



O Espelho

Edição 264 - Dezembro 2011 / Janeiro - 2012



**UNIDADE E MOBILIZAÇÃO PARA
NOVOS AVANÇOS**

UNIDADE E MOBILIZ GARANTEM NOVOS

Após 21 dias de greve nacional, os funcionários do Banco do Brasil aprovaram proposta do banco que inclui a valorização do piso com reflexo no plano de carreira, modelo de PLR com valores variando positivamente de 9% a 13,1% em relação ao 1º semestre de 2010, além de conquistas nas áreas sociais e de saúde.

O banco seguiu o reajuste de 9% proposto pela Fenaban sobre todas as verbas (aumento real de 1,5% acima da inflação). “Conquistamos simultaneamente vitórias tanto nas negociações na mesa da Fenaban quanto na luta pelas reivindicações específicas junto ao banco. O funcionalismo deu mais uma vez demonstração da sua força”, afirma Eduardo Araújo, coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil.

“Valorização do PCS, melhorias na carreira de mérito, garantias para o retorno dos adocidos no trabalho, manutenção do melhor modelo de PLR da categoria, tudo isso significa o resultado da garra e determinação dos funcionários do BB que enfrentaram sem medo as ameaças e lutaram por melhores condições de salário e trabalho. A aprovação da proposta nas assembleias consolida uma campanha vitoriosa, preparando para as negociações permanentes e para as lutas que ainda virão”, avalia Carlos Eduardo, presidente do Sindicato dos Bancários do Ceará e da Fetrafi-Nordeste.

As conquistas são resultado da pressão feita pela mobilização dos bancários em todo o Brasil.



“Os avanços consolidam a política permanente de recomposição dos salários, que os funcionários têm arrancado dos bancos ano após ano com aumento real e valorização do piso, além de ganhos sociais importantes”, ressalta Olivan Faustino, diretor do



O Espelho O ESPELHO NACIONAL É EDITADO SOB A RESPONSABILIDADE DA CONTRAF/CUT.

Presidente: Carlos Cordeiro. Secretário de Imprensa: Ademir Wiederkehr. Edição: Nicolau Soares. Redação: Nicolau Soares (MTb 48.214), Renata Bessi e Rede de Comunicação dos Bancários. Arte: Tadeu Araujo. Foto da capa: Paulo Pepe. Impressão: Bangraf. Tiragem: 70 mil exemplares. Cartas e sugestões: Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar, São Paulo, SP, CEP 01008-000. Acesse: www.contrafcut.org.br
Se você não recebe **O Espelho Nacional** ou tem comentários e sugestões, fale conosco: imprensa@contrafcut.org.br

Apoio: Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região

AÇÃO AVANÇOS



Brasília

Agustinho Azevedo

Sindicato dos Bancários da Bahia.

A proposta do BB consagra o modelo adotado desde 2004 de aumento real e valorização do piso e do PCS. Desde a unificação da campanha, quando os trabalhadores de bancos federais e privados passaram a lutar juntos, o PCS do BB foi reajustado em 122%, o que significa aumento real de 25%. “Com isso, ano a ano, vamos cumprindo as deliberações dos congressos dos funcionários do BB ao recompor o poder de compra dos salários achatados no período do governo Fernando Henrique Cardoso”, destaca o diretor da Fetec-SP, Cláudio Luiz.

Valorização do piso, carreira e PLR são conquistas dos funcionários do BB

AUMENTO REAL

Reajuste de 9% sobre todas as verbas salariais e benefícios. O mesmo reajuste foi aplicado no VCPI (vencimento em caráter pessoal – incorporados), garantido o interstício sobre esta verba. Com isso, a remuneração aumenta seu poder de compra na mesma proporção dos ganhos conquistados, 1,5% real, valorizando todos os salários.

PISO

O piso passou para R\$ 1.760, com reflexo na curva do PCR (interstícios). Cada M (mérito) passa a valer R\$ 97,35, aumento real de 2,43%. Com isso, fica mantida a estratégia de recuperação das perdas ano a ano e valorização do piso. “Valorizar o piso salarial sempre foi uma das reivindicações centrais do funcionalismo, aprovada nos congressos”, afirma Wagner Nascimento, diretor do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte.

Retorno Licença Saúde

VCP (vencimento de caráter pessoal) de 12 meses no retorno da licença saúde. Essa reivindicação vem sendo apresentada há anos pelo movimento sindical, fruto de debates nos congressos e da necessidade de se corrigir uma grande injustiça com aqueles que adoecem. “A implantação desse VCP de 12 meses serve como paliativo, até que se encontre a solução definitiva para que os trabalhadores não sejam penalizados por adoecerem”, frisa Ronaldo Zeni, diretor da Fetrafir-RS.

