, enquanto o salário dos bancários totalizou 89,61%. O fato da ascensão do salário mínimo confirma uma política governamental que visa uma melhor distribuição de renda no país, segundo discurso governista.

O INPC¹⁴ é o índice econômico mais utilizado como medida para definir o índice de reajuste salarial pleiteado nas minutas de reivindicação dos bancários, porém sempre acompanhado do pedido de aumento real. Assim, o total do INPC do decênio foi de 54,01% e se apresentou inferior ao índice de reajuste salarial da categoria no período (89,61%), bem como inferior aos índices de reajuste dos “benefícios” vale refeição e cesta alimentação (71,14% e 71,19%, respectivamente).

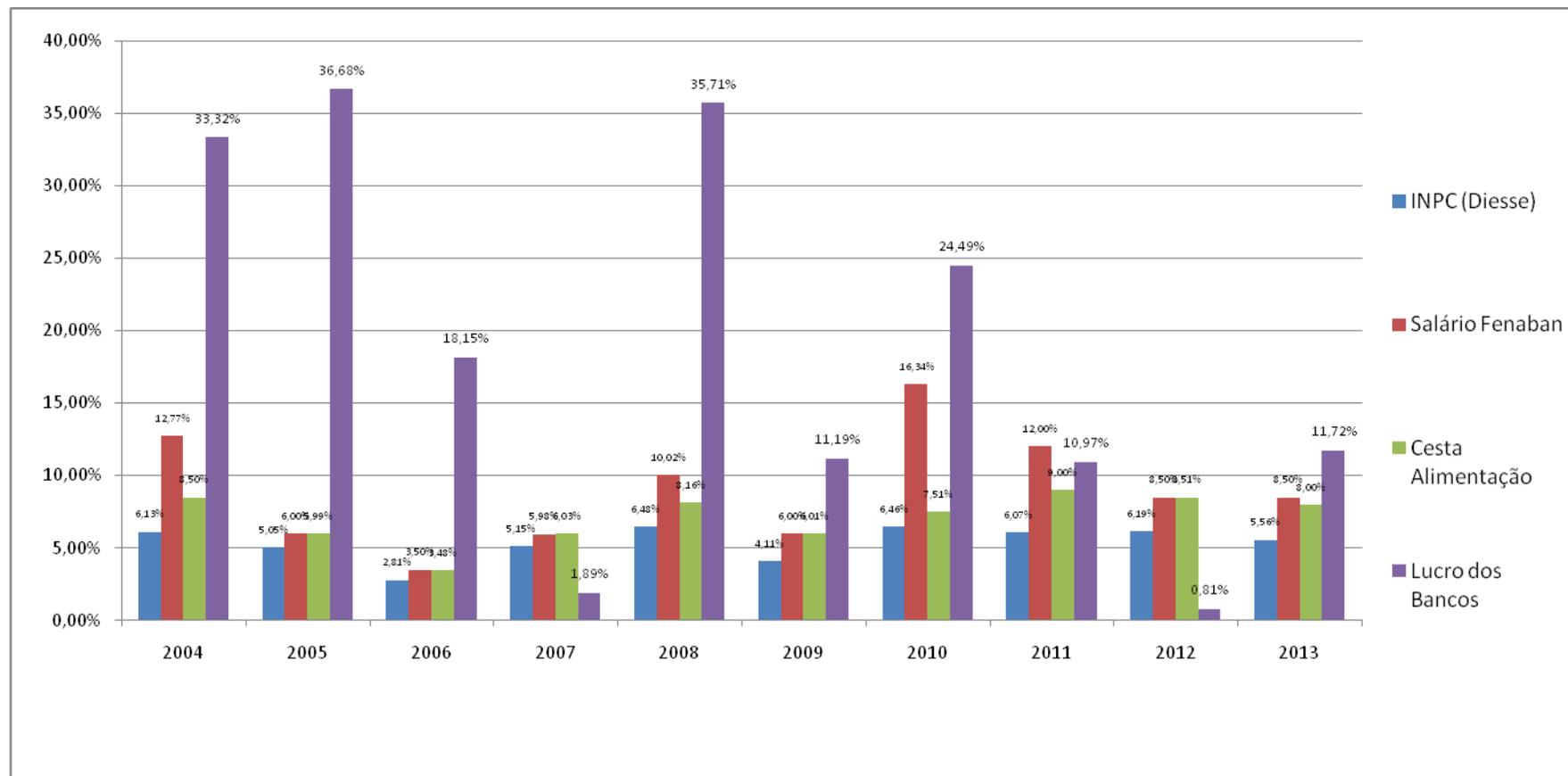
O IGP e o IPC foram apresentados apenas como referenciais de consumo pela forma originária de sua composição. O IGP é composto em 60% pela inflação de produtos agrícolas e industriais, 30% baseado na cesta de consumo das famílias e 10% mede a inflação da construção civil. O IPC tem como base a cesta de consumo das famílias com rendimento de até 40 salários mínimos.

