

ASSÉDIO MORAL

NÃO SE CALE, DENUNCIE!

Prática ilegal é uma das principais causas de adoecimento do trabalhador bancário; Instrumento de Combate ao Assédio Moral, conquista de 2010, é a única forma de denunciar com segurança e eficácia

Os bancários são uma das categorias mais afetadas por assédio moral no local de trabalho, prática ilegal que consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, como forma de gestão para cobrança de metas e resultados (veja quadro ao lado).

Não por acaso, desde 2013, transtornos mentais como depressão e ansiedade ultrapassaram as LER/Dort como principal causa de afastamento do trabalho entre bancários, segundo dados do INSS.

Para combater a incidência dessa prática no setor, a ca-

tegoria conquistou, em 2010, um instrumento de combate ao assédio moral (*cláusula 58 da CCT*), por meio do qual o trabalhador faz a denúncia, o Sindicato envia ao banco, mantendo sigilo da identidade do denunciante, e o banco tem prazo de 45 dias para apurar e apresentar soluções.

Assédio moral é ilegal, adoecce e retira do trabalhador a sua dignidade. O bancário vítima não deve se calar. É fundamental que faça a denúncia ao Sindicato, única forma de fazê-la com sigilo total e segurança de que não sofrerá retaliação por parte do superior ou mesmo do banco.

Não adoeca. Não se cale!

Exemplos de ASSÉDIO MORAL

- ✓ Ameaçar com demissão ou descomissionamento
- ✓ Aumento constante de metas
- ✓ Pressão e cobrança de metas várias vezes por dia, sufocando o bancário
- ✓ Cobrar de forma áspera, ofendendo, humilhando ou constrangendo publicamente o trabalhador
- ✓ Expor ranking de performance em cartazes, por e-mail, em grupos de WhatsApp ou qualquer outra forma
- ✓ Nos call centers, suspender pausas de descanso para bater o TMA (tempo médio de atendimento), impedir ou controlar idas ao banheiro
- ✓ Não dar nenhuma tarefa ao trabalhador
- ✓ Isolar o trabalhador em um setor sem justificativa (em geral para fazer tarefas sem sentido ou que diminuam sua capacidade)
- ✓ Proibir amizade ou convivência com os colegas de trabalho
- ✓ Orientar errado para prejudicar o funcionário
- ✓ Brincadeiras de mau gosto ou críticas em público
- ✓ Impor horários injustificados ou dificultar férias
- ✓ Forçar pedido de demissão
- ✓ Discriminar os trabalhadores que se afastam por motivo de saúde

ATENÇÃO!

Para denunciar assédio moral, o trabalhador deve acessar bancariosro.com.br e acessar a seção **ASSÉDIO MORAL** na página inicial do nosso site, e preencher um formulário online com todas as informações solicitadas. Ou, se preferir, entrar em contato com o telefone do Sindicato (3224-5259), das 9h às 17hs, de segunda à sexta, que também recebe denúncias relacionadas com condições estruturais de trabalho, acúmulo de funções, desrespeito a pausas, intervalos, jornada, entre outras.

O sigilo é garantido!



CREDISIS

Primeira audiência do dissídio coletivo vai acontecer no dia 4 de fevereiro

A primeira audiência do processo de dissídio coletivo do sistema Credisis com o Sindicato, acontecerá na manhã do dia 4 de fevereiro, na 1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná. Esse será a oportunidade que representantes patronais e representantes dos trabalhadores poderão por – ou não – um fim ao longo e desgastante processo que se arrasta desde o ano passado, mesmo após inúmeras tentativas do Sindicato de se chegar a um consenso e obter índices realmente justos para os cooperativários do sistema.

O dissídio coletivo foi a única opção que restou para os trabalhadores, já que os representantes patronais mantiveram, durante

todas as rodadas de negociação de 2019, a proposta de reajuste salarial – e demais cláusulas econômicas – de apenas 4,78% e, principalmente, não recuaram na tentativa de excluir a cláusula do 13º tíquete alimentação, um direito conquistado com muita luta desde 2013.

Além de querer retirar direitos dos trabalhadores, o sistema, disse 'não' para todas as reivindicações dos seus funcionários, mesmo com a comprovada ascensão obtida pelo ramo de cooperativas de crédito, que obtém lucros anos após anos, com ou sem crise econômica nacional, e que o tornou o segmento do ramo financeiro que mais cresce no país.



BANCO DO BRASIL

Justiça condena banco a incorporar gratificação de função a mais um bancário

Em julgamento realizado no dia 21 de dezembro, na 7ª Vara do Trabalho de Porto Velho (TRT 14), a justiça condenou o Banco do Brasil a incorporar gratificação de função aos salários de mais um funcionário do banco estatal, assim como já vem acontecendo em outras ações trabalhistas desde que a Lei nº. 13.467/2017 (reforma trabalhista) entrou em vigor, em novembro de 2017.

O bancário trabalha no Banco do Brasil há mais de dezoito anos, e desde agosto do ano 2000 exerceu diversos dos chamados 'cargos de confiança' (Assistente A UA, Assistente B UA, Assistente operacional, Assistente A UN e Assessor UT, Auxiliar de operações, Gerente Exped II), o que lhe garantia a gratificação de função. No entanto, no dia 25 de julho de 2019 foi comunicado, pelo banco, de seu descomissionamento, mesmo tendo uma trajetória profissional marcada pela constante e ininterrupta ascensão na carreira.

