

Sindicato impede demissão de funcionária do Sicoob

A pronta vigilância e atuação do Sindicato ao pedido de acompanhamento a uma homologação de rescisão de contrato de trabalho impediu que uma funcionária do Sicoob perdesse seu emprego injustamente

No dia 7/10, em uma homologação de rescisão de contrato de trabalho de uma funcionária demitida pelo Sicoob Credip (do município de Rolim de Moura) o diretor da regional Cacoal (onde a homologação seria feita), Paulo Pereira, percebeu que ela estava usando uma tipoia e a questionou por isso. Ela então disse que o seu punho doía, e que já havia sido diagnosticada com punho do carpo lesionado. O dirigente então a orientou a fazer

novos exames médicos e comunicou, à cooperativa, que ele não poderia atestar a homologação da rescisão pois a trabalhadora se encontrava lesionada. Após novos exames, o médico confirmou a lesão no braço da cooperativária e deu a ela um atestado de afastamento de 90 dias, o que fez com que o diretor regional do Sindicato abrisse uma CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

No dia em que seria feita a ho-

mologação da rescisão, o dirigente enviou ofício à cooperativa pedindo informações sobre o último dia trabalhado da cooperativária para que ela pudesse juntar aos demais documentos que levaria ao INSS.

A cooperativa, por meio de sua representante jurídica (advogada) questionou o dirigente do SEEB-RO pela emissão da CAT e chegou a pedir o cancelamento do documento,

o que foi prontamente negado por Paulo Pereira, que no requerimento feito ao Sicoob, também havia requerido um laudo do médico do trabalho. O médico, por sua vez, no dia 27/10, concedeu à trabalhadora um atestado de "inapta" ao trabalho, ou seja, ela não poderia ser demitida neste momento, nestas condições de saúde.

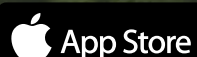
Imediatamente a advogada comunicou que a empresa havia cancelado a demissão.

**SEJA
100%
SINDICATO**

"Por isso sempre pedimos aos bancários e cooperativários que, em casos de demissões sem qualquer justificativa plausível, procurem o Sindicato, e no caso do interior, procurem os dirigentes das regionais mais próximas, pois sempre estaremos vigilantes e prontos para impedir que percam seus empregos, principalmente num momento de uma crise econômica tão cruel", ressalta Keli Cristina, diretora da regional Rolim de Moura, que acompanhou o caso com o diretor da regional Cacoal.



Baixe o nosso aplicativo que está disponível para



Justiça condena Bradesco a pagar R\$ 30 mil por dano moral e reestabelecer plano de saúde a bancário portador de LER/DORT

Em sentença proferida no dia 30/9, o Juiz do Trabalho Substituto Maurício Evandro Campos Costa, da Vara do Trabalho de Ouro Preto do Oeste, condenou o Bradesco a pagar indenização por dano moral de R\$ 30 mil a um bancário portador de LER/DORT, além de reestabelecer ao trabalhador o seu plano de saúde.

O Bradesco o demitiu em 23/10/2020, mesmo sendo considerado "inapto" pelo médico do banco. Contudo, o mesmo banco o reintegrou ao trabalho, voluntariamente, em novembro de 2020. No entanto, desde então ele não teve mais direito ao plano de saúde do banco.

"Pelo exposto, considerando que, não obstante a comprovação da reintegração, não há efetiva informação nos autos sobre o restabelecimento do plano de saúde

do autor, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a restabelecer o plano de saúde do trabalhador, nos mesmos moldes nos quais se enquadrava a situação do autor, antes da dispensa", sentenciou o magistrado.

Para o magistrado, o banco tem obrigação de indenizar o trabalhador, pois mesmo ciente do surgimento e agravamento do estado clínico do bancário, que teve dor e sofrimento, ainda o demitiu no momento que mais necessitava de seu emprego.

A ação foi conduzida pela advogada Thays Fernanda Pinheiro Batista de Oliveira, do Escritório Fonseca & Assis Advogados Associados, que presta assessoria jurídica ao SEEB-RO.

Processo

0000155-78.2020.5.14.0101



Sindicato consegue restabelecimento de auxílio-doença à bancária do Itaú com síndrome de Burnout



A juíza Duília Sgrott Reis, da 10ª Vara Cível de Porto Velho, acatou o pedido do Sindicato e concedeu tutela antecipada para o restabelecimento de auxílio-doença por acidente de trabalho à bancária do Itaú com síndrome de Burnout.

Na decisão, a juíza determina que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) realize a "reimplantação imediata do benefício".

A bancária desenvolveu doença ocupacional decorrente do exercí-

cio da atividade de bancária, recebendo auxílio-doença entre 2020 e 2021, e, mesmo com a incapacidade laboral, teve o benefício cessado.

A assessoria jurídica do SEEB-RO acionou então a Justiça e apresentou laudos médicos emitidos recentemente atestando as lesões que acarretam em incapacidade laboral, inclusive no deferimento de benefício previdenciário em julho/2021.

Dessa forma, o INSS deverá manter "ativo e contínuo o pagamento

do benefício que teve sua implementação deferida em sede de antecipação de tutela até que sobrevenha sentença ou eventual revogação da antecipação de tutela", detalha a magistrada na decisão.

A Justiça também determinou a realização de uma perícia médica para avaliação das condições de saúde da bancária.

Processo

7043000-07.2021.8.22.0001

SEEB-RO reverte decisão e conquista reintegração de bancário com LER/Dort ao Bradesco

O Sindicato conseguiu reverter a decisão em primeira instância da Justiça do Trabalho e garantiu a reintegração de um bancário da cidade de Ariquemes demitido pelo Bradesco mesmo sendo portador de LER/DORT. O trabalhador foi dispensado em outubro de 2020.