O IGP alcançou um total 61,32% de reajuste no decênio. Neste caso, comparado ao IPC, com 40,85%, demonstra que possivelmente as exportações de produtos agrícolas, produção industrial ou a construção civil possam ter superado os índices inflacionários relacionados à cesta de consumo das famílias, que representa 30% da sua composição.

O IPC é o índice econômico que em sua constituição mais se aproxima dos objetivos dos benefícios de alimentação apresentados, pois mede cesta de consumo, logo este índice alcançou o total de 40,85%, enquanto os benefícios de alimentação, 71,14%. Nota-se que os banqueiros foram bastante generosos na concessão deste benefício aos trabalhadores bancários, tendo em vista aquele indicador considerado na sua totalidade no período. É provável que esta concessão superior ao índice do IPC tenha sido favorável aos banqueiros para dedução no seu imposto de renda diante de vultosos lucros. Assim, na tentativa de permitir uma análise mais ampla sobre o conjunto dos dados aqui mencionados, a seguir, apresentamos um gráfico composto pelos elementos até aqui problematizados. Vejamos:

¹⁴ INPC é calculado pelo IBGE. A área de abrangência inclui as 11 maiores regiões metropolitanas do país e sua coleta é feita pelo período de um mês completo. A divulgação ocorre em torno do dia 10 do mês subsequente. O objetivo é medir a inflação da cesta de consumo das famílias com rendimentos de 01 a 05 salários mínimos. (PORTAL BRASIL).

Gráfico 01 – Relação entre INPC, reajuste Salário FENABAN, reajuste Cesta Alimentação e Lucros dos Bancos – 2004 a 2013



Fonte: INPC/FENABAM

A luta histórica dos bancários revela uma classe organizada e que se constituiu por trabalhadores, em sua maioria, com instrução superior. Esta condição é favorável para que os bancários reconheçam o valor do seu trabalho. Apesar da deflagração anual de greves, os trabalhadores bancários continuam vendendo a sua força de trabalho sem que sejam atendidos em nível correlato aos grandes lucros dos empregadores, os banqueiros.

A automação do sistema financeiro focalizou e aperfeiçoou o auto-atendimento aos clientes e os sistemas de caixas eletrônicos, alguns sob responsabilidade de serviços terceirizados. Esta condição possibilitou que, mesmo a categoria estando em greve, tudo continue funcionando quase que normalmente. Neste sentido, os banqueiros alegam que o lucro dos bancos provém da automação e não da força de trabalho. Os trabalhadores bancários em greve já não fazem muita diferença para a produtividade dos bancos, pois aqueles que não fazem greve conseguem, na ocasião, produzir acima da média dos dias normais, por telefone, por estarem fechadas as agências bancárias e sem clientes para atendimento presencial. Assim os produtos e serviços bancários automatizados em sistemas controlam as regularidades e preferências operadas pelos clientes e permitem alcançar a maior produção. Mas quem realiza efetivamente os negócios são os trabalhadores bancários, enquanto os sistemas apenas agilizam os processos operacionais.

Estamos, aqui, fazendo estas reflexões para sustentar que o lucro dos banqueiros é produto do trabalho humano vivo ou já realizado, ainda que a realidade mostre a gigantesca redução dos contingentes de trabalhadores do setor nas últimas décadas em decorrência da adoção de novas tecnologias e novas formas de gestão da força de trabalho.

Assim, aliados aos mecanismos de burla, pelos capitalistas, de regras trabalhistas que poderiam configurar alguns ganhos para os trabalhadores, acrescenta-se, no setor bancário, um avanço importante dos processos de precarização e de intensificação do trabalho.

Finalmente, considerando nosso objeto de estudos, queremos ressaltar alguns aspectos que nos parecem pertinentes no debate aqui proposto.

Uma primeira questão que gostaríamos de reiterar é a importância que os “benefícios” relacionados à alimentação, dentre os quais desatacamos o PAT, tem para os empregadores capitalistas, levados em consideração os aspectos aqui elucidados. Por outro lado, tais “benefícios”, por não integrarem os salários, representam prejuízos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores bancários.

Neste sentido, pensamos que a luta estratégica do movimento sindical seria a elevação dos salários diretos para que, sobre eles, incidissem os cálculos de verbas rescisórias trabalhistas e de direitos previdenciários, em especial os relacionados à aposentadoria.

Ainda que a luta por melhores salários possa ser questionada do ponto de vista do pensamento mais crítico à ordem burguesa, cremos que, num contexto de regressão de direitos, ela é uma importante estratégia dos trabalhadores.