O Banco do Brasil novamente alegou que o descomissionamento foi legal, que é um direito do empregador e que já seria aplicável de forma imediata após a vigência da nova Lei Trabalhista.

Para a Juíza do Trabalho Titular Luzinália de Souza Moraes, contudo, a Lei nº. 13.467/2017 “não atin-



ge o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito”, como prevê, sobretudo, a Súmula 372, I do Tribunal Superior do Trabalho (TST): “percebida a gratificação de função por dez anos ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo ao seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira”.

A ficha cadastral do empregado demonstra que houve pagamento de gratificação de função desde agosto/2000, sendo interrompida em alguns períodos. Porém, a Súmula 372 do TST não exige o exercício ininterrupto, mas apenas que a soma dos períodos, ainda que descontínuos, totalize ao menos dez anos.

“Assim, considerando que a gra-

tificação possui natureza salarial, comprovado o exercício da função gratificada por mais de 10 anos, tem o Autor o direito à incorporação do valor da gratificação de função apurado pela média atualizada das gratificações recebidas nos últimos 10 (dez) anos anteriores à data em que entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (11.11.2017), em razão da incidência da Súmula 372, I e II, do TST. Determino que passe a constar nas folhas de pagamento futuras a incorporação”, sentenciou a magistrada.

A ação foi conduzida pelo advogado Castiel Ferreira de Paula, do Escritório Fonseca & Assis Advogados Associados, que presta assessoria jurídica ao SEEB-RO.

Processo

0000562-12.2019.5.14.0007

MAIS BANCO DO BRASIL

BB formaliza exigência de que novos aposentados pelo INSS deixem a empresa

Em recente comunicado aos funcionários, a direção do Banco do Brasil aplica a regra estabelecida na Reforma da Previdência de Bolsonaro segundo a qual os novos aposentados pelo INSS devem romper também o vínculo empregatício com o banco.

Os bancários e bancárias são lembrados de que a concessão da aposentadoria pela Previdência So-

cial e a rescisão do contrato com o banco passaram a ser procedimentos vinculados após 13 de novembro de 2019, data da publicação da emenda constitucional 103.

O comunicado do BB destaca ainda que o funcionário pode, a seu critério, requerer aposentadoria ao INSS e solicitar, de imediato, o desligamento do banco ou só solicitar o desligamento quando da

concessão da aposentadoria pelo INSS.

A nova regra vale para as pessoas que vierem a se aposentar após a promulgação da reforma. Não serão atingidos aqueles que já estavam aposentados e continuaram trabalhando no banco.

Seeb Brasília



#ACAIXAÉTODASUA

Caixa nega demandas dos empregados em negociação

A Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE/Caixa) e representantes da direção da empresa se reuniram no dia 15/1, em Brasília, para nova rodada de negociações da mesa permanente. O encontro foi marcado por seguidas negativas da Caixa às reivindicações dos trabalhadores. A pauta apresentada pelas representações dos empregados contemplou a busca pelo fim da reestruturação e o desmonte da empresa, a defesa dos direitos dos empregados e a defesa do Saúde Caixa para todos.

REESTRUTURAÇÃO

A CEE/Caixa cobrou respeito à carreira dos trabalhadores e o fim das incertezas provocadas pelo anúncio aos Superintendentes, especialmente entre os empregados que exercem funções, algumas ameaçadas, inclusive, de extinção, caso das Gerente GOV/Social e de Tesoureiro.

Para a Comissão, a processo verticalizado está vinculado também à segmentação que cria unidades para atendimento de perfis exclusivos e aprofunda a perda de mercado pela Caixa.

Os representantes da Caixa negaram que há definições quanto a esses assuntos e que as mudanças buscarão adequar a estrutura ao novo modelo de banco proposto pela direção, a partir de estudos que estão sendo feitos por um grupo de trabalho com a participação da rede. A empresa disse que suspendeu nomeações para funções já em preparação para reestruturação e confirmou as bases do modelo ao responder que, nas cidades em que há apenas uma agência, mantido o formato de “agência universal”.

Em flagrante contradição, a Caixa nega mudanças drásticas, mas fala de um “estudo” para verificar se há “sombreamento” nas funções e promover uma revisão de atribuições.

Para a CEE, não se trata de estudo, mas de uma reestruturação que causa pânico entre os empregados e ameaça o banco público.

A Caixa disse que não há um nome para o GT. E nem sua composição é claramente definida. Mas in-



formou que o prazo para definição do modelo é de três meses.

DEFESA DOS EMPREGADOS

Em defesa dos direitos dos empregados, a CEE/Caixa cobrou o fim das carreiras por minuto, caracterizadas como “uberização” do trabalho de caixa, tesoureiros e avaliadores de penhor. Em relação aos tesoureiros, questionou qual o futuro da função, uma vez que está sendo ameaçada de extinção e não deve ser sucedida pela de GO.

A Caixa confirma que a política é de precarizar o trabalho, quando diz que não há a perspectiva de retorno da nomeação efetiva para as funções de caixa e de tesoureiro. Quanto aos tesoureiros, diz que aguarda o novo modelo de rede para buscar mais definições. Mas o problema é que o novo modelo prevê a extinção da função de tesoureiro.