Depois de quase um ano, em decisão no dia 13 de outubro, a desembargadora Vânia Maria da Rocha Abensur, do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, deferiu o recurso pela reintegração do ban-

cário ao Bradesco, já que foi constatado que as atividades bancárias constituíram fator determinante para o surgimento e agravamento das lesões que acometeram

Na conclusão pericial, foi confirmada a existência de nexo de causalidade entre o malefício e o trabalho prestado, em índice de 25%.

A desembargadora também deferiu a indenização por dano moral, no valor de R\$ 15 mil, ressaltando que o banco não logrou êxito em

comprovar que adotou todos os mecanismos disponíveis para preservar a saúde da parte trabalhadora, mesmo por meio de readaptação. "Não há como afastar a responsabilidade do empregador, que não adotou as necessárias medidas de segurança e proteção ao trabalhador, a fim de evitar o desenvolvimento ou agravamento da moléstia, no desempenho de suas funções (culpa por omissão). Aliás, não há comprovação efetiva da execução de programas contínuos de

prevenção de acidentes/doenças ocupacionais, ou mesmo de fiscalização constante e permanente de posturas inadequadas", menciona.

A magistrada concluiu a existência de conduta abusiva na dispensa do bancário: "A forma atabalhoada como ocorreu a dispensa de um empregado que já exerceu inclusive a gerência de contas de uma de suas agências, e que não tenha cometido nenhuma falta laboral, de simplesmente impossibilitar este trabalhador de fazer o

seu login para iniciar o seu dia de trabalho, o que o levou a procurar a gerência geral para então ser informado que não mais era empregado, é um absurdo total e isso só demonstra que a intenção do banco era livrar-se rapidamente de um empregado que poderia potencialmente apresentar doença laboral, como é o caso que ficou demonstrado com o obreiro", destaca a desembargadora.

Processo

0000436-50.2020.5.14.0031

BRADESCO

Justiça mantém reintegração de bancário e determina pagamento de indenização por danos morais



Em sentença proferida no dia 15 de outubro, a juíza do Trabalho Fernanda Cavalcante Soares, da 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho (TRT 14), manteve decisão liminar que determinou a reintegração do bancário do Bradesco, que havia sido demitido mesmo com doença ocupacional. A decisão é resultado de ação movida pelo SEEB-RO. A Justiça condenou o banco a manter a reintegração do funcionário, em cargo compatível com a sua doença ocupacional, inclusive com a concessão do plano de saúde e sem prejuízo ou redução de sua remuneração.

O Bradesco também terá que pagar indenização por danos morais de R\$ 7.000,00, além da remuneração do período compreendido entre 14/10/2020 e 16/10/2020, uma vez que a dispensa inválida ocorreu no dia 14 e o benefício previdenciário foi concedido apenas no dia 17.

A reintegração do bancário já havia sido determinada em liminar

da juíza do Trabalho Silmara Negrett, da 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho (TRT 14), em 19 de novembro de 2020.

O trabalhador adquiriu doença profissional equiparada a acidente de trabalho durante o exercício da atividade bancária e gozava de estabilidade provisória. Contratado em março de 2013 e demitido sem justa causa em 14 de outubro de 2020, apresentou laudo médico comprovando que tem inflamação de articulação, tendão ou músculo (sinovite e tenossinovite), e que por isso está em estado de incapacidade laboral permanente e parcial, tendo recebido inclusive benefício previdenciário B 91 (auxílio doença por acidente de trabalho), emitido pelo INSS.

A Justiça do Trabalho considerou que, “apesar de ser possível a interferência de outros fatores para o desenvolvimento da patologia, é inegável que o trabalho desenvolvi-

do tenha agido ao menos como causa para o agravamento da doença”.

O bancário foi dispensado enquanto encontrava-se acometido de doença ocupacional, de maneira que a conduta do Bradesco ainda frustrou o direito do trabalhador à estabilidade provisória no emprego e cessou a concessão do plano de saúde. Na decisão, a juíza afirma que “tal circunstância atenta contra os ditames tuitivos laborais e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, gerando o dever de indenizar”. Dessa forma, o banco terá que pagar indenização a título de danos morais, no valor de R\$ 7.000,00.

A ação foi conduzida pela advogada Thays Pinheiro, do Escritório Fonseca & Assis Advogados Associados, que realiza a assessoria jurídica do SEEB-RO.

Processo

0000980-31.2020.5.14.0001

Funcionários do Bradesco em RO aprovam acordos da CIPA e do Bradesco Financiamentos

Os funcionários do Bradesco em Rondônia aprovaram, no dia 10/11, por meio de assembleias virtuais de avaliação e votação eletrônica (plataforma **Vota Bem**), os acordos CIPA-Treinet e Bradesco Financiamentos.

O acordo CIPA foi aprovado com **90,64%** de votos. Ele é feito entre os sindicatos e o banco para o programa de capacitação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), realizado na modalidade ensino à distância (EAD) pela plataforma Treinet, e é reno-

vado a cada dois anos. A CIPA é baseada na Norma Reguladora nº5 (NR5), do Ministério do Trabalho, dispositivo que estabelece a implantação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional nas empresas.

Já o acordo coletivo direcionado especificamente para os funcionários do Bradesco **Financiamentos** (áreas de análise de crédito, de atendimento e de suporte), e que também tem dois anos de vigência, teve aprovação maciça, com 100% de votos SIM.

Trabalhadores do Sicoob Centro aprovam proposta patronal do retroativo do tíquete alimentação do ACT 2020/21

Os trabalhadores do Sicoob Centro aprovaram, por maioria de votos, a proposta patronal do tíquete alimentação relativo ao **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2020/2021**. A votação, com 73,33% para a aprovação, 20% para a rejeição da proposta e mais 6,67% de abstenções, aconteceu no dia 22/10, em formato virtual,

pela plataforma Vota Bem.