Em salário, preço e lucro, Marx demonstra que a luta por melhores salários é uma luta inglória, quando dissociada da luta pela eliminação do modo de produção que explora o trabalho assalariado. Neste sentido, Karl Marx (1990, p. 80) pondera que:

[...] a luta pela elevação dos salários se segue sempre a modificações *anteriores* e representa o resultado necessário das flutuações prévias operadas no volume da produção nas forças produtivas do trabalho, no valor do trabalho, no valor do dinheiro, na extensão ou intensidade do trabalho obtido, nas oscilações dos preços do mercado que dependem das flutuações da oferta e procura e que se produzem em conformidade com as diversas fases do ciclo industrial; em resumo, constitui a reacção dos operários contra a acção anterior do capital. Se encararmos a luta pela elevação de salários independentemente de todas estas circunstâncias, tomando em consideração apenas as modificações verificadas de que essa luta resulta, partiremos de uma premissa falsa para chegar a conclusões falsas (grifos presentes nos originais).

Neste sentido, o mesmo autor esclarece que quando os trabalhadores lutam por melhores salários acabam por criar resistências à exploração do capital. Se esta luta não for compreendida criticamente, identificando-se os limites nela contidos, diz Marx que os trabalhadores perdem a possibilidade de atingir objetivos mais essenciais. Para ele se os trabalhadores não vincularem a luta por melhores salários à luta pela emancipação social, seus objetivos:

[...] se limitam a uma guerra de escaramuças, contra os efeitos do regime existente, em vez de trabalharem, ao mesmo tempo, para a sua transformação e servirem-se da sua força organizada como de uma alavanca para a emancipação definitiva da classe trabalhadora, isto é, para a abolição definitiva do salariado (MARX, 1990, p. 88).

Ao considerarmos o nosso objeto de estudos, se houvesse o propósito de agregar os “benefícios” relacionados à alimentação ao salário direto ou, dito de outro modo, se fossem pagos em dinheiro como salário, continuaria intacta a perspectiva do assalariamento. Esta condição não seria o meio para alcançar a autonomia do trabalhador, pois as relações salariais, apesar das formas modernas de se expressarem, são relações tradicionais do capitalismo

monopolista. Elas são reforçadas no tempo enquanto o próprio trabalhador não se reconhece como classe e se lança na luta pela extinção delas.

Neste sentido, pensamos que a luta pela elevação do valor dos salários diretos dos bancários em detrimento da continuidade da luta pela elevação de percentuais nos “benefícios” relacionados à alimentação ou, ainda, pela permanência desses valores na folha de pagamento dos trabalhadores quando da sua aposentadoria – o que já demonstramos ser inviável -, é uma luta que se situa dentro de uma perspectiva de reforma. Ainda assim a defendemos, haja vista, o contexto regressivo com o qual os trabalhadores atualmente se deparam. Por certo, esta luta, como nos ensina Marx, não pode estar dissociada de outras lutas mais amplas, sob pena de legitimarmos as relações de exploração e de dominação presentes na ordem capitalista.

E, neste particular, o PAT constitui um importante instrumento do capital. É um instrumento que viabiliza a intensificação da exploração dos trabalhadores porque ao não ser considerado nos cálculos previdenciários para fins de aposentadorias e outros benefícios e, tampouco, por não incidir sobre encargos trabalhistas, reduz o custo dos empregadores com a reprodução da força de trabalho. É um instrumento de dominação porque, do ponto de vista ideológico, assume a característica de vantagem para o trabalhador e sua família, corroborando, inclusive, para o alcance da docilidade e fidelidade dos trabalhadores em relação aos compradores de sua força de trabalho.

Ademais, conforme pontuamos, o PAT configura uma estratégia de ampliação da acumulação do capital, haja vista que para sua implementação é necessária uma estrutura que, ao ser edificada, constitui espaço de atividades de mercado, especialmente dominadas por empresas do próprio setor financeiro que, através delas promovem a autovalorização do capital.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, pela própria Lei que o instituiu no ano de 1976, já trouxe a definição que trata da dedução do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda de pessoas jurídicas. Portanto, é este público a quem a lei beneficia: pessoas jurídicas. Porém, o percentual de 4% deduzido do imposto de renda não tem tanta importância econômica para o empregador quanto a não incidência de encargos sociais sobre os valores pagos como auxílio refeição e alimentação.

Como política social de alimentação, o programa é focalizado e excludente, pois atende somente a trabalhadores formais e, ainda, somente aos trabalhadores de empresas com tributação sob o lucro real. Considerando alimentação como uma necessidade humana básica, deveria cumprir com a universalidade de abrangência, enquanto objetivo alimentar.

A determinação da lei é de que atenderia trabalhadores com renda até 05 salários mínimos e, são justamente estes trabalhadores a quem o programa traz prejuízos com relação a direitos sociais. Neste sentido, constata-se que o Estado aparece como bem-feitor – permitindo deduções tributárias e fiscais em relação aos empregadores –, mas quem, efetivamente, assume o ônus dessas vantagens concedidas ao capital, são os trabalhadores. Sendo assim, pode-se dizer que a lei acabou por trazer o maior prejuízo a quem determina ser seu próprio público-alvo ou “beneficiários”.