Revisão da trava para remoção

Trava reduzida para um ano em caso de concorrência de posto efetivo para comissionamento. Essa alteração permite que os trabalhadores tenham uma melhor perspectiva de crescimento na carreira, pois antes era preciso ficar dois anos como Posto Efetivo para pleitear a promoção, o que “atrasava” a carreira.

Quanto à trava do pessoal da CABB em relação

7 mil funcionários são incluídos na PLR

O cálculo da PLR do 1º semestre de 2011 considerou os mesmos critérios das distribuições anteriores, dentro de um modelo que é considerado o melhor da categoria. Esse modelo prevê a distribuição anual dividida em dois semestres distintos de 90% do salário paradigma (E-6, E-6 + comissão de caixa e VRs), sendo 45% em cada semestre; 4% do lucro líquido distribuídos de forma linear, valor fixo com parâmetro no valor definido para a categoria e mais o módulo bônus para os comissionados.

No primeiro semestre deste ano, o número de funcionários que recebeu participação dos lucros foi superior em cerca de 7 mil em relação ao mesmo período de 2010. Confira os valores básicos:

- Escriturário: R\$ 3.571,46 (13,1% maior do que o 1º semestre de 2010),
- Caixas, Atendentes e Auxiliares: R\$ 3.912,16 (12,5% maior do que o 1º semestre de 2010),
- Demais Comissionados: de 1,62 a 3,0 salários paradigmas (em média 9,9% maior do que o 1º semestre de 2010).

à SACR (Remoção automática no Posto Efetivo), o funcionário não precisará mais pedir dispensa da comissão para a remoção automática. Considerando que a maioria dos trabalhadores das centrais é de comissionados e que, para concorrer à remoção, é necessário ser posto efetivo, essa alteração garante a manutenção da comissão até que surja a vaga para remoção.

Reestruturação de Dívidas

Reestruturação do Programa de Recuperação de Dívidas, com redução da taxa de juros e aumento no prazo de pagamento. Conquista que atende àqueles que se endividaram ao longo do tempo, especialmente em virtude de salários rebaixados.

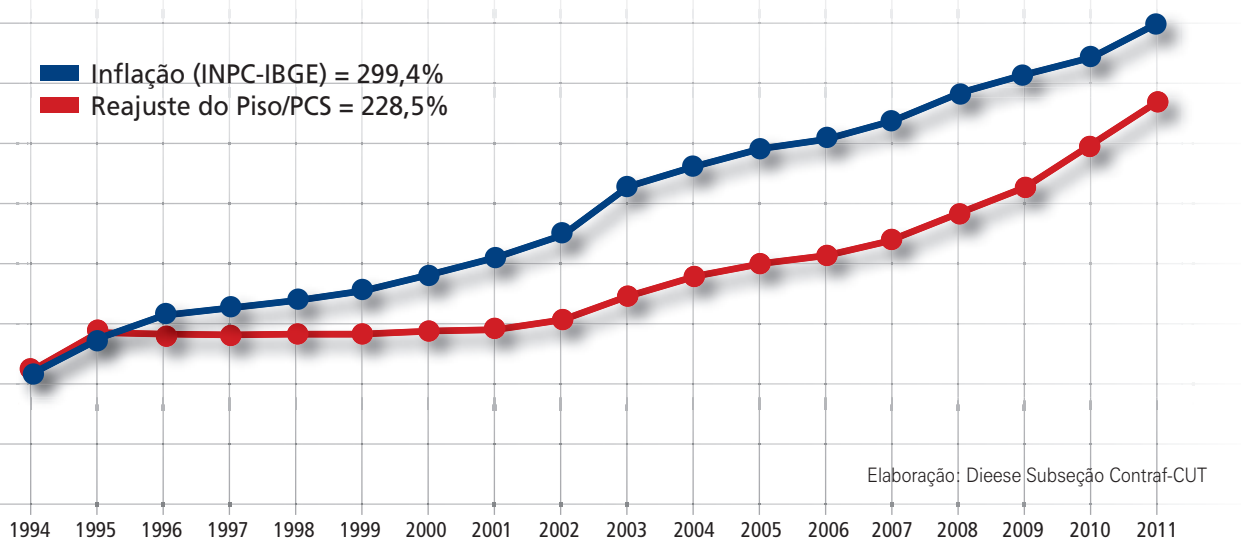
Programa de aprimoramento

Ampliação de 55.261 funcionários para 68.057 no público-alvo do programa de aprimoramento, com aumento de valor de R\$ 200 para R\$ 215. Apesar de o valor ser ainda pequeno, é uma forma de valorizar o trabalhador e ajudar em sua formação.