A CEE/Caixa cobrou provimento ordinário das funções de caixa, tesoureiro e avaliador. E reivindicou também a valorização dos empregados que realizam o atendimento social, com manutenção da função de gerente e criação da função de assistente ou auxiliar voltado ao atendimento GOV/Social. A Caixa respondeu que analisará o assunto dentro do novo modelo.

GDP NO PSI – A representação dos

empregados manifestou discordância em relação ao modelo de PSI que prevê o uso da GDP como parâmetro e resulta na exclusão de empregados que retornam de licença médica e maternidade. A Caixa respondeu que, no caso de empregadas em licença maternidade, está sendo facultada a utilização da nota do ciclo anterior. E que os retornos de licença médica serão analisados caso a caso.

A CEE cobrou o fim da GDP. A empresa disse que se trata procedimento estratégico, que será mantido.

FIM DO REVALIDA – A CEE/Caixa denunciou a aplicação da Revalida e a representação da empresa assumiu que o mesmo nunca deixou de ser utilizado e continuará em vigor, como instrumento de gestão. A Comissão dos empregados manifestou o entendimento de que o Revalida não é ferramenta de gestão na forma como é aplicado, e sim ingerência política.

PSI POR SCORE – A Comissão dos Empregados considera que o modelo traz mais subjetividade ao processo, aumentando a discricionariedade, reduzindo a transparência, abrindo mais espaço para injustiças e, mais uma vez, para ingerências. A Caixa disse que o processo está sendo construído e que o mesmo

traz mais celeridade.

BÔNUS CAIXA

A CEE defendeu o fim do Bônus Caixa e maior reconhecimento dos empregados. O entendimento é o bônus reduz a PLR, que é paga a todos os trabalhadores, em benefício de um segmento. A Caixa diz que o bônus é aplicado de acordo com a estratégia da empresa, direcionado a determinadas funções, especialmente para aquelas responsáveis por “mobilizarem” (ou cobrarem) os resultados das equipes.

JORNADA DE TRABALHO

A Caixa respondeu à cobrança de pagamento de horas extras para gerentes gerais e de fim de jornadas que extrapolem 44 horas semanais dizendo que não fará o controle da jornada dos gestores sob nenhuma hipótese. A CEE/Caixa externou preocupação com a saúde dos trabalhadores e propôs dar sequência à discussão em busca de parâmetros que garantam condições de trabalho adequadas aos gerentes gerais.

PCD'S

Questionada pela representação dos empregados, a Caixa disse que “corre atrás” das condições de trabalho adequadas aos PCD's e que resolveu todos os casos. A empresa nega também a ocorrência de de-

missões por falta de adaptação. No entanto, admite que ocorreram 32 desligamentos de PCD's ainda em estágio probatório, entre 1867 recém-convocado.

MAIS CONTRATAÇÕES

A Caixa afirmou que, após a contratação dos PCD's, deu início à contratação de cerca de 800 empregados da ampla concorrência. A CEE cobra ampliação das contratações para fazer frente aos desligamentos feitos ao longo do ano, inclusive através de incentivos promovidos pela empresa.

CONVÊNIO CAIXA/FUNCE/INSS

A CEE/Caixa cobrou da empresa empenho no restabelecimento do convênio e alertou para o prejuízo à própria empresa, do ponto de vista comercial. A Caixa disse que está buscando alternativa e informou que conseguiu prorrogar o convênio até fevereiro para marcação de perícias de empregados afastados.

SAÚDE CAIXA PARA TODOS

A garantia do Saúde Caixa para todos foi defendida com ênfase pela representação dos empregados, que fez também a cobrança de revisão dos atuais manuais normativos do plano e transparência na prestação de informações do plano, reiterando a necessidade do desdobramento dos números referentes às despesas assistenciais por perfil de usuário e do balancete mensal do plano de 2014 em diante. A Caixa respondeu que os dados do Saúde Caixa alimentarão um banco de informações, que será apresentado em breve ao Conselho de usuários e ao GT Saúde.

Para a CEE/Caixa, as discussões revelaram enorme distância entre as demandas dos empregados e as posições da empresa. Os empregados enfrentam um ambiente de incertezas, de deterioração das condições de trabalho e de saúde. Estão adoecendo e o sentimento é de perda constante de direitos.

CLIMA DE MEDO

Caixa anuncia nova reestruturação e preocupa empregados

A Caixa Econômica Federal anunciou, há alguns dias, uma nova reestruturação na rede, com a justificativa de “alinhamento da Matriz com a Rede” e “garantia do padrão na execução das diretrizes corporativas”. Pela proposta, haverá redução na quantidade das atuais superintendências regionais e a criação de outras instâncias de decisão no banco, como as superintendências executivas na rede.

“É lamentável que, mais uma vez, a empresa adote medidas que mexem com a vida funcional dos trabalhadores sem discussão com as representações deles. A indefinição provocada por medidas de reestruturações sem qualquer debate com os trabalhadores está gerando um clima de medo e insegurança no ambiente de trabalho, acarretando muitas dúvidas entre todos os bancários das áreas afetadas”, afirmou Sérgio Takemoto, Secretário de Finanças da Contraf-CUT.

Segundo informações da direção do banco, a reestruturação reduzirá o número de Superintendências (Sure) de oito para seis (as Sure passarão a se chamar Superintendências Nacionais de Varejo – SUV). As superintendências regionais também serão reduzidas das atuais 84 para 54.