Quando a legislação permitiu estender o programa aos demais trabalhadores de uma empresa que adere ao PAT, com renda superiores a 05 salários mínimos, privilegiou não só o trabalhador de renda mais elevada que aumentaria os seus ganhos sem pagar mais imposto de renda, mas permitiu ao empregador também aumentar o volume de deduções previstas em lei e usar o programa como estratégia de fidelização dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os maiores salários estão relacionados aos cargos de direção e gestão e os trabalhadores que os ocupam, por sua própria condição, dificilmente questionam o próprio programa e a sua forma de operacionalização.

A presença de intermediadores que operacionalizam o programa através de cartões magnéticos ou tickets onera custos percentuais ao empregador e aos estabelecimentos fornecedores de alimentos em cifras de equivalência aproximada aos encargos sociais não pagos ao trabalhador. Criou-se um novo mercado e, para estes operacionalizadores, o Estado atribuiu também a responsabilidade sobre a segurança alimentar, no entanto, se desconhece a aplicação deste dever em meio aos trabalhadores beneficiários do programa. O Estado

transfere a sua responsabilidade a terceiros e a atenção à segurança alimentar do trabalhador é praticamente inexistente. Esse fato corrobora para a manutenção de um padrão alimentar ditado pelos grandes grupos econômicos que atuam na produção de alimentos e atividades relacionadas, em detrimento da elevação da qualidade nutricional dos trabalhadores.

Os critérios de utilização do “benefício” limitam o uso para compra de alimentos. A restrição de compra associada a baixos salários acaba por gerar um câmbio paralelo de transferência para moeda corrente. Este trâmite de venda do “benefício” de alimentação inclui um deságio que, atualmente, pode chegar a 14%¹⁵. Novamente o trabalhador perde porque o salário pago a ele não atende as necessidades básicas, ainda que previstas na Constituição Federal como direito, requer novos meios de sobrevivência e este processo incentiva a criminalização pela prática da agiotagem.

Quando o trabalhador chega a se aposentar, sob o ponto de vista do capital e do Estado, o “aposentado não precisa comer”, porque deixando de produzir é excluído de proteção alimentar. Decepcionado com um poder de compra pela metade ou menor do seu ganho da ativa, o trabalhador recorre aos tribunais. Além de acumular processos no judiciário que chegam a perdurar, em ocasiões, por mais de dez anos, ficam sujeitos a uma análise particular enquanto o Estado deveria definir leis que coibissem dicotomias e expropriação de direitos.

Reiterando a colocação da autora Marília P. A. Silva (2011, p.29): “isto mostra que o programa foi mais uma política de transferência de renda, que um programa de cunho social, de combate a desnutrição”. O Estado e o capital utilizaram-se da política de alimentação para reduzir encargos do empregador e, ao mesmo tempo, “saquear” o empregado em seus direitos trabalhistas.

O Brasil caminha para a ascensão econômica mundial enquanto seus trabalhadores vivenciam a desregulamentação e supressão de direitos. Nestes termos, economia e política estão diretamente ligadas, no entanto, o trabalhador, que é parte fundamental para o crescimento econômico, tem hipotecadas as possibilidades de acesso à riqueza produzida, apesar daquela ascensão.

Embora esta política de alimentação que vem sendo implantada e praticada por quase quarenta anos não atenda o objetivo e público para qual foi criada, não se espera qualquer

¹⁵ Como beneficiária do PAT realizei contato com pessoas indicadas para obter informação do percentual deduzido do valor do vale alimentação ou refeição, caso quisesse transformá-lo em moeda corrente. Obtive também a informação que este é mais um negócio que se transformou em fonte de renda principal de quem o pratica e que o fluxo monetário deste negócio é expressivo.

ação do Estado para mudanças necessárias. Mesmo que o programa e sua expropriação de direitos sejam desconhecidos pela maioria dos trabalhadores, quaisquer reivindicações de sindicalistas ou movimentos sociais levado ao Congresso, não teriam reais expectativas de serem atendidas, já que o clientelismo e o atual “lobismo” se perpetuam nas decisões políticas do país para favorecer ao capital.

Como pretendemos demonstrar nas discussões aqui realizadas, o PAT é objeto de disputas de interesses econômicos e constitui um mecanismo de barateamento do valor da força de trabalho, mas, por outro lado, atende as necessidades de subsistência do trabalhador e da família trabalhadora.

