



Negociação conquista avanços no combate ao assédio sexual

timas, caladas ou até punidas com transferências.

PROPOSTA DO COMANDO

Pela proposta do Comando, as empresas deverão se dedicar: (1) à divulgação de cartilhas para o combate ao assédio sexual, promovendo a formação do quadro sobre o tema e fornecendo mecanismos de apuração a todas as denúncias de abusos contra funcionárias e funcionários; (2) ao acolhimento das denúncias e apuração bipartite, banco e sindicato; (3) à proteção e assistência às vítimas, com período

de estabilidade e transferência, quando necessário para a garantia do bem-estar da vítima; (4) e à punição rígida dos culpados.

Caberá à empresa coibir situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado no ambiente de trabalho. Em

casos denunciados e reconhecidos pela empresa, todas as despesas médicas deverão ser reembolsadas ao empregado pelo banco.

Após a apresentação das demandas do Comando, os bancos pediram uma pausa, e ao retornarem garantiram que irão priorizar o tema na negociação deste ano, com o compromisso de avançar no combate ao assédio sexual, em especial com o aperfeiçoamento de ferramentas de prevenção aos abusos no ambiente de trabalho.

o compromisso de não discriminação, de respeito e da promoção de não discriminação por raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual, no trabalho bancário.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As demandas da categoria bancária requerem a plena inclusão e integração de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, combate à sua discriminação e a garantia de seu trabalho em condições dignas e com respeito a suas limitações ou recomendações médicas.

Entre as ações necessárias para o cumprimento da cláusula, estão cursos de formação, conhecimento de Libras por pelo menos um funcionário por setor, promoção de acessibilidade universal, subsídio a aquisição de seus equipamentos (cadeiras de roda, muletas, prótese, bengala, óculos, aparelho auditivo, órteses) e a concessão de transporte especial e de financiamento de veículo.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Comando apresentou a exigência da categoria nas ações para eliminar desigualdades no local de trabalho e prevenir distorções atuais, em busca da equidade em todos os segmentos. A entidade também cobrou que seja reafirmado, por parte das empresas,

Confira sobre as demais rodadas de negociação nas páginas internas

O Comando Nacional dos Bancários se reuniu, no dia 6/7, com a Federação Nacional dos Bancos, na terceira rodada de negociação da Campanha Nacional 2022 da categoria após a entrega da minuta de reivindicações. O tema da mesa foi **Igualdade de Oportunidades**, com o foco no combate ao assédio sexual.

Os recentes casos de assédio sexual no sistema financeiro demonstraram a necessidade urgente de avanços nesta pauta, do combate ao assédio sexual e moral. A série de denúncias divulgadas pela imprensa, de assédios promovidos pelo alto escalão da Caixa, determinou o afastamento de Pedro Guimarães da gestão do banco e está dando força às vítimas, para não se calarem.

A categoria é referência no combate ao assédio sexual. O comando apresentou, sem citar o nome de vítimas, vários casos de assédio relatados aos sindicatos. Em muitos deles, os assediadores foram protegidos pelos superiores e as ví-



CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2022

Avançam negociações sobre teletrabalho

Em reunião realizada no dia 26/7 com o Comando Nacional dos Bancários, a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) sinalizou que aceita negociar as propostas dos bancários para definir a redação das cláusulas específicas sobre teletrabalho a serem inseridas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.

É um avanço importante, mas existem pontos a serem melhor discutidos, como a questão da ajuda de custo para os gastos assumidos pelos trabalhadores e o respeito à jornada de trabalho, com direito à desconexão do trabalhador. Já houve avanços neste sentido nos acordos específicos com o Bradesco, Itaú e Banco do Brasil.

A representação dos bancos afirmou que é preciso analisar as redações propostas pelos trabalhadores para evitar que haja insegurança jurídica nos pontos que forem clausulados.

ESTRUTURA E ACOMPANHAMENTO

As pesquisas que o movimento sindical fez com a categoria apontam que, durante a pandemia, muitos não receberam equipamentos e tampouco móveis ergonômicos para se evitar adoecimentos. Além disso, há a necessidade de manutenção dos equipamentos e mobiliário utilizados em home office.

OUTROS PONTOS DA PROPOSTA

A proposta apresentada pelo Comando, que terá redação analisada pelos bancos, também destaca que a quantidade de trabalho deve ser compatível com a jornada; que o empregador é responsável pelas condições de saúde e segurança no ambiente de

trabalho, independentemente do local onde o mesmo é realizado; e que tanto a remuneração, quanto os direitos da categoria não devem diferir por causa da modalidade de trabalho realizada, seja ela presencial, ou remota, assim como as metas estipuladas.

Com relação aos possíveis casos de violência doméstica, às trabalhadoras que forem vítimas será garantido o direito de escolher se prefere trabalhar presencial ou em home office.

Os bancos também acataram a proposta de criação de um grupo de trabalho (GT) bipartite específico para promover reajustes e revisão nas cláusulas visando a melhoria das mesmas.

QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO

Além do tema teletrabalho, um outro ponto tratado na reunião foi a qualificação e requalificação profissional. É importante que os bancos arquem com os custos das qualificações que são exigidas para o trabalho. Mas, muitas vezes, essas formações precisam ser feitas fora da jornada, sem que eles tenham muito tempo para isso. É preciso que seja garantido tempo para que as formações sejam realizadas dentro da jornada e que esta possibilidade perdure durante toda a carreira no banco. A qualificação e requalificação são importantes, inclusive, para que as pessoas possam evoluir na carreira e possam ir para outras áreas.

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Outra proposta apresentada pelo Comando Nacional dos Ban-

cários que foi debatida na mesa de negociações é com relação à indenização adicional para os casos de dispensa imotivada. Na categoria bancária, houve uma redução de 77 mil postos de trabalho entre 2013 e 2021. Nos últimos cinco anos entre (2016 a 2021), a redução de postos foi de 57.175 postos de trabalho.

É preciso que as empresas que demitam sem justa causa sejam penalizadas. Na proposta apresentada aos bancos, o Comando pede "garantias contra a dispensa imotivada", com indenização adicional no valor equivalente a

três vezes a maior remuneração do empregado a cada cinco anos trabalhados.

HOMOLOGAÇÕES NOS SINDICATOS

O Comando também pede o retorno das homologações das rescisões contratuais nos sindicatos. Desde a reforma trabalhista houve muitas demissões e a classe trabalhadora perdeu muitos direitos, entre eles o direito de que as rescisões contratuais fossem realizadas nos sindicatos com acompanhamento de um profissional. Quando as homologações

eram realizadas nos sindicatos, muitos erros eram evitados. É preciso que volte a ser como era para que os trabalhadores não tenham mais esta perda.



CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2022

Em mesa sobre segurança, Fenaban mostra descaso com proteção de bancários e clientes

Na quinta rodada de negociação da Campanha dos Bancários, realizada no dia 28/7, o Comando Nacional dos Bancários debateu, com a Fenaban, a segurança nos bancos, e o resultado se mostrou frustrante. A Federação Nacional dos Bancos mostrou descaso com a proteção de empregados e clientes, ao apresentar uma proposta que, em linhas gerais, reduz os equipamentos de segurança em agências e postos de atendimento: além de sugerir a retirada das portas de segurança e diminuir o número de vigilantes; em agências de negócios. A Federação propôs, inclusive, não ter vigilante nenhum, mesmo que essas unidades tenham caixas eletrônicos, nos quais os clientes podem sacar dinheiro.

DADOS SOBRE ASSALTOS

Na mesa, a Fenaban apresentou dados sobre a redução do número de assaltos a bancos como mais um argumento para a redução de custos com segurança. Mas o Comando apresentou levantamento que leva em consideração assaltos, saidinhas, explosões de caixas eletrônicos, inclusive os não consumados. Segundo essa pesquisa feita pela Contraf e confederações dos vigilantes, com base em notícias na imprensa, dados de secretarias de segurança pública e de sindicatos, foram 839 ataques em 2020, dos quais 321



explosões ou arrombamentos de caixas eletrônicos; 439 assaltos ou tentativas; 34 ataques a carro-forte; e 45 saidinhas bancárias. Além de 40 assaltos a correspondentes e 86 a agências dos Correios ou lotéricas. Dentre as ocorrências, foram identificadas 6 vítimas fatais.

Os trabalhadores, por sua vez, argumentaram que, por mais que o número de assaltos tenha caído, isso não justifica a retirada dos equipamentos, até porque tem aumentado o número de agressões de clientes a bancários, em função da piora no atendimento devido à redução do número de trabalhadores nas agências.

Para o Comando Nacional dos Bancários, a segurança bancária não é só impedir assaltos e sequestros, não é só uma questão patrimonial. A ocorrência de agressões contra bancários tem aumentado. E levando em conta que o número de armas de fogo

na sociedade aumentou, porque hoje qualquer cidadão pode ter uma arma, o que acende um alerta para os riscos que correm os trabalhadores. E nesses casos, as portas com detector de metal são fundamentais para impedir a entrada de pessoas armadas nas agências.

GT DE SEGURANÇA

Uma das reivindicações apresentadas pelo Comando, a de criação de um Grupo de Trabalho (GT) para discutir segurança, formado por representantes dos bancários e dos bancos, foi negada pela Fenaban. Esse GT seria permanente, com o objetivo de discutir medidas para aumentar a proteção de trabalhadores e clientes e de propor soluções. Mas a Fenaban defendeu que, se fosse criado, ele só funcionaria durante a Campanha, ou seja, negou a nossa reivindicação.

OUTRAS REIVINDICAÇÕES

O Comando dos Bancários apresentou na mesa as demais reivindicações sobre segurança da pauta dos bancários, entre elas:

- a proibição da guarda das chaves de agências e acionadores de alarmes pelos bancários;
- a proibição ao transporte de numerário pelos bancários;

- a que prevê diversos equipamentos de segurança, como a obrigatoriedade das portas giratórias, biombo entre os caixas para garantir a privacidade das operações feitas por clientes;
- maior número de vigilantes e obrigatoriedade de vigilantes em todas as unidades bancárias, sejam elas agências, agências de negócios, postos de atendimento, correios ou lotéricas;

- a que prevê assistência às vítimas de assaltos, sequestros e extorsões;
- acesso dos trabalhadores às estatísticas de ataques aos bancos;
- estabilidade ao empregado vítima de assalto, sequestro ou extorsão.