O resultado da reestruturação

– que já vem sendo implantada desde 2016 – é uma incógnita. Mas analisando este processo que visa a segmentação e a verticalização (priorização de clientes de rendas mais elevadas), e que prometia o fortalecimento da Caixa frente à concorrência, o que se verificou foi exatamente o contrário: o banco público perdeu mercado para os bancos privados. O Santander e o Itaú, por exemplo, ganharam espaço no mercado de crédito, com destaque para o empréstimo imobiliário.

A direção do banco também nega que a venda de ativos significa a privatização do banco.

Outra preocupação das entidades representativas dos empregados é que a reestruturação sinaliza para uma clara mudança no perfil do banco com foco nos negócios. A avaliação é de que as cobranças por metas vão aumentar e, conseqüentemente o assédio moral também.

O Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Rondônia (SEEB-RO) aguarda reunião com a superintendência local para que a nova reestruturação seja amplamente explicada e, conseqüentemente, o Sindicato vai levar estes esclarecimentos para conhecimento dos empregados.

SEEB-RO com Contraf-CUT



EMPREGO?

Bancos fecharam 9.643 postos de trabalho em 2019

Os bancos fecharam 9.463 postos de trabalho no país entre janeiro e dezembro 2019, de acordo com levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). Segundo o Dieese, o setor bancário acumula um saldo de 70.069 postos de trabalho desde 2013, quando os saldos negativos se tornaram uma constante a cada mês. Nestes 96 meses, o saldo foi positivo somente em 23.

FAIXA ETÁRIA - A abertura dos postos bancários ficou concentrada na faixa entre 18 e 29 anos, com criação de 12.454 postos de trabalho. Acima de 30 anos, todas as faixas apresentaram saldo negativo, com destaque para a faixa de 50 a 64 anos, com fechamento de 13.202 postos.

Outra constatação que pode ser feita a partir da análise da tabela é a redução dos salários dos novos contratados na comparação com os demitidos. A remuneração média dos demitidos era de R\$ 7.138,00, a dos



admitidos de R\$ 4.564,00.

DESIGUALDADE DE GÊNERO - O levantamento do Dieese aponta ainda que as 16.400 mulheres admitidas receberam 75,7% a menos do que os 19.100 homens admitidos no mesmo período. A diferença de remuneração entre homens e mulheres permanece durante toda a carreira, até o desligamento do banco. As 22.063 mulheres desligadas dos bancos recebiam, em média, 74,2% da remuneração média dos 22.900 homens desligados dos bancos no período.

REFLEXOS DA REFORMA - As demissões sem justa causa representaram 56,1% do total de desliga-

mentos no setor bancário em 2019. As saídas a pedido do trabalhador representaram 36,3%. Muitos dos trabalhadores que saem nos planos de desligamento voluntário são classificados nessa modalidade e por isso o percentual foi expressivo.

Entre janeiro e dezembro foram, ainda, registrados 208 casos de demissão por acordo entre empregado e empregador. Essa modalidade de demissão foi criada com a aprovação da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, em vigência desde novembro de 2017. Os empregados que saíram do emprego nessa modalidade apresentaram remuneração média de R\$ 12.208,00, bastante superior à média dos desligados da categoria. (R\$7.138,00).

LÍDER EM RECLAMAÇÕES NO BANCO CENTRAL

Lucro do Santander ultrapassa os R\$ 14,5 bi em 2019

O Santander obteve um Lucro Líquido Gerencial de R\$ 14,550 bilhões em 2019, crescimento de 17,4%, em relação a 2018, segundo análise realizada pelo Dieese, com base no balanço apresentado pelo banco na quarta-feira (29). O resultado foi positivamente impactado pela entrada de créditos tributários no montante de R\$ 3,3 bilhões e pelas receitas de serviços e tarifas. A rentabilidade foi de 21,3%, com alta de 1,4 pontos percentuais em doze meses. O lucro obtido no Brasil representou 28% do lucro global, que foi de € 8,252 bilhões (com crescimento de 3% em um ano).

“A cada trimestre recebemos a notícia sobre o crescimento do lucro do banco Santander no Brasil. E isso se repete faz anos. O resultado é uma consequência do trabalho árduo realizado

por bancários e bancárias, que se desdobram para realizar as tarefas que se acumulam”, afirmou o secretário de Assuntos Socioeconômicos e representante da Contraf-CUT nas negociações com o banco, Mario Raia.

DESCASO

“O resultado que surge de uma equação que tem entre suas variáveis a redução de pessoal, o aumento de agências e o crescimento constante do lucro são trabalhadores sobrecarregados e propensos ao adoecimento. O banco precisa parar com as demissões e contratar novos funcionários para recompor o quadro e atender melhor e mais rapidamente seus clientes”, criticou o dirigente.

A holding encerrou o ano com 47.819 empregados, com

fechamento de 193 postos de trabalho em relação a dezembro de 2018. No quarto trimestre houve redução de 1.663 postos de trabalho no banco. Foram abertas 45 agências em doze meses (11 no último trimestre do ano).

“O constante aumento de receita com tarifas bancárias mostra que não apenas os funcionários, mas os clientes também sofrem com sanha por lucro do Santander no Brasil”, observou Mario Raia.