A proposta patronal aprovada é de 65% do valor do retroativo do ticket alimentação do período de junho a dezembro de 2020.

O Sindicato comunicou o resultado da votação à cooperativa e espera que o pagamento do retroativo seja providenciado o mais rápido possível.



Sindicato visitou unidades da região de Ji-Paraná

Dirigentes do SEEB-RO viajaram na manhã do dia 25/10 para a região central do Estado, que contempla, especialmente, a região de Ji-Paraná, segundo maior município rondoniense.

A comitiva do Sindicato dessa vez foi composta pelo diretor de Imprensa, Wanderson Modesto, pelo diretor de Administração, José Toscano e pelo diretor da Regional Arriquemes, Jonas Pinheiro.



Os dirigentes visitaram as agências bancárias e cooperativas de créditos dos municípios da Regional Ji-Paraná e levaram, aos trabalhadores, esclarecimentos sobre as atividades do Sindicato em defesa da saúde, da vida, do emprego e dos direitos dos bancários e cooperativá-

rios, principalmente agora em que o país vive um clima de “retomada de uma normalidade”, com a maior parte da população já total ou parcialmente imunizada com as vacinas contra a covid-19.

Modelo de gestão e custeio do Saúde Caixa é aprovado em todo o país

Por ampla maioria, as assembleias realizadas nas bases do Comando Nacional dos Bancários em todo país aprovaram, no dia 29/10, o novo modelo de gestão e custeio do plano de saúde dos empregados da ativa, aposentados e pensionistas da Caixa Econômica Federal, o Saúde Caixa. O modelo de custeio aprovado não traz alterações nos princípios de solidariedade e no pacto intergeracional estabelecidos desde o início do Saúde Caixa. Também foi mantida a proporcionalidade do custeio entre os empregados (30%) e a Caixa (70%), limitado a 6,5% da folha de pagamentos e proventos, devido a uma alteração realizada pelo banco em seu estatuto. A alteração mais significativa é a autorização de cobrança de um valor extra na parcela de novembro de 2022 (quando é pago o 13º salário), para fazer frente à necessidade de aumento de arrecadação para cobrir os 30% dos custos do plano que são de responsabilidade dos empregados.



Tim-tim, por tim-tim

AUTOGESTÃO POR RH

Diferentemente dos planos de mercado, geridos por operadoras, os planos de autogestão por RH não têm fins lucrativos e são administrados pela própria empresa empregadora. Esta característica torna o atendimento mais eficiente, já que está mais próximo da realidade e necessidade dos seus usuários. Os custos tendem a ser menores, pois fica mais fácil estudar a população de empregados, implementar programas de promoção à saúde, de prevenção a doenças e de atenção primária.

ADESÃO

Todos os empregados, assim como seus dependentes, têm direito de aderir ao plano de saúde. Não existe carência para utilização do plano.

PLANO REFERÊNCIA

O Saúde Caixa é um plano referência de cobertura nacional. Possui cobertura ambulatorial, hospitalar com obstetrícia e odontológica. Não há carência nem cobrança de franquias. Além disso, ele tem outros benefícios como programas de prevenção (check-up) e de medicamentos.

REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

O Saúde Caixa reembolsa 50 medicamentos especiais de uso contínuo, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de saúde. Os percentuais de reembolso variam de 50%, 80% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico.

MODELO DE CUSTEIO

A proporção de contribuição dos empregados é 30%. A participação da Caixa será limitada em 70% ou 6,5% da folha de pagamentos e proventos – o que for menor.

MENSALIDADE

A mensalidade corresponde a 3,5% da remuneração base para o titular do plano e 0,4% para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 4,3% por titular. Mensalidade de 0,4% para cada dependente indireto. Teto anual de R\$ 3.600,00 por grupo familiar.

COPARTICIPAÇÃO

O usuário paga 30% de coparticipação sobre o valor das despesas com a utilização do plano de cada procedimento, exceto em internações e tratamentos oncológicos. No pronto-atendimento há uma franquia de R\$ 75,00 (valor fixo) para consulta.

MUTUALISMO, SOLIDARIEDADE E PACTO INTERGERACIONAL

O Saúde Caixa é baseado em alguns princípios a fim de tornar o plano mais justo e viável para possibilitar que todos os empregados e seus dependentes possam ter acesso à assistência à saúde. Estas características estão asseguradas na proposta.

Pelo princípio do **mutualismo**, os usuários contribuem com pouco de recursos financeiros, que formam um volume de recursos mensalmente. Estes recursos pagam as despesas dos que fizerem uso. Cerca de 60% de todos os participantes usam o plano mensalmente. É importante lembrar que existem despesas que um participante não conseguiria pagar isoladamente, e qualquer um está sujeito a tais intercorrências, por isso a importância dessa premissa.

Com o princípio da **solidarie-**

dade, cobra-se um percentual sobre o salário de todos os usuários, de forma igualitária. Esta solidariedade entre os beneficiários permite que o percentual descontado de um salário maior viabilize o custeio do plano de quem recebe menos. Vale lembrar que quando se detém uma função de confiança e se está sujeito à destituição, o empregado não precisará deixar o Saúde Caixa, graças ao princípio da solidariedade.

O **pacto intergeracional** garante um plano equilibrado entre jovens e idosos. O percentual de contribuição é o mesmo, independentemente da faixa etária. Quem tem 60 anos contribui com os mesmos 3,5% de quem tem 20 anos. A diferença é que o número de pessoas com menos de 60 anos é substancialmente maior do que os com mais de 60 anos. O plano é composto por mais pessoas jovens do que idosos.