Entendemos, por isso, que a análise do PAT deve estar conectada com questões mais amplas relacionadas à estrutura mesma da sociedade capitalista. Neste sentido, é importante levar em conta que, assim como a produção, a comercialização de alimentos realizada através da bolsa de valores mesmo antes de os alimentos serem produzidos, faz com que investidores e especuladores financeiros de operações futuras obtenham vultosos lucros, dos quais decorre diretamente a elevação dos preços dos alimentos em nível mundial. A monopolização da terra, no Brasil, pelos grandes proprietários, está associada à produção, à comercialização, à distribuição de alimentos, de maneira que até mesmo a política de alimentação, na forma de salário indireto, seja usada para a obtenção de mais lucro isentando o capital dos custos da reprodução da força de trabalho.

Observou-se que nas negociações salariais analisadas, tanto em minutas de reivindicações como em CCTs, a forma de salários indiretos vai fragmentando os meios de pagamentos pela força de trabalho como estratégia para a redução de encargos sociais. O recuo do Estado coloca capital e trabalho, de igual para igual, livres para negociar, sobrepondo a legislação pertinente às relações de trabalho. O trabalhador assimila os salários indiretos sem analisar conseqüências e o salário mínimo nunca consegue, nem ao menos, chegar perto do salário calculado pelo DIESSE como mínimo necessário para responder as necessidades fundamentais do trabalhador.

Conforme procuramos evidenciar, ao contrário do que é propagado pelo discurso empresarial, as negociações coletivas de trabalho não têm constituído um mecanismo de ampliação de direitos para os trabalhadores. Ainda que as reivindicações de reajustes salariais, por exemplo, sejam propostas pelos órgãos de representação dos trabalhadores com base em dados oficiais e no crescimento econômico verificado em cada período, os percentuais pactuados são sempre bem menores do que os pleiteados a partir das discussões entre os sindicatos de trabalhadores e suas bases.

Um segundo aspecto está relacionado ao pressuposto de que os próprios trabalhadores defendem a continuidade dos auxílios ou “benefícios” atinentes à alimentação que, como vimos, configuram formas indiretas de salário, já que são elementos constantes das minutas de reivindicação. Isso pode revelar uma estratégia em face da histórica negação da concessão do valor do salário necessário por parte dos empregadores.

Pode, por outro lado, revelar que tal questão não tem sido problematizada suficientemente entre as bases sindicais, em termos dos prejuízos que tais “benefícios” acarretam em relação a direitos trabalhistas e previdenciários. Não por acaso, inúmeras contendas jurídicas surgem no momento em que os trabalhadores são desligados das empresas (aqui, daquelas integrantes do sistema financeiro) ou quando se aposentam, haja vista o decréscimo de renda que sofrem com a supressão dos tais “benefícios” relacionados à alimentação.

E, neste particular, o PAT constitui um importante instrumento do capital. É um instrumento que viabiliza a intensificação da exploração dos trabalhadores porque ao não ser considerado nos cálculos previdenciários para fins de aposentadorias e outros benefícios e, tampouco, por não incidir sobre encargos trabalhistas, reduz o custo dos empregadores com a reprodução da força de trabalho. É um instrumento de dominação porque, do ponto de vista ideológico, assume a característica de vantagem para o trabalhador e sua família, corroborando, inclusive, para o alcance da docilidade e fidelidade dos trabalhadores em relação aos compradores de sua força de trabalho.

Concluimos que o PAT constitui um importante instrumento do capital para intensificar a exploração dos trabalhadores através da expropriação de direitos sociais e previdenciários, utilizando-se da alimentação como ideologia de “benefício”.

Em relação ao movimento sindical, consideramos que não há ainda um debate profundo e franco em relação ao impacto do PAT na vida dos trabalhadores.

