

Respeito à jornada já!



Dia do Preto: 31/08

Nesta sexta-feira, vista preto pela jornada legal de 6 horas e pelo fim das ameaças de descomissionamento

BANCÁRIOS EXIGEM CUMPRIMENTO DA JORNADA LEGAL DE 6 HORAS. EM CURITIBA E REGIÃO, AÇÕES JUDICIAIS INDENIZAM TRABALHADORES

No dia 31 de agosto, o Sindicato dos Bancários de Curitiba e região convoca os funcionários do Banco do Brasil a vestirem preto pela jornada legal de 6 horas. O direito foi conquistado em 1933, mas ainda nos dias de hoje não é respeitado pelo banco. “É triste e contraditório que, no Governo dos trabalhadores, o maior banco público do país figure entre os maiores devedores da Justiça do Trabalho. O BB assinou o acordo marco na América Latina, se comprometendo a cumprir a lei nos países em que atua, mas não cumpre em sua própria casa”, protesta Ana Smolka, diretora do Sindicato dos Bancários de Curitiba e região e representante do Paraná na CE/BB.

Descomissionamentos – A Secretaria Jurídica do Sindicato foi procurada por muitos bancários do BB que fazem parte das ações judiciais de 7ª e 8ª horas após a notícia de dois descomissionamentos. “O movimento sindical entende como desmando de alguns, e não uma prática do banco, qualquer ameaça ou descomissionamentos. É constitucional o direito de ação, ou seja, do cidadão poder bus-

car seus direitos; e qualquer represália do banco terá as providências legais imediatas”, explica Ana Smolka.

Para esclarecer as dúvidas dos bancários que estão temerários, o advogado trabalhista Nasser Ahmad Allan (OAB/PR 28.820) ressalta: “Não existem casos de retaliação do BB em Curitiba. Esses descomissionamentos foram casos isolados, referentes a uma única ação, oriunda da Diretoria de Gestão da Segurança (Diges-DF), em Brasília”. O Sindicato já ajuizou uma ação para restabelecer a função comissionada dos dois funcionários, pedindo indenização por dano moral.

Ações de 7ª e 8ª horas – A jornada de 6 horas para bancários, que era para ser um direito adquirido, garantido pelo artigo 224 da CLT, passou, há algum tempo, a ser uma ilegalidade praticada pelos bancos, passível, portanto, de ação judicial. Os primeiros casos foram apresentados pelo Sindicato em favor de empregados da Caixa Econômica Federal, em 2004. No BB, a partir de 2006, a entidade passou a representar bancários em ações de reconhecimento da 7ª e 8ª horas como extras.

Desde então, tramitam centenas de processos, envolvendo mais de mil funcionários. Essas ações têm resultados positivos para a categoria: existem casos de funcionários com o proces-

so judicial encerrado, que receberam as horas devidas e que, atualmente, trabalham 6 horas sem redução de salário ou 8 horas, dependendo da sentença de cada processo. “À saber os benefícios da ação, um funcionário do BB pode recuperar o equivalente a 70% do valor de seu salário por mês, retroativo a cinco anos da data de ajuizamento da ação, mais o tempo posterior que se manteve na mesma função”, esclarece Nasser Ahmad Allan.

Sem retaliações – Uma prova de que BB não tem praticado, até o momento, retaliações contra funcionários que aderem às ações judiciais é que existem, em Curitiba, bancários que foram promovidos durante a tramitação do processo. Nesses casos, a ação resulta no pagamento retroativo das horas extras. “Se, na nova função, a jornada for de 8 horas, uma nova ação judicial deve ser iniciada. As ações são vinculadas à função que o bancário exerce, em qualquer parte do país”, esclarece Nasser. Após a execução da ação, além da compensação financeira, o banco é condenado a resolver a situação irregular, com a implantação da jornada legal de 6 horas, sem redução de salário, ou incorporando 2 horas extras na folha de pagamento.