Assim, enquanto mais novos os empregados contribuem, mas utilizam menos. Quando mais velhos, em que a necessidade de utilização é naturalmente maior, não haverá a obrigatoriedade de contribuição de valores adicionais. Logo, os empregados que entrarem na empresa, ajudarão a custear a utilização pelos mais velhos, assim como estes o fizeram no passado.

Caixa não contratou metade dos empregados prometidos pela direção do banco

Passados quatro meses da promessa do presidente da Caixa, Pedro Guimarães de contratar mais quatro mil empregados, o ritmo das contratações segue lento, enquanto nas agências os trabalhadores enfrentam sobrecarga de trabalho e adoecimento. Números levantados pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (Fenae) indicam que a direção da empresa não admitiu nem metade do que foi anunciado.

Em agosto, a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) autorizou o banco

público a contratar mais 3 mil funcionários, ampliando seu quadro de pessoal para 87.544. Conforme dados de outubro, a Caixa contava com 85.772 mil funcionários. Isso representa 1.772 a menos do total autorizado.

Pedro Guimarães alardeou na imprensa, em julho, que o banco abriria 10 mil novas vagas de trabalho, entre concursados, recepcionistas, vigilantes, estagiários e adolescentes aprendizes. Desse total, 3 mil seriam destinados aos aprovados no concurso público de 2014 e outros mil para Pessoas com Deficiência

(PCDs). Ainda em 2019, em entrevista ao Correio da Paraíba, Guimarães afirmou que contrataria todos os concursados. Até o momento, nenhuma das promessas foi cumprida.

No dia 31 de outubro, a Caixa realizou concurso público para preenchimento de 1.100 vagas para PCDs, sendo mil imediatas e 100 para o cadastro de reserva. O resultado está previsto para sair em dezembro.

Fenae, com edições da Contraf-CUT



Lucro do Bradesco cresce 55% no ano, e banco fecha 8 mil vagas de trabalho em 12 meses

Nos nove primeiros meses de 2021, o Bradesco obteve R\$ 19,602 bilhões de lucro líquido recorrente, que exclui efeitos extraordinários. O resultado representa alta de 54,9% em relação ao mesmo período de 2020. No terceiro trimestre, o lucro foi de R\$ 6,767 bilhões, aumento de 7,1% em relação ao trimestre imediatamente anterior.

Apesar do resultado expressivo, o Bradesco fechou 8.198 postos de trabalho em doze meses encerrados em setembro, quando a holding contava com 87.736 empregados. No trimestre foram abertas apenas 374 vagas.

Dentre os maiores bancos privados, o Bradesco foi o único que apresentou fechamento de postos de trabalho nos 12 meses encerrados em setembro. O Santander abriu 4.139 vagas e o Itaú ampliou em 1.923 postos, no período.

O fechamento de postos de trabalho nos 12 meses encerrados em setembro é a consolidação de um movimento verificado nos últimos anos no Bradesco. No terceiro trimestre de 2016, o banco com sede em Osasco tinha 92,9 milhões de clientes, número que aumentou pa-



ra 100,2 milhões no terceiro trimestre de 2021. Um crescimento de 7,9%. A quantidade de trabalhadores, por sua vez, foi reduzida em 20,2% no mesmo período, passando de 109,9 mil para 87 mil. Os dados são do Banco Central e das Demonstrações Financeiras do Bradesco.

Os bancos respondem por apenas 1% dos empregos no Brasil, mas foram os responsáveis por 5% do total de afastamentos por doença no país, entre 2012 e 2017. Os dados são do Ministério Público do Trabalho.

Em doze meses, foram fechadas 765 agências e 120 postos de atendimento (PA) e abertas 393 unidades de negócios, totalizando 3.030 agências, 3.838 PA e 967 unidades de negócio. O fechamento de agên-

cias nos últimos 12 meses também é a continuidade de um movimento constatado nos últimos anos. No terceiro trimestre de 2016, o Bradesco tinha 5.337 unidades físicas, número que caiu 43,2% cinco anos depois, para 3.030.

Fechamento de agências significa exclusão bancária de uma enorme parcela da sociedade brasileira, que vive longe de grandes centros urbanos, de bairros centrais e regiões mais abastadas, ou que não tem acesso à internet, seja por falta de conhecimento ou porque vive em locais onde a rede não é disponibilizada. Mais uma prova de que o Bradesco se afasta da contrapartida social que deveria oferecer à sociedade por ser uma concessão pública.

SEEB-SP

Lucro do Itaú cresce nos primeiros nove meses de 2021



O Itaú Unibanco obteve Lucro Líquido Recorrente Gerencial, que exclui efeitos extraordinários, de R\$ 19,720 bilhões, nos nove primeiros meses de 2021. O número representa alta de 50% em relação ao mesmo período do ano passado. No 3º trimestre de 2021, o Lucro Líquido Recorrente Gerencial foi de R\$ 6,779 bilhões, com alta de 3,6% em relação ao trimestre anterior. No país, a rentabilidade (retorno recorrente consolidado sobre o Patrimônio Líquido médio anualizado do

banco – ROE) foi de 19,6% no período, com alta de 5,2 pontos percentuais em doze meses, como mostra a análise do Dieese.

Mesmo com esses resultados, foram fechadas 92 agências físicas no Brasil e abertas sete agências digitais, em doze meses, totalizando 3.035 e 202 unidades, respectivamente. “Esse processo também resultou em dezenas de demissões em todo o país”, lamentou Jair Alves, coordenador da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú.

Ao final de setembro de 2021, a holding contava com 86.195 empregados no país, com abertura de 1.923 postos de trabalho em doze meses, sendo 1.196 no trimestre. “O relatório do banco mostra que este saldo se deve a contratações para a área de TI (Tecnologia da Informação), visando acelerar o processo de transformação digital. Nas agências e departamentos houve uma clara redução do quadro de funcionários”, completou.