ATAQUES

Bancários denunciam privatização disfarçada do Banco do Brasil

O discurso oficial do presidente Jair Bolsonaro é de que o Banco do Brasil não está nos planos de privatização de governo. Mas, toda a imprensa anuncia que ações do ministro Paulo Guedes podem desconfigurar completamente o banco, facilitar a demissão e a contratação de funcionários e levar à venda fatiada do banco.

Na semana passada, jornais de grande circulação no país e forte relacionamento com o sistema financeiro afirmaram que o ministro da Economia, Paulo Guedes, planeja privatizar, até junho de 2020, a gestão de fundos de investimento do Banco do Brasil, que hoje é feita pela BB DTVM, subsidiária integral da empresa. Os planos preveem, ainda, a criação de uma empresa, controlada pela iniciativa privada, para gerir os ativos do BB.

A BB DTVM foi eleita pela revista Exame como a melhor gestora de fundos de renda fixa, tendo cinco fundos classificados como “5 estrelas”. Além disso, recebeu o “selo de excelência” da agência de rating Moody's.

ATAQUES AOS FUNCIONÁRIOS

Além da privatização da BB DTVM, a imprensa veiculou informações de que estão sendo planejadas uma série de iniciativas para tornar o banco mais competitivo.



Entre as medidas, estão a alteração das regras para facilitar a contratação e a demissão de funcionários do banco, a remoção de restrições salariais, a venda de ativos para manter dividendos em patamares elevados, além de parcerias com fintechs e outras startups.

O coordenador da Comissão de Empresa dos funcionários do Banco do Brasil, João Fukunaga, ressaltou a questão da competitividade.

“É um absurdo dizer que o Banco do Brasil não é competitivo. O banco é um dos maiores do país. Esse tipo de fala, vindo de pessoas indicadas pelo mercado, só serve para atender aos interesses corporativos dos bancos privados em acabar com a concorrência pública”, disse.

O BB é o segundo maior banco do país em ativos, com um valor de mercado de R\$ 146 bilhões. É o maior em crédito rural e muitas vezes é dono da única agência de cidades

pequenas.

As informações são de que parte das iniciativas foram aprovadas pelo conselho de administração do banco, entre elas a formação de joint ventures com fintechs. Outros pontos ainda dependem de aprovações do governo para avançar e podem ser de difícil aprovação política, além de enfrentar resistência dos quase 94 mil empregados do Banco do Brasil, como é o caso das mudanças salariais e nas regras de demissão.

O Banco do Brasil se recusou a comentar o assunto e o Ministério da Economia negou que mudanças na forma como as empresas estatais contratam e demitem estejam em discussões. Mas, os relatos são de que as conversas estão acontecendo na secretaria especial de Desestatização (Privatização), comandada por Salim Mattar.

Contraf-CUT

MAIS DESMONTE: União vende ações do Banco do Brasil

A União concluiu a venda das ações excedentes do Banco do Brasil em poder do governo, informou a Agência Brasil no último dia 28. A operação, que arrecadou R\$ 1,06 bilhão, ocorreu na quinta-feira (23), mas só foi divulgada na

segunda (27) pelo Ministério da Economia.

Foram vendidas 20.785.200 ações ordinárias para que a União mantivesse a condição de maior acionista e não afetasse o controle da instituição financeira pelo governo.

A venda das ações segue a política de privatizações definida pelo governo. Segundo nota divulgada pelo Ministério da Economia, o dinheiro retornará aos cofres públicos, podendo ser usado para reduzir a dívida pública ou fazer investimentos, seja em obras públicas, se-

ja em outros.

Neste ano, o governo quer vender cerca de R\$ 150 bilhões de participações da União em empresas. A venda das ações excedentes do Banco do Brasil tinha sido incluída no Programa Nacional de Desestatização (PND) em 22 de agosto do ano passado. Os papéis estavam depositados no Fundo Nacional de Desestatização, operado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

Contraf-CUT com Agência Brasil

CASSI

Banco do Brasil paga recursos devidos

O Banco do Brasil pagou, no dia 20 de janeiro, os recursos que devia à Caixa de Assistência dos Funcionários (Cassi) em decorrência das alterações promovidas no estatuto da entidade, após consulta aos associados, realizada entre os dias 18 a 28 de novembro de 2019.

“Havia um grupo de funcionários que estava apreensivo, com medo de que o banco se negasse a efetuar o pagamento dos valores estipulados no novo estatuto da Cassi, que foi autorizado pelo banco e aprovado pelos associados”, explicou o coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), João Fukunaga. “Esta apreensão acabou gerando boatos de que o banco não iria cumprir o acordo”, completou.

A aprovação do novo estatuto da Cassi garantiu o aporte imediato pelo banco de mais de R\$ 1 bilhão e, a partir de janeiro do próximo ano, mais cerca de R\$ 550 milhões anuais, na forma de contribuições patronais por dependente de funcionário ativo, mais cerca de R\$ 150 milhões em cobertura de despesas administrativas por parte do banco até 2021.

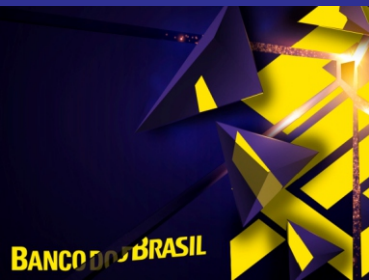
Fukunaga explicou que a demora ocorreu devido as negociações que são realizadas entre o banco e a Cassi sempre que há a neces-

sidade repasses de recursos devido a acordos de convênios.