A Fenaban negou ou não deu respostas concretas a nenhuma das reivindicações.

Funcionários do BB cobram mais contratações e fim de terceirizações

Posse de todos os aprovados do último concurso, realização de mais concursos para atingir o número de 10 mil novos trabalhadores e o fim da terceirização via correspondente bancário (coban). Essas foram as principais reivindicações apresentadas pela Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB) em mesa de negociação com o banco, no dia 27/7, na qual o tema foi Emprego e Terceirização.

Os representantes dos trabalhadores do BB apresentaram diversas denúncias de que agentes de correspondentes bancários não apenas estão utilizando as dependências do BB – o que é expressamente proibido pela Resolução 4.935 do Banco Central (Bacen) – como também utilizando equipamentos do banco.

Há um aumento de gerentes utilizando serviços de coban, geralmente em agências de grande lotação de público. Isso só tem como explicação a necessidade de mais funcionários que esses gerentes estão tendo.

Os representantes dos trabalhadores denunciaram ainda o aumento de casos de funcionários impedidos de assumir promoções. Todas essas questões, que têm relação com a insuficiência de mão de obra, so-

brecarrega os funcionários, que continuam sendo submetidos a metas contínuas. Muitos se queixam de exaustão física. Há o aumento de casos de Lert/DOR e de adoecimento psíquico. Tudo isso impacta o processo produtivo. Então, o aumento de funcionários é necessário para evitar a sobrecarga e para que as pessoas não deixem o emprego por licença médica.

RESPOSTA DO BANCO

O Banco do Brasil se comprometeu a enviar, na segunda-feira, 1º de agosto, um comunicado às unidades de todo o país, reforçando que o uso das dependências do BB por correspondentes bancários (coban) é expressamente proibido pela Resolução 4.935 do Banco Central (Bacen).

Na mesa de negociações que ocorreu nesta sexta-feira (29/7), o banco retomou o assunto, acolhendo novas denúncias. “É um avanço para os trabalhadores, essa resposta rápida do banco”, ponderou Fukunaga. “Nós avaliamos que o uso indiscriminado de coban em funções que são dos trabalhadores concursados é um fenômeno ligado à falta de mão de obra e, por isso, mantemos nossa cobrança por mais contratações e fim de terceirizações”, pontuou.



Confira como foi a quarta mesa de negociação com o Banco da Amazônia

APROVADOS PARCIALMENTE

Artigo 44. Ausências autorizadas. Banco ficou de avaliar internamente a possibilidade de ampliação das ausências autorizadas.

ADOA TEXTO DO ACT VIGENTE COM REVISÕES

Artigo 30. Anualização de licença prêmio. Mantém o texto do Acordo vigente com algumas alterações que irão trazer maior liberdade no uso do benefício.

Parágrafo primeiro: A licença prêmio poderá ser utilizada em descanso ou convertida em espécie

Parágrafo segundo: O empregado poderá converter em espécie o saldo total ou parcial da licença prêmio pelo valor da tabela salarial vigente no mês da conversão.

Parágrafo terceiro: A aquisição anual da licença prêmio é considerada vantagem pessoal.

Parágrafo quarto: A utilização da licença prêmio em descanso deverá ocorrer em dias corridos. Caso o empregado opte por fracionar a utilização deverá retornar ao trabalho antes de iniciar o novo período de descanso.

REJEITADOS

Artigo 28. PREVAMAZÔNIA.

Artigo 15. Abono assiduidade. Rejeitado, pois segundo o banco há regramento do SEST que impede a negociação sobre o tema e irá encaminhar às entidades o texto sobre o assunto.

Artigo 16. Isenção de tarifas e juros. Rejeitado, já que de acordo com a direção da empresa já existe uma política diferenciada para os empregados e empregadas, e na próxima reunião, sexta-feira (29) vai apresentar a comparação entre as tarifas e juros cobradas ao funcionalismo e aos clientes.

Artigo 27. Planos de previdência complementar. Banco afirma que tem sido transparente quanto ao assunto dada à ampla divulgação aos empregados e empregadas.

Artigo 33. Conversão de falta justificada não abonada. Banco da Amazônia disse que existe norma interna que já garante a conversão ampliando para qualquer vantagem disponível e por isso não acatou o pedido das entidades.

Artigo 34. Incorporação anual de 10% da comissão. Banco informou que nas situações em que há análise jurídica que permita a incorporação é feita a apreciação e deliberação pelo Comitê de Relações Trabalhistas.

Artigo 35. Fim da lateralidade. Banco ratificou que já não adota a lateralidade em nenhum estado, por isso a rejeição ao pedido.

Artigo 36. Revogação da NP 118. Direção da empresa disse já ter alterado a referida norma interna.

Artigo 37. Benefício específico do deslocamento no período de férias. Instituição financeira já garante benefício previsto em norma interna e vai manter dessa forma.

Artigo 43. Descomissionamento decorrente de avaliação de desempenho funcional. Banco afirma que o assunto é questão de gestão da empresa, mas a respeito da avaliação de desempenho atual garante duas esferas de recurso; e que para 2023 haverá mudança no método de avaliação permitindo assim que subordinados avaliem seus superiores, pares e a si mesmos (chamada de avaliação 270 graus).