“É um absurdo um banco que ganhou tanto dinheiro em plena pandemia, ainda seja capaz de demitir pessoas. O Brasil está numa das crises mais severas economicamente, com grande parte da população voltando para a miséria e o Itaú manda algumas famílias para o desemprego”, finalizou Jair Alves.

Contraf-CUT

Santander lucra R\$ 12,5 bi em nove meses

O Santander obteve lucro líquido gerencial de R\$ 12,467 bilhões nos nove primeiros meses de 2021, crescimento de 29,4% em relação ao mesmo período de 2020 e de 4,1% no trimestre, e uma rentabilidade (retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio Anualizado – ROE) de 22,4%, alta de 1,4 ponto percentual (p.p.) em doze meses. De julho a setembro deste ano, o lucro líquido do banco no país atingiu R\$ 4.340 bilhões, 27,6% do lucro global, que foi de € 6.379 bilhões, alta de 87% em doze meses e 25% no trimestre.

“Com essa pandemia e um governo que não faz nada para alavancar a economia, o Brasil está em frangalhos. Mas, o Santander está forte e continua assustando os funcionários com metas abusivas e cobranças absurdas”, disse o secretário de Assuntos Socioeconômicos e representante da Contraf-CUT nas negociações com o banco, Mario Raia.

“Para se ter uma ideia, o Santander foi o primeiro a retomar o funcionamento das agências em horário normal. O resultado é a concentração de usuários de serviços bancários após às 14 horas no Santander, uma vez que os demais bancos encerram o expediente às 14 horas. Isso tem ocasionado filas enormes, com aglomerações de clientes e sobrecarga de

trabalho aos funcionários. Tudo isso em plena pandemia”, observou o dirigente da Contraf-CUT.

O CLIENTE PAGA A CONTA

Em um ano, o Santander fechou 139 agências e 35 postos de atendimento bancário (PAB's), o que gera economia com a manutenção de sua estrutura. Mas, mesmo assim, a receita com prestação de serviços tem aumentado. Em 12 meses, a renda obtida com tarifas bancárias cresceu 7,9%, totalizando R\$ 14,4 bilhões, o que é suficiente para que o banco cubra mais do que o dobro de todas as despesas que tem com seus funcionários.

“O tamanho das filas mostra que não há quantidade suficiente de funcionários no atendimento. O cliente, que é quem paga a conta, é prejudicado. A receita com tarifas mostra que o banco poderia dobrar o número de pessoas para atender a demanda”, observou Mario Raia.

Em setembro de 2021, as receitas com tarifas seriam suficientes para pagar todas as despesas com os funcionários e ainda sobraria 113,14% do valor. E esta é uma arrecadação ínfima obtida pelo banco se comparada a que ele obtém com as demais transações financeiras.

Contraf-CUT



COMPANHEIRO, NÃO LUTE SOZINHO!

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



Em 12 meses, bancos eliminaram 6,7 mil postos de trabalho

Os bancos registraram saldo positivo de 1.249 empregos em setembro, segundo dados do novo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Foram realizadas 4.365 admissões e 3.116 desligamentos no mês. No acumulado de 2021, de janeiro até setembro, os bancos registraram saldo positivo de 2.751 postos de trabalho, resultado que foi impactado principalmente por contratações da Caixa, decorrentes de decisão judicial favorável à contratação dos trabalhadores aprovados no concurso de 2014, em ação impetrada por meio da Contraf-CUT, e pela ampliação de postos de trabalho não ligados diretamente aos serviços bancários, como o de profissionais de TI.

Por outro lado, no acumulado de 12 meses, entre setembro de 2020 e setembro deste ano, os bancos eliminaram 6.763 postos de trabalho. Das 44.003 demissões registradas no período, 45,7% foram sem justa causa. Somente no período da pandemia, de março do ano passado até setembro de 2021, 55 mil bancários foram desligados.

PODEM E DEVEM CONTRATAR MAIS

Apesar do saldo positivo de postos de trabalho em setembro e também no acumulado de 2021, quando analisamos o acumulado dos últimos 12 meses percebemos que o setor extinguiu 6.763 empregos, isso em plena pandemia. O lucro do setor, que apenas no primeiro semestre chegou a R\$ 67 bilhões, mostra claramente que os bancos podem e devem,

como concessões públicas que são, contratar mais. Mais contratações significam redução da sobrecarga de trabalho, do adoecimento, melhores condições de trabalho, e geração de mais empregos para um país que atravessa talvez a mais grave crise econômica e social da sua história. É o momento do setor que mais lucra no Brasil exercer de fato a responsabilidade social, tão enfatizada na sua publicidade, e oferecer a devida contrapartida para a sociedade brasileira na forma de geração de empregos.

ROTATIVIDADE

O Caged também evidencia que o setor bancário continua a ganhar com a rotatividade dos trabalhadores, já que o salário mensal médio dos admitidos corresponde a 92,9% da remuneração média dos bancários desligados. Em setembro, o salário médio do admitido foi de R\$ 5.049, enquanto os desligados recebiam em média R\$ 5.437,02.

SETOR FINANCEIRO

O setor financeiro, ramo que inclui, além dos bancos, cooperativas de crédito, financeiras, planos de saúde, seguros etc., o saldo de empregos foi bem superior ao dos bancos. Excluindo-se os bancos, o superávit do setor financeiro foi de 4.824 postos de trabalho em setembro. Já no acumulado de 12 meses, enquanto os bancos extinguíram 6.763 empregos, o restante setor financeiro abriu 51,7 mil postos de trabalho.