Os recursos pagos pelo BB são decorrentes de três convênios entre o banco e a Cassi, referentes à taxa de administração e a parte do banco sobre os dependentes, ambos retroativos a janeiro de 2019, assim como aqueles devido para arcar com os custos do Grupo de Dependentes Indiretos (GDI), aprovados por unanimidade pela diretoria e pelo conselho deliberativo da Cassi

“A demora no pagamento é decorrente da negociação dos acordos, prevista no artigo 88 do estatuto da Cassi, que diz que 'as obrigações e direitos atribuídos por este Estatuto ao Banco do Brasil S.A., na condição de patrocinador do Plano de Associados, e à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil devem ser formalizados por convênio/contrato entre estes e a Cassi”, disse Fukunaga. “A apreensão dos funcionários também é compreensível. Mas, os boatos, em muitos casos são mal-dosos. Surgem, na maioria das vezes, de pessoas e entidades que têm interesses escusos, que não se preocupam com o real interesse dos funcionários e não medem as consequências dos seus atos, mesmo que estes possam vir a prejudicar à Cassi”, criticou.

Contraf-CUT



INCERTEZA

Fim do convênio com o INSS empurra participantes para fila de quase 2 milhões

Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o número de processos represados subiu para quase dois milhões neste início de ano, com um aumento do tempo médio de espera para a concessão do benefício. Hoje, milhões de segurados esperam há mais de 45 dias para dar entrada na sua aposentadoria e em outros benefícios, como pensão e salários-maternidade.

Os trabalhadores estão enfrentando, em média, cinco horas de espera para ser atendido nas agências em todo o Brasil e como se não bastasse, em breve os participantes da Funcef também serão empurrados para essa fila.

Se a Funcef não conseguir a prorrogação do convênio, o novo fluxo, que a partir de março se dará entre o participante e o INSS, vai gerar ainda mais sobrecarga nas agências. Prova de vida, pedido de afastamento e aposentadoria, requerimento de isenção de imposto de renda, pedido de pen-

são por morte são alguns dos itens mais citados quando a preocupação se dá com a burocracia e morosidade do órgão.

O convênio é bom para todas as partes. O INSS terceiriza o trabalho para os fundos, o participante recebe o benefício junto com o da Funcef e a fundação tem ganhos atuariais com a troca de informações com a autarquia. Esse rompimento é um contrassen-

ENTENDA

A Funcef comunicou no início do mês de dezembro de 2019, o cancelamento do convênio CAIXA/INSS/FUNCEF. Com a mudança, os benefícios concedidos a partir de 1º de janeiro serão pagos diretamente pelo banco e para os já aposentados a mudança acontecerá no mês de março trazendo muitos prejuízos para os participantes.

Fenae

PARTICIPANTES VÃO PARA FILA DE QUASE 2 MILHÕES



FENAE

FUNCEF

Caixa quer dar golpe nos participantes e mudar o estatuto na marra



O presidente do Conselho Deliberativo da Funcef, André Nunes, pautou para a reunião do CD, uma manobra para descumprir o estatuto.

A intenção é acatar a posição da extinta Previc, de modo que a última palavra seja sempre a do banco. E quem aceitar participar desse processo, seja votando com a patrocinadora, seja se eximindo da votação, estará descumprindo o estatuto e traindo os participantes. Hoje, para que o CD altere questões extremamente importantes, como mudança de estatuto, mudança de regulamento, retirada de patrocínio e investimentos acima de 2%, há a

necessidade de quatro votos.

O estatuto atual não veta o voto minerva, como a Funcef afirma, pois a exigência do mínimo de quatro votos em seis possíveis para determinadas mudanças evita o impasse e, portanto, não há necessidade de o presidente do CD, representante do banco, votar duas vezes em caso de empate.

A Lei complementar 108/2001 instituiu o voto de minerva. Na Funcef, o atual estatuto começou a valer em 2007, após aprovação de todos os órgãos controladores e a Caixa, inclusive. Ele é essencial para garantir que os interesses da Caixa não prevaleçam sobre os dos parti-

cipantes e vice-versa. Ao contrário do que o banco e a Funcef afirmam, o estatuto é legal, está em conformidade com as Leis Complementares 108 e 109, que dispõem sobre a relação entre as empresas públicas e suas entidades fechadas de previdência complementar e sobre o regime de Previdência Complementar e, portanto, deve ser respeitado.

Essa não é a primeira vez que a Funcef acata a posição de um órgão regulador em prejuízo dos participantes, e se esse golpe for efetivado, acontecerão casos como a quebra da paridade no plano Não Saldado e outros muito piores.

Contraf-CUT

PREVI

INSS prorroga convênio até junho

O INSS comunicou a Previ que prorrogou até junho o convênio que permite antecipar o pagamento dos benefícios do INSS aos associados junto com o Benefício Previ, no dia 20 de cada mês. A decisão foi tomada após negociações conduzidas por diretores eleitos da Previ, lideradas por Marcel Barros (Seguridade).

“Com diálogo conseguimos prorrogar a validade do convênio, mas ainda é uma decisão provisó-

ria e limitada. Esperamos que as negociações prossigam e encontremos solução definitiva, que mantenha o acordo e beneficie associados”, afirma Marcel.