Artigo 53. Programa de qualidade de vida. Representantes dos bancos disseram que vão dar continuidade ao programa que possui regramento interno com abertura de vagas semestralmente; e que por conta da pandemia estavam com as atividades suspensas que já foram retomadas.

Artigo 61. Custeio do valor da anuidade profissional. Banco disse ser de responsabilidade individual do profissional.

Artigo 63. Representante dos empregados na diretoria. Banco alegou não poder atender o pedido por ter impedimento legal.

Artigo 85. Negociação exclusiva com as entidades sindicais. Banco não aceita limitações às reivindicações que remetem às cláusulas referentes à reforma trabalhista.

Artigo 87. Rescisão de contrato de trabalho e homologação. Mesma justificativa do artigo acima.

Artigo 93. Da liberdade sindical. Mesma justificativa do artigo acima.

Artigo 96. Da participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa. Mesma justificativa do artigo acima.

SEEB-Pará

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2022

CEE Caixa cobra medidas para combater o adoecimento dos empregados

Na terceira negociação da Campanha Nacional 2022 específica com Caixa, realizada no dia 27/7, os representantes dos trabalhadores do banco deixaram claro que o modelo de gestão da empresa está levando ao adoecimento acentuado dos empregados e cobraram medidas para prevenir, especialmente, as doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho. A Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa reivindicou a retomada do GT Saúde do Trabalhador para debater os problemas que afligem a categoria, propostas para melhoria das condições de trabalho no banco e prevenção do adoecimento mental. A Caixa se comprometeu a avaliar as propostas para incluí-las no novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Na reunião, o coordenador da CEE, Clotário Cardoso, apresentou dados da pesquisa de Saúde da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (Fenae) que revelam o aumento do número de empregados com problemas de saúde relacionados ao trabalho. O estudo apontou que o adoecimento mental é o principal motivo de afastamento dos trabalhadores da ativa, tendo a depressão (33%), ansiedade (26%), síndrome de burnout (13%) e síndrome do pânico (11%) como motivadores de afastamento do trabalho.

As condições de saúde dos empregados da Caixa têm piorado desde 2018, quando a Fenae realizou a primeira pesquisa sobre saúde. O coordenador da CEE lembrou que o cenário identificado pela pesquisa é preocupante: 66% já testemunharam assédio moral no trabalho e 56% já sofreram assédio moral; 62% dos(as) empregados sentem, sempre ou frequentemente, muita pressão no trabalho; 51% se sentem, sempre ou frequentemente, ansiosos(as) no trabalho; para 47%, o trabalho afeta negativamente a saúde; 65% possuem colegas que



estão passando por depressão, angústia ou pânico causados no ambiente de trabalho.

Os representantes da empresa na mesa de negociação argumentaram que ações estão sendo realizadas para melhorar a qualidade de vida dos empregados, mas estas são consideradas insuficientes pelas representações dos trabalhadores, que reivindicaram a inclusão das entidades na elaboração dos programas implementados pelo banco, conforme prevê o ACT em vigor.

PCD's

Durante o debate sobre saúde do trabalhador, que durou quase três horas, a CEE questionou sobre as condições de trabalho dos PCDs. Segundo a comissão, os mais de 4 mil trabalhadores enfrentam problemas, que dificultam sua atuação. A Caixa concordou em realizar uma mesa es-

pecífica para debater as questões relacionadas aos PCDs.

SIPAT

Foi cobrada a realização das semanas de prevenção de acidentes de trabalho (Sipat). A Caixa informou que não realizou a Sipat nos dois últimos anos por conta da pandemia e assumiu o compromisso de retomar no segundo semestre.

PCMSO

Outra demanda apresentada pelos representantes dos empregados foi a revisão do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). A avaliação da saúde do trabalhador precisa ser ampliada para identificar problemas de saúde físicos e mentais. Da forma que é feito hoje não é possível avaliar adequadamente se o empregado está em adoecimento.



CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2022

No Santander, movimento conquista anistia maior para banco de horas

O movimento sindical conquistou um acordo que garantirá prazo mais amplo de compensação de horas para os bancários do Santander que ficaram em casa durante a pandemia, mas não puderam trabalhar porque o banco não ofereceu equipamento ou acesso ao sistema.

O acordo se estende até agosto de 2023 e obedecerá os seguintes critérios:

10% para o empregado que compensar de 30 (trinta) a 59 (cinquenta e nove) horas por semestre (julho de 2022 a dezembro de 2022, e janeiro de 2023 a junho de 2023); b) 20% para o empregado que compensar de 60 (sessenta) a 100 (cem) horas por semestre (julho de 2022 a dezembro de 2022, e janeiro de 2023 a junho de 2023);

30% para o empregado que compensar de 101 (cento e uma) a 150 (cento e cinquenta) horas por semestre (julho de 2022 a dezembro 2022, e janeiro de 2023 a junho de 2023);

40% para o empregado que compensar de 151 (cento e cinquenta e uma) a 180 (cento e oitenta) horas por semestre (julho de 2022 a dezembro de 2022, e janeiro de 2023 a junho de 2023);

Fica compromissado, também, que haverá o abatimento de 40% no saldo de horas negativas acumuladas, especificamente, para empregados com deficiência e empregadas que durante a gestação estiveram afastados de suas atividades em decorrência da pandemia da Covid-19, desde que compensem 60 (sessenta) horas por semestre (julho de 2022 a dezembro de 2022, e janeiro de 2023 a junho de 2023);

Não poderá ocorrer desconto em folha de pagamento até setembro de 2023;

Em caso de demissão sem justa causa, as horas não serão descontadas da rescisão;

Não é permitido compensar horas aos finais de semana e feriados;

Só será permitido compensar 4 dias por semana, de segunda a sexta, e até 1 hora e 50 minutos por dia.