SEEB-SP



Lucro do BB cresce 48% em 2021, e banco fecha 7 mil postos de trabalho em 12 meses

Nos primeiros nove meses de 2021, o Banco do Brasil atingiu lucro líquido ajustado de R\$ 15,09 bilhões, crescimento de 48,1% em relação ao mesmo período de 2020. No terceiro trimestre de 2021, o lucro foi de R\$ 5,1 bilhões, com crescimento de 2% em relação ao segundo trimestre deste ano. Ao final de setembro de 2021, o BB contava com 85.069 funcionários, 7.037 postos de trabalho a menos que em setembro de 2020, em função, principalmente, do desligamento de funcionários no escopo do Programa de Adequação de Quadros (PAQ) e do Programa de Desligamento Extraordinário (PDE).

Em 12 meses, foram fechadas 393 agências e 66 postos de atendimento bancário. Já o total de clientes cresceu 3,4 milhões no mesmo período, superando os 76,8 milhões.

O fechamento de agências e de postos de trabalho nos 12 meses encerrados em setembro é a continuação de um movimento observado nos últimos anos no Banco do Brasil. No terceiro trimestre de 2016, o BB tinha 64,69 milhões de clientes, número que aumentou para os atu-



ais 76,8 milhões. Um crescimento de 19%. A quantidade de trabalhadores, por sua vez, foi reduzida em 22% no mesmo período, passando de 109 mil para 85 mil. Os dados são dos Demonstrativos de Resultados do próprio BB.

O número de agências também diminuiu substancialmente entre o terceiro trimestre de 2016 e o terceiro trimestre de 2021, passando de 5.430 para 3.977. Uma redução de 26,8%.

As receitas com prestação de serviços e tarifas bancárias aumentaram 1% em um ano, alcançando R\$ 21,5 bilhões em setembro, enquanto as despesas com pessoal, inclu-

do o pagamento da PLR, cresceram 7,7%, totalizando R\$ 17,6 bilhões. Assim, a cobertura dessas despesas pelas receitas secundárias do banco foi de 122,3% nos nove meses de 2021.

Este dado comprova que o Banco do Brasil tem totais condições de contratar mais, tanto para diminuir a sobrecarga de trabalho que só aumenta, como também para fortalecer a empresa pública frente à concorrência privada, além de prestar um serviço melhor à população e ajudar a diminuir o desemprego que atinge mais de 13 milhões de brasileiros.

SEEB-SP

Sindicato apoia obrigatoriedade do passaporte da vacina para trabalhadores no atendimento presencial

Após receber informações de que alguns bancários que não tomaram sequer a primeira dose da vacina contra a covid-19, estariam atuando no atendimento ao público em algumas agências bancárias, o Sindicato reforçou o seu apoio pela obrigatoriedade do chamado "passaporte da vacina" para todos aqueles trabalhadores que querem trabalhar no presencial.

"Apesar de vivenciarmos, dia após dia, manifestações de apoio a um movimento negacionista neste país, ainda achamos surreal essa postura de alguns trabalhadores de se recusarem a tomar a vacina para, no mínimo, salvar suas próprias vidas. Não dá para admitir que estas pessoas, que renegam a ciência mesmo quando os números de infectados e mortos

diminuiu drasticamente justamente por causa da imunização vacinal, coloquem em risco a vida de seus colegas de trabalho e de todas as pessoas que vão a estas agências", enfatiza Ivone Colombo, presidenta do Sindicato.

O movimento bancário nacional já manifestou seu repúdio com a portaria 620 do Ministério do Tra-

balho e Previdência, publicada no dia 1º de novembro no Diário Oficial da União e que, em seu artigo 1º, parágrafo 1º, proíbe os empregadores de exigirem para contratação ou manutenção do emprego o comprovante de vacinação. No parágrafo 2º, caracteriza como prática discriminatória a exigência do comprovante de vacinação em processos de seleção, ou a demissão do trabalhador.

"Ainda estamos vivendo essa pandemia e para não perdermos mais entes queridos, pedimos para estas pessoas que pensem melhor e resolvam tomar a vacina, pois isso está deixando preocupados os demais colegas que se vacinaram, e até desrespeitando o direito deles de quererem trabalhar num ambiente saudável e seguro", concluiu Ivone.



BANCO DA AMAZÔNIA

Entidades sindicais retomam mesa permanente com o banco



O Sindicato dos Bancários do Pará, a Contraf-CUT, Fetec-CUT Centro Norte e Sindicato dos Bancários de Rondônia (SEEB-RO) retomaram a mesa permanente de negociações com o Banco da Amazônia no dia 3 de novembro. A pauta de debates foi extensa. Confira a seguir o resumo da reunião:

COVID-19

O Banco da Amazônia informou que pode haver novidade sobre o cumprimento da portaria 620, do Ministério do Trabalho e Previdência, publicada na edição de 1º/11 do Diário Oficial da União, que proíbe os empregadores de exigirem para contratação ou manutenção do emprego o comprovante de vacinação. O banco disse ainda que esse ponto seria pautado na reunião do comitê de crise, o que pode implicar na não cobrança da carteira de vacinação para quem estiver em trabalho presencial.

“Para nós essa medida do Governo Bolsonaro é mais um absurdo contra a saúde do povo brasileiro e da categoria bancária. Já vemos o receio dos trabalhadores por terem que atender clientes e trabalhar ao lado de um colega que se recusa a se vacinar”, afirma a presidenta do Sindicato dos Bancários do Pará, Tatianna Oliveira.

PLR 2021 E 2022

O Banco apresentou o resultado

do primeiro semestre da PLR 2021, com balanço dos indicadores. A novidade foi a apresentação do programa que estabelece os indicadores a serem atingidos no próximo exercício de 2022, com redução de 7 para 6 indicadores de metas, mas condicionando a distribuição da PLR ao atingimento delas.

Os representantes dos trabalhadores rejeitam a proposta, pois entendem que os empregados devem ter PLR em cima dos resultados obtidos, independente dos indicadores de metas, ou seja, se teve lucro tem PLR aos empregados.