Os documentos por nós consultados (minutas de reivindicações e CCTs) revelam uma defesa do próprio programa sem que, antes, sejam discutidas e problematizadas propostas que impliquem em aumento dos salários diretos, o que garantiria, aos trabalhadores, direitos trabalhistas e previdenciários sob novas bases de cálculo. A luta pelos reajustes dos valores dos auxílios alimentação e refeição acaba, por isso, contribuindo para legitimar a estratégia empresarial de reduzir os custos com a reprodução dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Maria da Purificação Nazaré; COSTA-SOUZA, Jamacy; TRAD, Leny Alves Bomfim. **A alimentação do trabalhador no Brasil: um resgate da produção científica nacional.** História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.17, n.4, out.-dez. 2010, p.975-992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/hcsm/v17n4/08.pdf>>. Acesso em 25/03/2014>: Acesso em: 12 abr. 2014.
- BARROS, Maria Sylvia Carvalho Barros. TARTAGLIA, Jose Carlos. **A política de Alimentação e Nutrição no Brasil: Breve histórico, avaliação e perspectivas.** Araraquara: v.14, n.1, pp. 119-121.
- BEHRING, Elaine Rossetti. Política Social no contexto da crise capitalista. Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Brasília, DF: CFESS/ABEPSS, 2009, pp. 130-155 (Publicação: Conselho Federal de Serviço Social – CFESS, Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social – ABEPSS, v.1).
- BOSCHETTI, I.; SALVADOR, E. da S. **Orçamento da seguridade social e política econômica: perversa alquimia.** Serviço Social e Sociedade, São Paulo: v. 87, pp. 25-27, 2006.
- BRASIL. Portal do Trabalho e Emprego. **Inspeção do Trabalho. Segurança e saúde no trabalho. Programa de Alimentação do trabalhador – PAT.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/pat/programa-de-alimentacao-do-trabalhador-pat.htm>>: Acesso em: 23 mar. 2014.
- _____. **Ministério da Previdência Social. Notícias.** Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/noticias/beneficios-o-indice-de-reajuste-para-os-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-556-em-2014/>>. Acesso em: 05 jul 2014.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portal do Trabalho e Emprego: Legislação.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/>>: Acesso: em 30 mar. 2014.
- _____. Ministério da Saúde. Portal da Saúde. **Departamento de atenção básica.** Disponível em: <<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pnan.pdf>>. Acesso em: 22 mai 2014.
- _____. Ministério da Saúde. **Política nacional de alimentação e nutrição** : Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. – 2. ed. rev. – Brasília: Ministério da Saúde, 2003. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_alimentacao_nutricao_2ed.pdf> Acesso em: 10/06/2014.
- _____. **Portal Brasil. Economia e emprego.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 02 jun 2014.
- _____. **Decreto-Lei nº 300, de 30 de abril de 1938.** Presidência da República. Aprova o regulamento para execução da Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu as comissões de salário mínimo. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>> Acesso em 24 jun 2014.

_____. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.** Presidência da República. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6321.htm>. Acesso em: 14 abr. 2014.

_____. **Lei nº 9.532, de 10 dezembro de 1997.** Presidência da República. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19532.htm>. Acesso em: 14 abr. 2014.

_____. **Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.** Presidência da República. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 11 mai.2014.

_____. **Decreto-Lei nº 05, de 14 de janeiro de 1991.** Presidência da República. Regulamenta a Lei Nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga o Decreto nº 78.676, de 8 de novembro de 1976 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0005.htm>. Acesso em: 14 abr. 2014.

_____. **Lei no 6.297, de 15 de dezembro de 1975.** Presidência da República. Dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6297.htm>. Acesso em: 11 mai. 2014.

_____. **Lei nº 9.532 de 10/12/1997.** Presidência da República. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19532.htm>. Acesso em: 14 abr. 2014.

_____. **Decreto-lei nº 591 de 06 de julho de 1992.** Presidência da República. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm> Acesso em: 12 jun 2014.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Presidência da República. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 abr. 2014.

_____. **Lei 11.346, de 15 de setembro de 2006.** Presidência da República. Cria o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/consea/conferencia/documentos/lei-de-seguranca-alimentar-e-nutricional>>. Acesso em: 20 mai 2014.

_____. **Instrução Normativa nº 971 de 13 de novembro de 2009.** Receita Federal. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/ins/2009/in9712009.htm>>. Acesso em 23 abr. 2014.

_____. **Processo TRT-22ª/1ª turma//RO/01451-2008-004-22-00-5.** Tribunal Regional do Trabalho 22ª região – Piauí – 61. Disponível em:
<<http://portal.trt22.jus.br/site/site.do?categoria=Pautas&ts=1&idArtigo=1288>>. Acesso em: 01 jun 2014.

_____. **Jurisprudências- Apelação Cível nº 70024197535.** Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul –Disponível em:
<

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Jurisprudência / sumulas.** Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-18-12-2013-igual-IRem.pdf>>: Acesso em: 30 mar. 2014.

COLARES, Luciléia Granhen Tavares. **Evolução e perspectivas do programa de alimentação do trabalhador no contexto político brasileiro.** Nutrire: rev. Soc. Bras. Alim. Nutr.= J. Brazilian Soc. Food Nutr., São Paulo, SP, v. 29, p. 141-158, jun. 2005. Disponível em: <<http://revistanutrire.org.br/files/v29n%C3%BAnico/v29nunicoa10.pdf>>. Acessado em: 25 mai. 2014.

CONTEC – Confederação Nacional dos trabalhadores nas Empresas de Crédito –**FENABAN - Pauta/Minuta de reivindicações.** Disponível em:
<http://www.contec.org.br/attachments/article/9272/CCTPauta_CONTECFENABAN_20132014.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2014.

CONTRAF- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – **Convenções e Acordos.** Disponível em:
<<http://www.contrafcut.org.br/convencaoacordo.asp>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

CONTRAF- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – **Notícias.** Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=36396>>. Acesso em: 22 jun. 2014.