“O acordo representa um avanço ao tranquilizar os trabalhadores que agora têm regras claras para a compensação, e não podem ter descontos no salário. Faremos acompanhamento desses casos e, se necessário, novas negociações”, disse a coordenadora da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander, Lucimara Malaquias.

IMPORTÂNCIA DO ACORDO NEGOCIADO

O movimento sindical acompanha desde 2020 a condição dos bancários de maior risco para a Covid-19, tendo feito inclusive acordo para garantir que esses trabalhadores ficassem em casa



durante o período mais difícil da pandemia, a fim de proteger a saúde destes empregados.

Muitos destes trabalhadores acumularam horas negativas porque o banco não ofereceu função em home office. Mas, mesmo este

grupo já tendo retornado ao trabalho presencial, tem causado grande preocupação o acúmulo de horas a serem compensadas por conta da pandemia.

SPBancários

Caixa se compromete a contratar mais empregados

Em reunião de negociações com a Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa Econômica Federal, ocorrida no dia 25/7, o banco se comprometeu em dar continuidade das fases do processo de contratação, previsto em edital, dos candidatos já convocados e com exames médicos aptos.

Nos últimos anos, a Caixa vem reduzindo drasticamente no número de trabalhadores no banco. Na contramão, houve um grande aumento do número de clientes e de contas. Isso causa superlotação, sobrecarga de trabalho e adoecimento, prejudicando o atendimento à população. A Caixa possui mais de 142 milhões de clientes e 220 milhões de contas bancárias e que cada empregado

é responsável pelo atendimento de, em média, 1.700 clientes.

A contratação prometida pela Caixa é bem-vinda, mas a demanda por mais contratações permanece. Para acabar com a sobrecarga de trabalho, a superlotação, adoecimento dos trabalhos e atender bem seus clientes, seria preciso contratar de aproximadamente 30 mil empregados.

A Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) autorizou a Caixa a contratar mais empregados até completar um quadro de 87.544 trabalhadores. Hoje o banco possui 86.907 empregados, segundo dados dos representantes da Caixa.

Contraf-CUT

Funcionários do BB cobram portas giratórias e vigilantes em todas as unidades

Os funcionários do Banco do Brasil não abrem mão de portas giratórias e de vigilantes nas agências, independente do modelo de negócios. A reivindicação contra o enfraquecimento do sistema de segurança, especialmente nas chamadas “agências conceito” ou “lojas” do BB foi destaque da mesa de negociação sobre Segurança Bancária, que aconteceu na manhã desta sexta-feira (29/7), entre Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB) e o banco.

“O banco argumenta que, no modelo das lojas, não há transação suficiente de dinheiro que justifique a instalação de portas giratórias e contratação de vigilantes. Mas nós não temos que olhar apenas a perspectiva da segurança patrimonial. Para o público em geral, a loja não deixa de ser um banco”, destacou o coordenador da CEBB, João Fukunaga. “Me pergunto, portanto, se quando um cliente ou funcionário for agredido ou tiver seus bens furtados dentro das dependências do BB, de quem será a responsabilidade? O banco quer correr esse risco jurídico?”, completou.

A CEBB observou que faltam ao BB bases técnicas para justificar a retirada de portas giratórias e de vigilantes nas agências. Se é economia que o banco procura, esse tipo de economia parece pouco inteligente. O mesmo banco que comemora lucros fantásticos está colocando vidas em risco e esse é nosso mote nesta reunião.

Desta forma, os trabalhadores concluíram que a redução dos mecanismos de segurança nas agências atinge o de-

bate sobre a saúde e condições de trabalho, especificamente a saúde mental dos funcionários do BB, pelo aumento da insegurança no ambiente de trabalho.

NEGOCIAÇÕES NÃO AVANÇAM

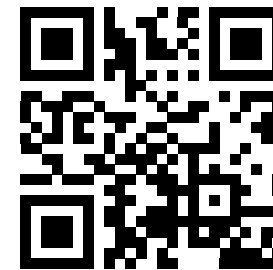
Os representantes da empresa insistiram que a “atualização” do esquema de segurança nas lojas BB responde às “novas tecnologias”, seguindo o encaminhamento da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) que, na última reunião, se negou a atender às reivindicações dos bancários de recompor os sistemas de segurança e vigilância.

Sobre os demais temas colocados na mesa, o banco disse que irá analisar as exigências dos trabalhadores e trazer seu posicionamento nos próximos encontros.



COMPANHEIRO, NÃO LUTE SOZINHO!