PCCR

O Banco informou que o projeto de atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração produzido em 2017 transitou pelos órgãos supervisores da instituição financeira, mas em dezembro de 2019 o projeto do novo PCCR parou por conta de uma manifestação da SEST, que solicitou alterações ao que tinha sido apresentado e, de lá para cá, esse assunto não foi mais tratado internamente no banco.

A informação repassada na mesa de negociação foi de que a direção do Banco da Amazônia pretende retomar os debates internos sobre o PCCR, com o resgate do que foi produzido, para fazer novos estudos internos e depois apresentar para as entidades sindicais, mas sem definir datas ou prazos para

isso.

REESTRUTURAÇÃO DE AGÊNCIAS

As entidades sindicais solicitaram a inclusão desse ponto de pauta na reunião, pois tomaram conhecimento através de dirigentes sindicais que são do Banco da Amazônia, de que o banco teria um projeto para acabar com a função de caixa e tesoureiro das agências e queriam esclarecimentos sobre isso.

O banco disse que não existe estudo para isso conforme foi colocado, mas informou que a instituição já está com um processo para aplicar o que eles chamam de “agência leve”, que seriam algumas unidades com estrutura muito reduzida, e os empregados quem possuem função nessas agências poderão ser remanejados para as mesmas funções em outras unidades.

Até o momento só teriam 2 agências nesse formato leve: em Miracema – TO e Pinheiro Machado – Porto Velho/RO.

PLANO DE SAÚDE

Os representantes dos trabalhadores cobraram resposta do Banco da Amazônia a respeito das questões apresentadas sobre esse tema através de ofício, a partir da última mesa de negociação que tratou sobre o Plano de Saúde. O banco pediu um prazo de 30 dias para responder, mas o período expirou e a promessa não se cumpriu.

EXTRA PAUTA

Ao final da reunião, as entidades sindicais solicitaram a inclusão de um assunto extra à pauta da reunião, que foi sobre o acordo fechado em relação aos desligamentos dos empregados previstos pela Circular GEPES Nº 2021/023 de 20/05/2021, por idade e por tempo de serviço, de acordo com a 'reforma' da previdência em vigor (Emenda Constitucional 103/2019).

Isso porque alguns empregados nos estados do Amapá, Rondônia, Acre e Mato Grosso solicitaram a possibilidade de serem incluídos no acordo e ao desligamento também receber os benefícios.

SEEB-PA, com edição do SEEB-RO

Bancários do Itaú voltam a negociar retorno ao presencial

A Comissão de Organização dos Empregados do Itaú e membros do Grupo de Trabalho de Saúde do Itaú se reuniram com a direção do banco, no dia 10/11, para discutir o protocolo de retorno ao trabalho presencial dos trabalhadores que estão em home office, o retorno dos trabalhadores do Grupo de Risco e o parcelamento do adiantamento de salário aos trabalhadores afastados.

O banco iniciou a reunião garantindo que os protocolos de saúde e segurança, como o uso de máscara, álcool gel, distanciamento e análise dos contactantes quando tem caso suspeito, entre outras medidas, continuam sendo adotados e continuarão enquanto o cenário atual permanecer.

Os representantes do Itaú informaram ainda que o banco é contra a realização de exame de retorno, pois as pessoas não estão afastadas, estão trabalhando em home office e não faz sentido fazer exames.

Para o retorno dos trabalhadores do grupo de risco, o banco estabeleceu o ciclo vacinal completo, mais o período de 14 dias como exigência mínima. Nas agências, este retorno começou a acontecer a partir do dia 4 de outubro. Na administração, o pro-

cesso gradativo está acontecendo com pessoas que estão se voluntariando, ainda em número reduzido, por conta dos protocolos dos prédios.

O banco deixou claro ainda que todos os bancários que estão com ciclo de vacinação completa e se recusar a retornar ao trabalho presencial por algum impedimento médico devem ser encaminhados ao INSS.

Os representantes dos trabalhadores apontaram diversos casos das suas bases de trabalhadores que voltaram sem nenhum exame e foram demitidos, apesar de um problema de saúde. O movimento sindical, então, voltou a reivindicar que o banco analise caso a caso o retorno dos trabalhadores do grupo de risco e busque realocar esses mesmo funcionários em teletrabalho.

PARCELAMENTO DE DÍVIDAS

Os trabalhadores reivindicam ainda a retomada da discussão do parcelamento da dívida do INSS. O banco sugeriu que fosse marcada uma nova reunião para debater o tema. Entretanto, adiantou que um acordo só será fechado nacionalmente, com todas as entidades representativas dos bancários.



Luta do Sindicato pela vacina contra a covid-19 foi fundamental para bancários e cooperativários

A vacinação contra a covid-19 no Brasil começou em 17 de janeiro de 2021, com oferta escassa de doses das vacinas, que ficaram restritas aos grupos mais expostos e vulneráveis ao novo coronavírus. Passadas as primeiras semanas, o movimento sindical bancário se mobilizou e iniciou uma luta incansável pela inclusão da categoria bancária nos planos nacional, estaduais e municipais de imunização.

E não foi diferente em Rondônia, com uma firme e intransigente luta do SEEB-RO pela inclusão não apenas dos bancários, mas também dos trabalhadores das cooperativas de crédito nos grupos prioritários para a imunização no Estado.

Ainda assim, o Sindicato ainda recebe alguns questionamentos dos trabalhadores do ramo financeiro sobre qual foi a real importância de sua luta pela inclusão da categoria bancária na vacinação, pois em meados de agosto, quando o Sindicato ainda continuava com a mobilização nas ruas e locais de trabalho, cobranças às autoridades governamentais e de saúde pública, a campanha de imunização em Rondônia já estava atingindo pessoas de faixas etárias de 20 a 24 anos que, na teoria, já englobava todos os trabalhadores, independentemente da profissão.