DELLA GIUSTINA, Emilie Faedo; ASSIS, Jeniffer Marcondes de. **Resgate histórico da legislação brasileira na área da segurança alimentar e nutricional.** Disponível em:<http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13631&revista_caderno=27>. Acesso em: 08 mai. 2014

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos – **Cesta básica nacional-metodologia, 1993.** Disponível em:
<<http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2014.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos - **Salário Mínimo Constitucional, Nota técnica nº 8/out 2005.** Disponível em:
<<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2005/notatecSMIF.pdf>> Acesso em: 21 mai. 2014.

FETEC – Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – **Minuta de Reivindicações.** Disponível em:

<http://www.feteccn.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=9764&Itemid=289>. Acesso em: 21 mai 2014.

IAMAMOTO, Marilda V.; CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. São Paulo: Cortez, 1985 p. 245.

MARX, Karl. **O capital**. Crítica da Economia Política. Arquivo Marxista na Internet. Disponível em: <<http://marxists.org/portugues/marx/1867/capital/livro1/index.htm#i4>> Acesso em: 06 jun 2014.

MARX, Karl. Salário, preço e lucro. São Paulo: Edições Mandacaru, 1990.

RAICHELIS, Raquel. **Esfera pública e conselhos de assistência social: caminhos da construção democrática**. São Paulo: Cortez, 1998 p. 90.

PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades Humanas: Subsídios à crítica dos mínimos sociais**. São Paulo: Corconsiderações sobre o Brasil, 2000 pp. 65-75.

PEREIRA, Potyara A. P.; STEIN, Rosa Helena. Política social: universalidade versus focalização. Um olhar sobre a América Latina. In: BOSCHETTI, Ivonete, et. al. (orgs). **Capitalismo em crise: política social e direitos**. São Paulo: Cortez, 2010 p.107.

POCHMANN, Marcio. **Proteção Social na periferia do capitalismo: Considerações sobre o Brasil**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n2/a02v18n2.pdf>> Acesso em: 08 jun. 2014.

PORTAL BRASIL – **Salário Mínimo**. Disponível em: <<http://www.portalbrasil.net/salariominimo.htm#sileiro>>. Acesso em: 21 jun. 2014.

PORTAL BRASIL. **INPC**. Disponível em: <<http://www.portalbrasil.net/inpc.htm>>. Acesso em: 21 jun. 2014.

RAICHELIS, Raquel. **Esfera Pública e Conselhos de Assistência Social – caminhos da construção democrática**. São Paulo: Cortez, 1998.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT comentada**. São Paulo: Editora LTR, 2004, 37. ed. p. 322-335.

SALVADOR, Evilasio. Fundo público e políticas sociais na crise do capitalismo. **Revista Serviço Social e Sociedade**, n. 104. São Paulo: Cortez, 2010.

SANTOS, Ligia Amparo da Silva. Educação alimentar e nutricional no contexto da promoção de práticas alimentares saudáveis. **Revista de Nutrição [on-line]**. Campinas/SP, 2005, vol. 18, nº 5 pp. 681-692.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, Vol 5 – Livro da Remuneração / Homero Batista Mateus da Silva – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009 pp. 137-143.**

SILVA, Marília Pires de Alencar. **O programa de Alimentação do Trabalhador (PAT): Uma Análise de discurso**. Campinas, SP, 2011. Pp 20- Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000815764>>: Acesso em: 12 abr. 2014.

ANEXOS

Anexo 1 – Minuta de reivindicações da categoria bancária CONTRAF 2013-2014

MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2013/2014

REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL

As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.09.2013 todas as verbas salariais de seus empregados no percentual de **11,93% (onze inteiros e noventa e três centésimos percentuais)**, o que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2012 até 31.08.2013 mais aumento real.

Parágrafo Único - Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

ARTIGO 2º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.09.2013 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2012, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a **3% (três por cento)**, medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, nenhum(a) trabalhador(a) por ela abrangido(a), contratado(a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos, Serventes e Escritório: R\$ 2.860,21 (dois mil, oitocentos e sessenta reais e vinte e um centavos);

b) Caixas, operadores de atendimento, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos (considerando-se a gratificação de caixa): R\$ 3.861,28 (três mil, oitocentos e sessenta e um reais e vinte e oito centavos);

c) Primeiro comissionado (considerando-se a gratificação de função): R\$ 4.862,36 (quatro mil, oitocentos e sessenta e dois reais e trinta e seis centavos);

d) Primeiro gerente (considerando-se a gratificação de função): R\$ 6.435,47 (seis mil, quatrocentos e trinta e cinco reais e quarenta e sete centavos).

Parágrafo Único - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em lei, será observado o salário de ingresso estabelecido neste artigo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)

Fica ajustado pelas partes que os Bancos reajustarão anualmente em 1% (um por cento) todas as verbas de natureza salarial do trabalhador, a cada ano completo de serviço ou que vier a completar-se.

Parágrafo 1º - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado ao Banco o reajuste previsto no caput será de 2% (dois por cento).