O convênio é benéfico para todos. “É bom para o aposentado porque é pago em uma folha só, tem o imposto de renda que é retido e informado de uma só vez também. Além disso, ao receberem no dia 20, podem acrescentar esse valor em sua base para o cálculo da mar-

gem consignável para obtenção de empréstimo e financiamento”, explica Marcel.

Para o INSS é uma vantagem porque retira pessoas de suas agências e tem parte do trabalho de processamento de pagamentos realizada pela Previ. Além disso, ao invés de pagar benefícios do 1º ao 5º dia útil, passou a desembolsar valores no 5º dia útil – dia do repasse à Previ.

Para a Cassi, o convênio garante controle sobre valores do INSS para repasse da contribuição estatutária. E, para o BB, o acordo garante público recebendo fluxo mensal de quase R\$ 300 milhões.



CENÁRIO DESANIMADOR

Menos da metade das negociações conquistou aumento real em 2019

Levantamentos sobre as negociações salariais de 2019 mostram que menos da metade das categorias conseguiu obter reajuste com aumento real de salários, segundo reportagem publicada no dia 23/1 pelo jornal Valor Econômico.

O jornal diz que, de acordo com levantamento realizado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), apenas 49,4% das negociações realizadas em 2019 entre patrões e empregados resultou em reajustes de salários com ganho superior à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Em 2018, 75,5% das negociações conquistaram aumento real, segundo levantamento da Fipe.

Para o coordenador do boletim Salariômetro, da Fipe, Hélio Zylberstajn, as perspectivas para as negociações salariais em 2020 são pouco animadoras. “No geral, deve ser tão difícil quanto o ano passado, pelo menos.”

Os dados são semelhantes aos do levantamento realizado pelo De-



partamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), que aponta que 49,9% das negociações conquistaram aumento real no ano passado. No boletim “Cadernos de Negociação”, o Dieese ressalta que “mesmo com inflação baixa, apenas metade dos reajustes resultou em ganhos reais.

Para a presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Juvandia Moreira, os dados de ambas as entidades confirmam o acer-

to da estratégia de negociação do Comando Nacional dos Bancários que, ainda em 2018, firmou uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), que garantiu a manutenção dos direitos da categoria até 31 de agosto de 2020 e o reajuste com aumento real nos salários e demais cláusulas econômicas da convenção de 1%, bem acima da média dos aumentos reais, que ficou em 0,2%.

Contraf-CUT

Reformas aproximaram os trabalhadores da informalidade e da precarização

O mercado de trabalho formal, que deveria ofertar postos de trabalho com melhor qualidade, é que o mais vem sendo precarizado nos últimos dois anos. A análise é do diretor técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcio, sobre os dados do Caged, divulgados no dia 24/1 pelo Ministério da Economia.

De acordo com o balanço, depois dos últimos três anos em queda, o mercado formal mostrou crescimento na criação de postos de trabalho com carteira assina-

da em 2019. No entanto, esse crescimento não veio acompanhado de um aumento na remuneração, ao contrário.

O salário de admissão em dezembro foi mais baixo do que o de igual período em 2018, caindo de R\$ 1.597,94 para R\$ 1.595,53. Além de registrar diferença no salário de admissão para o de demissão, com média de R\$ 1.785 – diferença que mostra que o mercado demite para contratar por um salário menor. Os dados do Caged ainda revelam que são as empresas com até 19 funcionários, portanto as pequenas e microempresas, que mais contratam.

Os dados demonstram que as contratações formais são cada vez mais com salários menores e sob formas precarizantes de contratação.

Em função da “reforma” trabalhista, da terceirização e de outras

mudanças, como a introdução do trabalho intermitente (*ver matéria ao lado*), há um gradativo aumento da precarização do mercado formal. O Caged mostra que 16,5% das vagas criadas no país foram intermitentes ou por contrato de tempo parcial, em que a jornada de trabalho é de 26 horas semanais, com restrição de hora extra, ou então 30 horas por semana, sem hora extra.

“Os dados revelam que há um processo de aumento gradativo de contratação por meio precarizante. Jornadas parciais, com salários inferiores ao salário mínimo, portanto uma remuneração bastante insegura, e essas formas vêm crescendo, com a facilidade para contratar e a dificuldade para o trabalhador reivindicar os direitos trabalhistas”, contesta.

Rede Brasil Atual

FRUTO DA 'DEFORMA'

Trabalho intermitente paga menos que o salário mínimo para o trabalhador

Dados do Boletim Emprego em Pauta, do Dieese, mostram que, ao contrário do que afirmavam os apoiadores da “reforma” trabalhista, do governo de Michel Temer, o contrato intermitente não criou “milhões de empregos”. Ao contrário, “legalizou a precarização e a informalidade” no mercado de trabalho. A análise é do diretor técnico da entidade intersindical, Clemente Ganz Lúcio, em entrevista ao jornalista Glaucio Faria, da Rádio Brasil Atual.

Aprovado por lei, em 2017, o trabalho intermitente é um tipo de vínculo formal em que o trabalhador fica à disposição da empresa, aguardando, sem remuneração, ser chamado pelo empregador.