Garantias legais – Nasser aponta três garantias legais contra descomis-

sionamentos: 1) quem ganha uma ação não pode perder o cargo; 2) o Acordo Coletivo assinado com o BB garante que o descomissionamento só ocorre após três avaliações negativas; 3) e a súmula 372 garante a incorporação da gratificação de função para quem exerce o mesmo cargo há mais de 10 anos. “Todo cidadão tem acesso garantido ao judiciário, é um direito adquirido. E, se for impedido pelo banco, é uma ofensa ao direito constitucional do trabalho, que gera indenização. Se a prática for sistemática, caracteriza ofensa à categoria e o Sindicato vai intervir”, finaliza Nasser.

Em um caso acompanhado pelo Sindicato, em 2008, técnicos sociais da Caixa tiveram redução de jornada com redução de salários. A entidade entrou com uma ação trabalhista e as gratificações foram restabelecidas. No BB, o banco teve essa postura no Maranhão e no Distrito Federal. Os sindicatos locais e o MPT protocolaram ações judiciais coletivas para reverter os descomissionamentos e já houve indenizações por danos morais, variando de R\$ 50 mil a R\$ 200 mil.

Como aderir – Para fazer parte de uma ação judicial de 7ª e 8ª horas, o bancário do BB deve procurar o Sindicato (pessoalmente ou acessar www.bancariosdecuitiba.org.br) e manifestar adesão, mediante sindicalização.

Saúde e Condições de Trabalho

Proteja-se do assédio moral

Leandro Taques/Contraf-CUT

DOENÇAS OCUPACIONAIS SÃO CAUSADAS PELA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. BANCÁRIOS CONTINUAM ADOECENDO

Nos últimos anos, uma infeliz estatística vem se consolidando no ambiente de trabalho bancário: segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2011, foram afastados mensalmente 1.200 bancários em todo o país por problemas de saúde, em sua maioria, distúrbios mentais. “Há que se considerar ainda que não estão computados aqui os pequenos afastamentos, inferiores a 15 dias e que são, cada vez mais, recorrentes”, completa Pablo Diaz, diretor do Sindicato dos Bancários de Curitiba e

região. “Qual seria a causa dessa pandemia no setor bancário? Ganância, falta de educação, desrespeito ao ser humano. Faces da mesma moeda, que beneficiam a saúde do balanço financeiro do banco e que minam a saúde mental e física do bancário. O desespero pelo atingimento de metas tem origem nos bunkers, repletos de senhores donos da verdade e gênios da lâmpada”, completa Diaz.

Organização do Trabalho – O professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e estudioso do tema, Roberto Heloani, destaca que a atual forma de organização do trabalho, tanto bancário como de outras categorias, é responsável direta pelo assédio moral. “Pensar que

o assédio é causado somente pela postura do gestor ficou para trás. Ele acontece quando eu vejo o outro como instrumento, passível de se jogar fora”, sentencia.

Heloani explicou, durante a 14ª Conferência Nacional dos Bancários, realizada no mês de julho em Curitiba, que as consequências do assédio moral e das relações de trabalho são muito evidentes na vida de uma pessoa, resultado do isolamento do trabalhador. “Com o isolamento e a discriminação, o indivíduo torna-se um péssimo funcionário, é a alavanca para ser demitido. A nova configuração do trabalho atinge as relações familiares, o sujeito se torna insuportável para ele mesmo”, aponta Heloani.

Proteja-se – Para Roberto Heloani, o bancário pode ter metas, desde que não sejam absurdas e impossíveis de serem cumpridas. “Os bancários são obrigados a vender aquilo em que eles não acreditam”, explica. O professor chama esse processo de cultura do cinismo. “Quando você age dessa forma, reproduz essa lógica inconscientemente para seu próprio colega. Quando vem a cobrança, você não tem apoio de ninguém”, acrescenta. Segundo ele, para o bancário combater o assédio moral falta coesão e solidariedade de grupo. “Só vamos vencer essa batalha revendo a forma de trabalhar, não fazendo com os outros o que não queremos que façam com a gente”, conclui Heloani.

Comunicação



Sindicato promove posse e formação de delegados sindicais, destacando o importante papel que eles devem cumprir.