Filie-se ao Sindicato através do nosso aplicativo que está disponível para



Sindicato reforça luta contra demissões, fechamento de postos de trabalho, assédio moral e sexual no Itaú



Os bancários do Itaú de todo Brasil, retardando o atendimento em unidades ou protestando com faixas e panfletos promoveram, na manhã do dia 14/7, o Dia Nacional de Luta contra as demissões, fechamento de postos de trabalho, assédio moral e sexual. Em Rondônia o ato foi marcado por uma reunião do SEEB-RO com os funcionários da agência do Itaú da avenida José de Alencar, no Centro de Porto Velho.

“O Itaú é o banco que mais lucrou no primeiro trimestre de 2022. Foram R\$ 7,3 bilhões nos três primeiros meses do ano, uma alta de 15,1% em relação ao mesmo período de 2021. Mesmo com estes lucros astronômicos e consecutivos, com ou sem crise econômica ou sanitária, o banco continua demitindo e fechando postos de trabalho. Por isso, nesta reunião, levamos aos trabalhadores a importância de estarmos juntos, para fortalecer a luta principalmente neste momento em que as rodadas de negociação (com a Fenaban) que fazem parte da Campanha Nacional dos Bancários já estão acontecendo”, esclareceu José Toscano, secretário de Administração do SEEB-RO e funcionário do Itaú.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A reunião serviu ainda para reforçar o pedido – aos funcionários – a contribuir com o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. “To-

dos sabemos que a sobrecarga de trabalho é a regra na maioria dos bancos, e no Itaú não é diferente. Os bancários estão sobrecarregados e adoecendo pela cobrança exagerada por resultados em metas humanamente impossíveis e pelo medo constante de demissão. Além disso, com as mais recentes e estereótipas denúncias de assédio sexual contra bancárias, orientamos que, caso algo semelhante ocorra dentro do ambiente de trabalho, que o trabalhador/trabalhadora denuncie imediatamente ao Sindicato, para que possamos levar ao departamento de Recursos Humanos da instituição financeira e cobrar uma investigação rígida sobre as denúncias e, em caso de comprovação, que os assediadores sejam devidamente punidos”, detalhou Edson Wilson, secretário de Saúde do SEEB-RO que, ao lado de Toscano, estava acompanhado dos dirigentes Cleiton dos Santos (secretário geral), Wanderson Modesto (Jurídico) e Clemilson Farias (Finanças).

REESTRUTURAÇÃO

No dia 4 de julho o banco anunciou a automação da Diretoria de Operações Centralizadas e da Diretoria de Negócios ItaúCred Veículos, que tem gerado muitas demissões.

Além disso, foram encerradas 211 unidades do banco entre janeiro e maio de 2022, sendo 108 só em São Paulo.



Bancários de Rondônia protestam contra decisões unilaterais do Santander que adoecem trabalhadores

Na manhã do dia 21/7 bancários de Rondônia retardaram, em uma hora, a abertura da agência da avenida Sete de Setembro (Centro de Porto Velho) do Santander, em protesto contra as decisões unilaterais do banco espanhol que estão adoecendo os trabalhadores. Entre essas medidas está ampliação da jornada de trabalho para o atendimento gerencial – sem negociação com o movimento sindical – das 9 às 17 horas, medida esta que já está valendo desde 18 de julho.

O Santander alega que já vem automatizando parte das funções, e que, com a ampliação do horário, pretende oferecer um atendimento melhor aos clientes. Essa não é a primeira vez que o Santander toma atitudes que atingem diretamente a rotina e a vida dos seus funcionários, já que o banco, por inúmeras vezes, tentou abrir suas agências aos sábados em outros momentos, medidas que felizmente foram derrubadas pela atuação dos sindicatos, que acionaram a Justiça do Trabalho para impedir esses abusos.

“É mais um daqueles argumentos que não possui sustentação, pois se o banco realmente se importa com a qualidade do atendimento aos seus clientes, ao invés de colocar em prática medidas que estendem a jornada de trabalho, abre agências em finais de semana – adoecendo seus funcionários – deveria mesmo é contratar mais funcionários”, destaca Clemilson Farias, diretor de Finanças do SEEB-RO e funcionário do Santander.

CAMPANHA NACIONAL

O Sindicato aproveitou o ato público para fazer o lançamento oficial da Campanha Nacional dos Bancários 2022 no Estado. Com o slogan “Bora Ganhar Esse Jogo”, a campanha já teve suas primeiras rodadas de negociação entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos).

“Estamos vivenciando um momento difícil, não apenas pela



conjuntura nacional, mas também dentro dos nossos locais de trabalho. As recentes denúncias de assédio sexual que culminaram com a saída do então presidente da Caixa, é apenas uma amostra do que nós, mulheres, enfrentamos dia após dia nas agências. Os casos amplamente divulgados na imprensa nacional confirmam o que todos sabemos, que existe este cenário de desrespeito com os trabalhadores, e no caso das mulheres, é ainda pior. E uma das principais bandeiras do Sindicato e desta Campanha Nacional é criar um canal permanente de combate ao assédio moral e, principalmente, ao assédio sexual nos bancos”, mencionou Ivone Colombo, presidenta do SEEB-RO.