De acordo com informações da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), analisadas pelo Dieese, os contratos intermitentes representaram 0,13% do estoque de empregos formais em 2018 – número pequeno diante do total de admissões, mas que vem crescendo, chegando a 0,29%, em 2019. No entanto, dos vínculos existentes nos últimos dois anos, pelo menos 11% deles não tiveram nenhuma atividade, ou seja, esses trabalhadores não receberam nada. Só em dezembro de 2018, por exemplo, 40% dos trabalhadores ativos, fecharam o ano sem atividade.

“O risco de não ter nenhuma atividade é muito grande e sem atividade o trabalhador não tem remuneração. No geral, em média, um trabalhador com vínculo in-

termitente leva dois meses de vínculo sem remuneração para ter uma primeira chamada, demanda de trabalho, e na média esse trabalho acaba girando em torno de três meses”, explica Clemente.

Nesse período em que o trabalhador está em atividade, a remuneração fica em torno de R\$ 763, quase R\$ 200 a menos do valor do salário mínimo, na época fixado em R\$ 954. O que impede, por exemplo, o empregado de contribuir para a Previdência, tornando a aposentadoria ainda mais distante.

“Isso tudo mostra que os contratos intermitentes são contratos ultraflexíveis contra o trabalhador”, alerta o diretor técnico. “É o exemplo claro de que nós legalizamos a precarização e, na prática, a informalidade”.

Essa modalidade prejudica ainda os postos de trabalho que têm remuneração mais baixa que precisariam de mais formalização e, no caso dos trabalhadores, mais direitos. O Boletim também aponta que um em cada 10 trabalhadores com esse tipo de contrato, não tiveram nenhuma atividade laboral durante o ano. “É um vínculo que conta para a estatística, mas que não gerou nenhum tipo de rendimento para o trabalhador e, quando gera, é abaixo do salário mínimo, para postos de baixa qualificação e remuneração, e que, agora, com esse trabalho intermitente, tem uma remuneração ainda menor, mais flexível e mais insegura”, destaca.

Rede Brasil Atual



LUTA

Lançada campanha sobre a importância da filiação aos sindicatos

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) lançou, no dia 21 de janeiro, a Campanha #QueroSin. A ação reforça a importância da filiação dos trabalhadores para a construção de um sindicato forte e combatente. Afinal, todos os direitos conquistados pela classe trabalhadora até hoje só foram possíveis após muita luta e resistência do movimento sindical.

Assista ao teaser da Campanha #QueroSin no link <https://www.youtube.com/watch?v=7GS3wFOA-98>

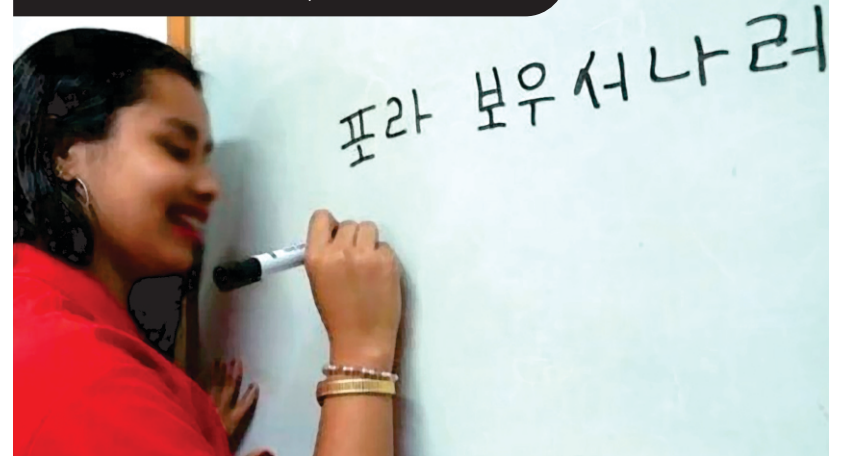
#QUEROSIN

A luta do movimento sindical começou no século XX, e desde então, a união e a organização dos trabalhadores foram fundamentais para conquista e manutenção de diversos direitos da categoria até hoje.

Na primeira parte da campanha **Fecha Com A Gente**, lembramos de algumas conquistas importantes como: o direito à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o auxílio-doença, auxílio-creche, vales alimentação e refeição, e a extensão dos direitos da Convenção Coletiva de Trabalho aos casais homoafetivos. Além desses direitos, também vale citar: a realização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a prorrogação da licença-maternidade para 180 dias, pagamento de horas extras e adicional noturno, entre outros.



PRA QUEM SABE LER, PINGO É LETRA



15/01/2020 - Menina escreve 'fora Bolsonaro' em coreano durante matéria da Globo e viraliza na Web.

CORAGEM! A PALAVRA DA VEZ

Neste ano, o governo dá continuidade ao seu plano de retrocessos com a tentativa de privatizar o fundo de pensões, a desvalorização do salário mínimo e o enfraquecimento da representação dos trabalhadores.

Por isso é preciso que a classe trabalhadora esteja mais unida

para defender todos os direitos conquistados e lutar por mais representatividade e igualdade de oportunidades.

Procure o seu Sindicato e sindicalize-se.

Só a força de um sindicato unido pode barrar a retirada de direitos.

SINDICALIZE-SE!



COMPANHEIRO, NÃO LUTE SOZINHO!

Filie-se ao Sindicato e fortaleça a luta de toda a categoria



SINDICATO DOS BANCÁRIOS E TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DO ESTADO DE RONDÔNIA