Delegados sindicais tomam posse

DELEGADOS AJUDAM NA COMUNICAÇÃO ENTRE O SINDICATO E A BASE, DISSEMINANDO INFORMAÇÕES NOS LOCAIS DE TRABALHO E REUNINDO DEMANDAS DOS BANCÁRIOS

Em 30 de julho, mais de 50 delegados sindicais do Banco do Brasil se reuniram no Espaço Cultural e Esportivo dos Bancários para um dia de formação. Os delegados foram eleitos e representam todos os grandes centros administrativos

(CABB, CSO Palladium, CSO Champagnat, CSL, PSO e Dicre), além das diversas agências do banco da base do Sindicato dos Bancários de Curitiba e região.

Na reunião, foi debatido o papel do delegado sindical e sua importância como elo de ligação entre os trabalhadores e o Sindicato. São eles quem trazem à entidade as demandas dos bancários, suas sugestões e reclamações. “Muitas vezes, conseguimos antecipar problemas e com-

bater casos de assédio moral localizados e de difícil percepção, dado o tamanho da nossa base. Os delegados também são muito importantes durante a campanha salarial e ajudam na divulgação de informações para os colegas, participando ativamente do movimento de mobilização”, comenta Alessandro Garcia (Vovô), diretor do Sindicato e funcionário do BB.

No dia, também foi entregue aos delegados cópias da minuta da Cam-

panha Nacional dos Bancários 2012 e da minuta específica do Banco do Brasil, que já foram entregues à Fenaban e ao Banco do Brasil em 01 de agosto. Os delegados também fizeram um debate sobre as principais demandas do funcionalismo do BB, como jornada de 6 horas sem redução de salário, combate ao assédio moral, melhorias no PCR, transparência nas seleções internas, fim da PSO e volta dos caixas e gerentes de serviços para as agências, entre outras.

Opinião

Do assédio moral ao descomissionamento

Por Pablo Diaz, secretário de Assuntos de Políticas Sociais e Estudos Socioeconômicos

Atrás apenas da falida Viação Aérea de São Paulo (Vasp), o Banco do Brasil está em segundo lugar na lista de maiores devedores da Justiça do Trabalho, com 2.472 processos trabalhistas. Diante do quadro, o BB já anunciou que tem um “plano” para conter gastos com as ações movidas contra o banco: por exemplo, não pretende discutir redução da jornada de 6 horas para comissionados sem redução de salários. Trata-se de uma postura irresponsável. Como pode a direção em Brasília expor de maneira temerária à instituição BB ao tentar burlar a lei

em um primeiro momento e, em seguida, ao punir os trabalhadores que buscam seus direitos?

O Banco do Brasil já foi condenado por descomissionar advogados do Dijur, em Brasília, que entraram com ações contra o banco. O resultado foi positivo para os trabalhadores, com reversão dos descomissionamentos e indenização de R\$ 50 mil para cada um deles. Com isso, consolidou-se jurisprudência, mas ainda assim o BB insiste na prática. Eles fazem por capricho e por demonstração de poder, para intimidar os bancários. O que não percebem é que eles terão de indenizar os trabalhadores, o que cria ainda mais prejuízo para o banco, pois há entendimento da Justiça

de que isto é uma afronta aos direitos trabalhistas. Quer dizer, o BB, através de seus “diretores”, cria um problema para ele mesmo.

Recentemente, em Juiz de Fora (MG), 23 gerentes foram descomissionados por oferecerem senhas sob coação para implantação de tarifas massificadas, sem conhecimento dos clientes. Em Curitiba e região, o Sindicato também percebe punições, descomissionamentos e demissões causadas após investigações de erros de alguns. O que perguntamos é: a pressão por metas poderia levar ao desvio ético? A gestão temerária não atinge só a questão judiciária, com as ações trabalhistas. Estaria veladamente na rotina diária de trabalho, com me-

tas cada vez mais absurdas e ensandecidas, o que está adoecendo cada vez mais nossos trabalhadores e gerando situações como a de Juiz de Fora?

Com metas cada vez mais inatingíveis, acirradas com a implementação do BB 2.0, que aumentou a competição desenfreada, alguns bancários descobriram como gerar números “fictícios” de atingimento de metas, os chamados “espumas”. O grande problema é que, mesmo quando estes números irreais são descobertos, eles servem como base para elaboração das metas seguintes. Assim, terminamos com mais uma pergunta: É justo e moralmente defensável criarem metas seguintes baseadas em números de “espumas”?