O secretário geral do Sindicato, Cleiton dos Santos, contou que o Santander adota medidas sem negociação e que prejudica ainda mais os bancários, como retira-

da das portas giratórias (expondo clientes e trabalhadores à criminalidade) e fim dos comissionados GA.

“Já tivemos a reforma trabalhista de 2017, que mudou as regras da relação de trabalho em prejuízo aos trabalhadores, e neste momento vemos um governo aprofundando este projeto, editando Medidas Provisórias que objetivam retirar mais direitos dos trabalhadores. Portanto é necessário estarmos atentos para o que está acontecendo. Na última rodada de negociação o tema foi assédio moral e sexual, e os bancos naturalmente não querem sua marca associadas com escândalos, e alegam concordar com o movimento sindical. No entanto, sabemos que essa política efetiva de combate permanente ao assédio não existe de fato”, enfatizou Cleiton.



Sindicato levou esclarecimentos a bancários e cooperativários da região de Guajará-Mirim

A diretoria do SEEB-RO seguiu, na tarde do dia 25/7, para Guajará-Mirim, onde durante toda a semana fez visitas e reuniões nas agências bancárias e cooperativas de créditos dos municípios e distritos de toda a região do entorno da Pérola do Mamoré.

Na comitiva a presidenta Ivone Colombo esteve acompanhada do diretor jurídico Wanderson Modesto e do diretor financeiro Clemilson Farias. Eles se reuniram com os bancários e cooperativários e levaram esclarecimentos sobre as atividades do Sindicato em defesa do emprego, dos direitos, da saúde e da vida dos bancários e cooperativários.

“Aos bancários demos destaque especial ao atual momento da categoria, que está em plena Campanha Nacional, e as rodadas de negociação com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) já começaram e a expectativa é que, novamente, vamos enfrentar muitos obstáculos para assegurar os direitos já conquistados e alcançar objetivos que são prioritários para a atual realidade nos bancos, como ganho real, garantia de emprego, PLR justa e o fim do assédio moral e sexual nos locais de trabalho”, destaca Ivone Colombo.



ACT 2022/2023

Funcionários do Credisis aprovam proposta patronal de reajuste de 12% nos salários e 15% nos tíquetes

Os funcionários do Sicoob Credisul, por ampla maioria, aprovaram o pagamento de 65% do retroativo do tíquete alimentação do período de 1º de junho de 2020 a 31 de dezembro de 2020. A votação aconteceu no dia 10/6, em formato remoto (virtual) pela plataforma Zoom, e 71% dos votantes optaram pelo Sim à proposta patronal, enquanto 29% a rejeitaram.

“O Sindicato comemora mais esta participação maciça dos trabalhadores em decisões im-

portantes a categoria, principalmente porque, novamente, tivemos um processo de definição totalmente democrática. Dessa vez a sala de votação virtual ficou praticamente lotada, com

aproximadamente 100 pessoas participando”, enfatizou Antônio Tavares, diretor de Cooperativas do Sindicato.



Cooperativários do Sicoob Credisul vão receber retroativo do tíquete até o dia 5 de agosto

O Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Rondônia (SEEB-RO) comunica a todos os funcionários do Sicoob Credisul, que valor equivalente a 65% do retroativo (junho a dezembro de 2020) dos tíquetes alimentação, no montante de R\$ 227,50, será pago pelo sistema até o próximo dia 5 de agosto. Os valores serão quitados por meio de depósito na conta bancária em que cada um dos empregados recebe seus salários.

Foi esta a decisão tomada pelo Juiz do Trabalho Jackson Iszczuk Almeida Bryk (TRT 14),

em audiência de cumprimento entre o Sindicato e o sistema patronal.

Os funcionários do Sicoob Credisul aprovaram a proposta patronal do pagamento de 65% do retroativo do tíquete alimentação em votação virtual que aconteceu no dia 10 de junho.

A ação foi conduzida pelos advogados Felipe Roberto Pestana e Raísa Luna de Lima, do Escritório Fonseca & Assis Advogados Associados, que presta assessoria jurídica ao Sindicato.

Processo

0000322-38.2021.5.14.0141

Baixe o nosso aplicativo que está disponível

para  Google play  App Store e...

Faça sua filiação ao Sindicato ou seu recadastramento

Cadastre-se no Clube de Vantagens

Solicite Cartão do Filiado

Faça sua reserva no Clube de Campo

Acompanhe as notícias sobre a categoria, em Rondônia e em todo Brasil

Veja as imagens dos nossos eventos e atividades

Tenha acesso aos Acordos Coletivos de Trabalho (bancos e cooperativas de crédito)

Confira nossos inúmeros convênios

E muito mais...



www.bancariosro.com.br

Santander é condenado em R\$ 275 mi por metas abusivas, assédio moral e adoecimentos

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) confirmou a condenação ao Banco Santander por danos morais coletivos em razão de metas abusivas, adoecimentos mentais e assédio moral. Segundo a decisão, o banco terá que pagar uma indenização de R\$ 275 milhões. O processo é resultado de uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) que pedia indenização de R\$ 460 milhões e contou com a assistência do movimento sindical.