“A nossa luta começou ainda nos primeiros meses da vacinação, e mesmo compreendendo que, naquele momento, o número de doses no país era muito escasso, já estávamos com a campanha dentro e fora do Sindicato, cobrando uma atenção especial do governo federal, estadual, dos prefeitos, vereadores e deputados estaduais e federais com as categorias de bancários e cooperativários nas campanhas locais. Mas além de enfrentarmos o problema da escassez de doses ainda tivemos que lidar com o cenário em que Rondônia era um dos estados com a pior taxa de vacinação con-

tra a covid-19, recebendo as vacinas em quantidades ridículas que não atendiam nem mesmo a todos os servidores da saúde”, esclarece Ricardo Vitor, diretor de Saúde do Sindicato.

Ivone Colombo, que assumiu a presidência do SEEB-RO após o falecimento do então presidente José Pinheiro (vítima da covid-19), ressalta que os bancários representam uma das categorias mais perseguidas pelo governo federal.

“O governo deste país manteve essa postura de postergar ao máximo qualquer ajuda ou alento aos trabalhadores, e por isso somente em 6 de julho o Ministério da Saúde anunciou a inclusão da categoria bancária entre as prioritárias no Plano Nacional de Imunização contra a Covid-19. Ainda assim, somente uma semana depois é que o mesmo Ministério emitiu o informe técnico determinando que fossem destinados, aos bancários e trabalhadores dos Correios, 20% do total de doses de vacinas distribuídas aos Estados”, detalha a dirigente.

“E ainda que a vacinação na maioria dos municípios já estivesse, naquele momento, chegando a pessoas de 20 anos, o Sindicato já tinha cobrado os secretários municipais de saúde um mês antes, quando a vacinação ainda era para pessoas acima de 32 anos, aproximadamente. Muitos bancários e cooperativários abaixo daquela faixa etária, que já deveriam estar incluídos na prioridade, deixaram de receber a vacina nesse período. Quantos destes trabalhadores não poderiam ter morrido de covid-19 por causa do descaso das autoridades de saúde? Se a vacinação não chegou antes a culpa foi de quem responde pela distribuição das doses. O Sindicato fez e continua fazendo a sua parte, permanentemente, pois a vida, a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores são a nossa prioridade máxima”, enfatiza Ivone, acrescentando ainda que a campanha pela “Vacina Já” assegura a manutenção da prioridade nas próximas vacinações contra a covid-19 para bancários e cooperativários.

Faltam poucos dias para o sorteio de valiosos prêmios para novos filiados e recadastrados

No dia 17 de dezembro acontecerá o sorteio dos prêmios da campanha de filiação e recadastramento iniciada no primeiro semestre de 2021 pelo SEEB-RO para bancários e trabalhadores das cooperativas de crédito. Todos os novos filiados e aqueles que fizeram a sua atualização cadastral no Sindicato estarão concorrendo a uma smart tv Samsung de 75 polegadas, um notebook e uma bicicleta mountain bike Lotus.

Se você ainda não é filiado ou se ainda não fez o seu recadastramento, ainda dá tempo. E agora tudo isso pode ser feito on-line, pelo site oficial do SEEB-RO. Basta acessar bancariosro.com.br e, na página principal, clicar na seção **SINDICALIZE-SE** (no cabeçalho da página) e preencher a ficha de filiação digital, ou renovar seu atual cadastro (recadastramento).

Mas, se o trabalhador preferir, ainda pode fazer a filiação ou o recadastramento da forma mais tradicional, procurando os representantes do Sindicato em seus locais de trabalho (os diretores de base e delegados sindicais), ou ir até a sede da entidade sindical pessoalmente (Rua Almirante Barroso, nº 1275, Santa Bárbara, região central de Porto Velho), nas subsedes do interior (Ariquemes, Ji-Paraná, Rolim de Moura, Cacoal e Vilhena) para fazer sua filiação, ou renovar sua atual.

É IMPORTANTE SER SINDICALIZADO

O SEEB-RO tem uma trajetória de grandes batalhas junto aos bancos e cooperativas de crédito, alcançando vitórias que modificaram a vida profissional dos trabalhadores do ramo financeiro. Quanto mais trabalhadores se filiam, mais o Sindicato fica forte e, com isso, ganha vigor na luta coletiva, mais força na queda de braço com o setor patronal. Por isso é de extrema importância a filiação e a participação de vocês, bancários e cooperativários, em todas as lutas do SEEB-RO, pois juntos somos mais fortes!

É MUITO BOM SER SINDICALIZADO

O SEEB-RO oferece vários benefícios a seus filiados. Além dos preços especiais das empresas conveniadas, o trabalhador também pode aproveitar todo o conforto e a ótima estrutura do **Clube de Campo**, de atividades esportivas, culturais e educacionais e, quando necessário, ainda pode contar com uma assessoria jurídica especializada nos di-



reitos trabalhistas.

FILIADOS TEM + VANTAGENS

O trabalhador filiado também pode usufruir de todos os benefícios do **Clube de Vantagens**, que tem mais de 1.400 parceiros e 17 mil postos de atendimento em todo país, com centenas de lojas físicas e on-line (cinemas, restaurantes,

academias, clínicas de estética e beleza, pet shops...), além da maior rede de convênios educacionais do Brasil e muito mais.

CLUBE DE VANTAGENS



Até **45%** de desconto*



Até **30%** de desconto*



Até **45%** de desconto*



* Consulte as condições no site

bancariosro.temmaisvantagens.com.br

Baixe nosso aplicativo ou escaneie o nosso QR Code para se cadastrar com mais comodidade.