Plano de Saúde

Antiga diretoria queria quebrar a Cassi

MUDANÇA NA DIREÇÃO DA INSTITUIÇÃO JÁ COMEÇA A BENEFICIAR ASSOCIADOS

Os associados à Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (Cassi) já foram beneficiados com a mudança na direção da instituição. O primeiro ato da nova diretoria, que conta com Mirian Fochi como diretora de Planos de Saúde e Relacionamento com Clientes, foi a assinatura, dentro do prazo limite encerrado em 04 de agosto, do aditivo previsto na Resolução 254 da Agência Nacional de Saúde. O ato formaliza a adesão do plano de autogestão dos bancários do BB Cassi Associados à Lei 9.656/98, que regula os planos de saúde que atuam no país e garante sua continuidade. “A Cassi é nossa e nós vamos cuidar dela” salienta Mirian.

Os atos da nova direção visam a proteção da Cassi e a continuidade do modelo. “Estudos estão em andamento para tratar um problema



Reunião realizada em 19 de julho no Espaço Cultural dos Bancários, com a diretora de Planos de Saúde e Relacionamento com Clientes da Cassi, Mirian Fochi.

antigo, causado por um erro de parametrização do sistema”, esclarece Ana Smolka, representante do Paraná na CE/BB. Já está no ar no site da Cassi esclarecimento sobre os desdobramentos dessa situação, mantendo o compromisso de transparência (acesse www.cassi.com.br).

Descredenciamentos – Com relação aos descredenciamentos do Hospital Cajuru e Hospital Pequeno Príncipe,

a gerente da Cassi Paraná, Maria Helena, esclarece que, no caso do Cajuru, o convênio pode ser restabelecido em curto prazo, considerando que as negociações em termos de valores estão em fase de conclusão. É importante lembrar que o Pronto Socorro do Cajuru só está atendendo ao SUS, os atendimentos dos planos de saúde foram direcionados para o Hospital Marcelino Champagnat, que irá atender os

associados assim que o convênio for formalizado. Já no Pequeno Príncipe, foram revistas e resolvidas as glosas acumuladas. De acordo com a gerente da Cassi Paraná, foi solicitada uma reunião com a presidente do hospital. O BB vai acompanhar a negociação para ajudar a estabelecer relação definitiva de longo prazo.

“A nossa população quer o Pequeno Príncipe, vamos apoiar o Hospital e faremos campanhas de divulgação e doações”, afirma Ana Smolka. O atendimento no local foi mantido para casos especializados, graves ou em andamento. “O Pequeno Príncipe é uma fundação que tem mais de 100 anos. A Cassi quer e tem o maior interesse em manter os serviços devido a importância estratégica deste hospital”, completa Maria Helena. Os dois hospitais são referência na capital e o Sindicato dos Bancários de Curitiba e região está acompanhando as negociações para uma solução o mais rápido possível.

Centrais de Atendimento

Fotos: SEEB Curitiba



2º Encontro de Atendentes e Funcionários das CABBs, reuniões e paralisações intensificam a luta dos bancários pela atenção às reivindicações específicas.

CABB se mobiliza

HÁ DOIS ANOS, ATENDENTES DAS CENTRAIS ELABORAM PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES. EM 2012, PARALISAÇÕES SE INTENSIFICAM PARA CHAMAR ATENÇÃO DO BANCO

No dia 07 de agosto, os funcionários da Central de Atendimento do Banco do Brasil (CABB), em São José dos Pinhais, paralisaram o atendimento em dois períodos. A atividade fez parte do calendário de lutas estabelecido no 2º Encontro de Atendentes e Funcionários das CABBs, quando também foi definida uma pauta específica para as Centrais. “A adesão dos funcionários foi de mais de 80% nos dois períodos, demonstrando que eles querem que o BB pare de enrolação e tenha consideração com suas reivindicações. São muitas demandas e promessas não cumpridas”, conta Alessandro Garcia (Vovô), dirigente sindical e funcionário do BB.