Segundo o MPT, “a conduta ilícita do banco reveste-se de elevada gravidade. Ao exigir dos bancários metas abusivas e cobranças excessivas, comete assédio moral, grave violação aos preceitos constitucionais que asseguram o trabalho decente, a saúde, a vida digna e a redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

De acordo com a decisão da Justiça, o banco está proibido de adotar metas abusivas e de permitir, tolerar ou praticar, por seus gestores e prepostos, práticas que configurem assédio moral, como humilhações, xingamentos, ameaças de demissões, constrangimentos, coação, agressão, perseguição, entre outros.

ADOECIMENTO

Em nota divulgada em seu site, o MPT informa que o acór-

dão ressalta que “os diversos depoimentos transcritos na sentença dão nítida ideia do abalo emocional e psíquico impingido pela sistemática organizacional de fixação de metas de produção, mediante cobrança truculenta pelos gestores, seja diretamente ao empregado ou por meio de reuniões com exposição vexatória, cujas metas deveriam ser cumpridas a todo custo”.

ENTENDA O CASO

As irregularidades que geraram a ação foram levantadas por Auditores Fiscais do Trabalho, que apuraram a pressão psicológica e as ameaças constantes implícitas e explícitas de demissão dos bancários, bem como o subdimensionamento do quadro de empregados como punição pelo não cumprimento das metas.

Segundo os auditores “o estabelecimento de metas praticamente impossíveis de serem atingidas, seguido da cobrança pelo atingimento destas metas por seus superiores, caracteriza grave inadequação da organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores que consequentemente trará a curto e médio prazo danos graves e irreparáveis à saúde dos bancários do Santander”.

Contraf-CUT



Emprego bancário cai pelo terceiro mês consecutivo



Pelo terceiro mês consecutivo a categoria bancária apresentou fechamento de postos de trabalho. Em maio, foram eliminados 433 postos, resultante de 3.172 admissões e 3.605 desligamentos, maior nível desde outubro de 2021. Do total de vagas fechadas no mês, 322 vagas (74,4%) em Bancos Múltiplos com carteira comercial. Os números são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged).

Entre março e maio, foram fechados cerca de 800 postos de trabalho. No acumulado dos últimos 12 meses, no entanto, ocorreu a criação de 8,3 mil postos de trabalho, decorrente de forte impacto de contratações da Caixa Econômica Federal, a partir de decisão judicial favorável à contratação de trabalhadores aprovados no concurso de 2014. No ano, o setor acumula criação de 2,7 mil postos.

“É muito preocupante essa sequência negativa no emprego bancário entre março e maio deste ano. Principalmente se levarmos em conta que o saldo positivo que vinha acontecendo desde o ano passado era baseado na contratação de trabalhadores que há muito tempo esperavam ser chamados pela aprovação dos concursos ou de trabalhadores voltados para a Tecnologia de Informação. É nítida a intenção dos bancos de cada vez mais diminuir as agências e consequentemente os trabalhadores que lá atuam”,

afirmou Walcir Previtale, secretário de Assuntos Socioeconômicos da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT)

ROTATIVIDADE

Quase nenhuma contratação foi via primeiro emprego, apesar de os bancos mencionarem programas de inclusão de jovens. Nos desligamentos, a modalidade demissões a pedido do trabalhador representou 37,3% da totalidade, queda em relação aos meses anteriores. Em contrapartida, os desligamentos sem justa causa, motivados pelo empregador, somaram 56% do total, maior patamar dos últimos 12 meses.

O salário mensal médio de um bancário admitido em abril alcançou o valor de R\$ 5.403,87 enquanto o do desligado foi de R\$ 6.107,26, isto é, o salário médio do contratado correspondeu a 88,5% do que se desligou.

Para o secretário da Contraf-CUT, essa é a antiga estratégia de cortar custos reduzindo salários dos novos contratados, que pode se mostrar extremamente equivocada para a longevidade da empresa.

“Isso porque, esses salários mais baixos não levam à melhoria da lucratividade da empresa, uma vez que a decisão de contratar novos trabalhadores com salários mais baixos faz com que ambos, trabalhadores novos e atuais, se esforcem menos”.

FAIXA ETÁRIA E SEXO

Sobre a distribuição da movimentação do emprego com recorte de gênero, observa-se que o saldo negativo, em maio, se deu exclusivamente entre as mulheres (-546 postos), enquanto entre os homens foi positivo (+113 postos).

No ano, os desligamentos foram mais efetivos entre as mulheres (-7.946 postos) em relação aos homens (-7.182 postos). Já nas admissões, são 10.380 postos destinados a homens contra 7.523 a mulheres. Assim, o saldo entre janeiro e maio de 2022, é negativo para bancárias, com a eliminação de 424 postos, e positivo para bancários, com abertura de 3.198 postos. Esta situação, se prorrogada, afetará diretamente no estoque de trabalhadores do setor bancário, tornando-o ainda menos igualitário.

Para Fernanda Lopes, secretária da Mulher da Contraf-CUT, “os números mostram que a discriminação é estrutural no Brasil, e se manifesta mesmo contra uma categoria bem organizada, como a nossa. Por isso, a luta pela igualdade de gênero deve ser constante, não devemos baixar a guarda nunca”.

No que toca a questão das faixas etárias, o saldo é positivo entre as faixas até 29 anos, com ampliação de 936 vagas. Já para as demais faixas etárias, o movimento foi contrário, com o fechamento de 1.369 vagas.