Parágrafo 2º - Os Bancos garantirão ao trabalhador a movimentação horizontal e/ou vertical de pelo menos 1 (um) nível na tabela salarial praticada pela empresa a cada 05 (cinco) anos de exercício na mesma função/cargo.

Parágrafo 3º - Todas as vezes que houver mobilidade da função/cargo dentro da tabela salarial, fica assegurado ao trabalhador treinamento de no mínimo 60 (sessenta) dias a cada alteração implementada.

Parágrafo 4º - Para os cargos das carreiras administrativas, operacional e técnica o provimento se dará sempre através de processo seletivo interno, cujos critérios serão definidos entre os representantes dos trabalhadores e a empresa.

Parágrafo 5º - Será assegurado aos trabalhadores em virtude de contratação ou movimentação dentro da tabela salarial, salário nunca inferior àqueles auferidos pelos que já se encontram no efetivo exercício de idêntica função/cargo.

Parágrafo 6º - Os Bancos promoverão a reciclagem e o treinamento permanente de seus empregados em todos os níveis, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Os treinandos terão direito ao salário da nova função/cargo;
- b) Será assegurado tíquete refeição, transporte e hospedagem quando se fizer necessária;
- c) Os cursos serão ministrados durante a jornada de trabalho;
- d) A empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e reciclagem.

Parágrafo 7º - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento.

Parágrafo 8º - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos e Salários independente da situação funcional.

Parágrafo 9º - Será garantido aos empregados com deficiência, direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor.

Parágrafo 10 - Os bancos disponibilizarão aos(as) empregados(as) a relação de cargos com suas definições técnicas, assim como os critérios necessários para ocupação dos mesmos.

ARTIGO 6º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão, até o dia 30 de maio de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo 1º -: O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no Parágrafo 2º, do Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no caput deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

Parágrafo 2º - O mesmo adiantamento previsto no caput da presente cláusula será extensivo, a todos os empregados que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada em gozo de licença maternidade.

ARTIGO 7º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído.

Parágrafo Único: Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

ARTIGO 8º – ISONOMIA SALARIAL

Os Bancos se comprometem a aplicar as disposições contidas na Convenção 100 da OIT e artigo 2º da Declaração de Direitos Humanos, no que concerne a equivalência salarial para trabalho de igual valor.

ARTIGO 9º - ABONO DE FÉRIAS

O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário da época da concessão.

ARTIGO 10 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

É facultado aos empregados, por ocasião do gozo das férias, requerer que a devolução do adiantamento feito pelo banco seja efetuada em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito, sem acréscimo de juros ou correção de qualquer espécie.

ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo Único - O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, não será inferior a 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 1º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS.

ARTIGO 13 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito ao pagamento mensal de **R\$ 1.001,07 (um mil e um reais e sete centavos)**, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo 1º - A gratificação prevista neste artigo é cumulativa com a gratificação de função estabelecida no artigo "Gratificação de Função", quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista neste artigo não possui qualquer relação com a verba denominada quebra de caixa, cujo valor será de **R\$ 437,94 (quatrocentos e trinta e sete reais e noventa e quatro centavos)**.

Parágrafo 3º - Na hipótese de afastamento do empregado da função de caixa, por motivo de readaptação de função em virtude de doença profissional, será mantida a gratificação de que trata o caput da presente cláusula, durante a incapacidade laboral.

Parágrafo 4º - Todos os empregados designados para exercer a função de caixa deverão ser efetivos.

ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, bem como os empregados responsáveis pela conferência e organização da remessa de papéis e documentos a serem trocados naquele órgão, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão a importância mensal de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)** a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

ARTIGO 15 – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Os bancos pagarão aos seus empregados, no mês em que completarem 05 (cinco) anos de vínculo empregatício, gratificação por tempo de serviço no valor de 02 salários nominais.

ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de

natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas.

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, auxílio refeição no valor de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)**, sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R\$ 29,48 (vinte e nove reais e quarenta e oito centavos)**, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

Parágrafo 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção a qualquer tempo.

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior.

Parágrafo 1º - Os bancos concederão aos empregados que possuírem dependentes legais portadores de deficiência, cesta extra mensal, nos mesmos moldes previstos no caput do presente artigo.

Parágrafo 2º - O mesmo benefício previsto no caput será concedido aos empregados afastados por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho, inclusive aqueles com data de afastamento anterior a 01.09.2013 até que tenham recebido alta do perito do INSS e do médico do trabalho quando do exame de retorno.

ARTIGO 19 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2013, décima terceira cesta alimentação no valor de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único – O benefício previsto no caput do presente artigo será extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/paternidade.

ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2013, décima terceira cesta refeição no valor de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)** através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R\$ 29,48 (vinte e nove reais e quarenta e oito centavos)**, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único – O benefício previsto no caput do presente artigo será extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/paternidade.