Uma paralisação já havia sido realizada no dia 12 de junho, quando mais de 90% dos funcionários ficaram parados nas Centrais de São José dos Pinhais e São Paulo, e 80% em Salvador, também em dois períodos. “Os funcionários têm tempo para ir ao banheiro controlado, há desvio de função de aten-

dententes A e B, além da crescente demanda de atendimento, sem novas contratações. Essa situação não pode se manter”, destacou Ana Smolka, dirigente sindical e representante do Paraná CE/BB. Confira alguns pontos da pauta específica das CABBs abaixo.

Encontro Nacional – Em maio, os trabalhadores de São José dos Pinhais (PR), São Paulo (SP) e Salvador (BA) e da Ouvidoria, de Brasília (DF), se reuniram no 2º Encontro de Atendentes e Funcionários da Central de Atendimento do Banco do Brasil, na capital paulista. Os diretores Ana Smolka e Alessandro Garcia representaram o Paraná no evento, juntamente com delegados sindicais e demais funcionários de base, debatendo temas relativos a remuneração, emprego, condições de trabalho e mobilização.

Na ocasião, foi definida uma pauta de reivindicações específicas para os atendentes de CABBs, que inclui equiparação dos atendentes A e B, redução da trava de 02 para 01 ano, mais contratações e jornada de 6h, com incorporação dos 20 minutos de intervalo na jornada, entre outros itens. A minuta foi encaminhada e aprovada no 23º Encontro Nacional dos Funcionários do Banco do

Brasil, realizado em junho, em Guarulhos (SP) e entregue à direção do banco no dia 01 de agosto.

“Esse segundo encontro veio fortalecer a mobilização ocorrida em Curitiba em 2011, e que nos trouxe as primeiras conquistas para o funcionalismo das CABB. Queremos e podemos avançar muito mais. Os sindicatos e funcionários irão garantir a mobilização necessária para novas vitórias”, destaca Alessandro Garcia (Vovô). Desde então, os trabalhadores têm intensificado as mobilizações para chamar a atenção do banco para sua pauta.

Reuniões – Nos dias 25, 26 e 27 de julho, a direção do Sindicato dos Bancários de Curitiba e região esteve na Central de Atendimento, em São José dos Pinhais, para conversar com os trabalhadores. Ao todo, foram realizadas 19 reuniões, que trataram sobre as expectativas dos funcionários para a Campanha Nacional dos Bancários 2012, o calendário de lutas, as conquistas das últimas campanhas e, como não poderia faltar, a pauta das CABBs. “Percebemos funcionários mobilizados e interessados em participar. Acreditamos que muitos itens da pauta possam ser conquistados”, avalia Alessandro Garcia (Vovô).

Reivindicações da pauta específica das CABBs

Remuneração e Emprego

- Valor mínimo da comissão de 55% do salário do atendente;
- Equiparação dos atendentes A e B;
- VCP de 12 meses, garantindo a remuneração de atendente para adequação no caso de trabalhadores que queiram sair da CABB para outra unidade, nos casos de necessidade de descenso de função;
- Retomada das 6h na jornada dos Gegrus;
- Novo encarecimento para a CABB;

- Incorporação dos 20 minutos dentro da jornada de 6h;
- Redução da trava de 2 para 1 ano (já conquistada pelos atendentes da Ouvidoria/DF).

Condições de trabalho

- Fim do assédio moral;
- Redução do número de ligações por atendente, calculando um limite máximo possível de atendimento, dentro de parâmetros aceitáveis;
- Aumento do número de funcionários nas CABB;

- Participação dos funcionários da CABB nos Acordos de Trabalho;
- Combate a terceirização, utilizando a ação vitoriosa na CABB/SJP como parâmetro;
- Orientar os trabalhadores sobre a emissão de CAT;
- Anexo 2 da NR 17, 5.4.5 e 5.7: Não impactar avaliação de aderência;
- Preparar os funcionários das CABB para novas funções em agências e departamentos;
- Capacitar com mais cursos presenciais, combater e denunciar a fraude dos cursos à distância.