Extensão do PAS para incorporados

Adiantamentos para incorporados que optaram pelo regulamento do BB e pertençam aos planos de saúde Economus, Fuscsc ou Prevbep. Garantia de isonomia de direitos no que diz respeito aos auxílios e benefícios do PAS.

Evolução da inflação e do reajuste no piso/PCS dos funcionários do Banco do Brasil (1994-2011)



Efeito da retroatividade até 1998 do mérito na carreira do PCR

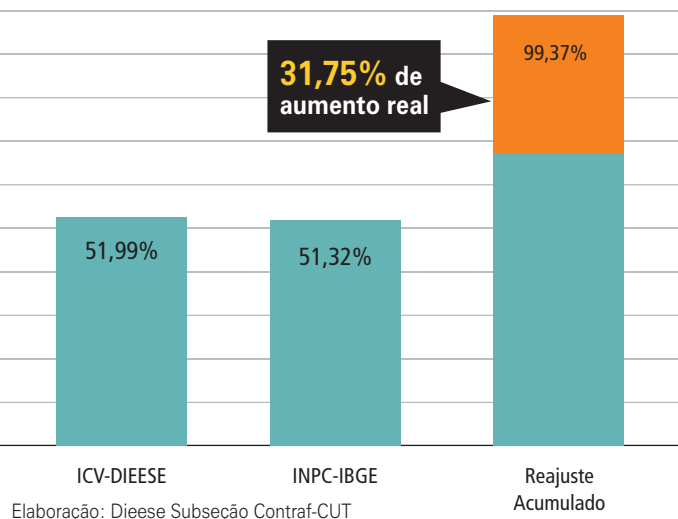
Funcionário	Verbas Salariais	Valor em Ago/2011 (R\$)	Valor em Out/2011 (R\$)	Reajuste (%)
Auxiliar de Negócios 11 anos de banco	VP (010)	1.440,90	1.584,72	12,41%
	Mérito (011)	70,80	155,92	
	Gratificação Semestral (130)	679,42	763,79	
	ABF (191)	905,10	986,55	
	ATFC (192)	300,90	327,98	
	SALÁRIO TOTAL	3.397,12	3.818,96	
Gerente de Módulo 29 anos de banco	VP (010)	1.772,40	1.949,00	16,30%
	Mérito (011)	141,60	545,72	
	VCP ATS (012)	538,29	592,62	
	VCP VP (013)	1.485,85	1.633,89	
	Gratificação Semestral (130)	1.466,78	1.705,95	
	ABF (191)	1.185,60	1.292,30	
	ATFC (192)	743,40	810,30	
SALÁRIO TOTAL	7.333,92	8.529,78		

Fonte: Contraf-CUT

Avanços no PCR

Retroatividade no mérito na carreira do PCR até 1998. Após a conquista da carreira de mérito na campanha de 2010, agora a luta é por aprimorá-la sempre. Esse primeiro passo garante que o período de exercício de comissões, desde a criação dos VRs (valores de referência), seja reconhecido para todos os funcionários. Com isso, muitos trabalhadores obtiveram ganhos bem maiores este ano (Veja exemplos no quadro acima).

Inflação, reajustes e aumento real acumulados no piso do Banco do Brasil - 2004 a 2011



Carreira e jornada

Instalação de mesas temáticas para debater questões relativas a PCR, Plano de Comissões (substituição, Carreira de Central de Atendimento, comissão mínima de 55%) e jornada de trabalho. Na primeira reunião será estabelecido o cronograma de encerramento dos trabalhos. Essa é outra cláusula que garante o cumprimento do que foi deliberado pelos funcionários nos últimos congressos. Os debates poderão garantir a implantação da jornada de 6 horas para comissionados, a volta do pagamento de substituição e acertos nas carreiras dos trabalhadores das centrais de atendimento e demais setores.

Descomissionamento

Renovação da cláusula de trava de descomissionamento. O banco havia ameaçado rever a conquista do ano anterior, mas cedeu às pressões do movimento sindical e manteve o direito. Assim, para retirar comissão sob alegação de baixo desempenho, isso somente poderá ocorrer após três ciclos avaliatórios negativos e consecutivos na GDP.

Bolsas de Graduação

Concessão de mais 1.500 bolsas, sendo 1.000 de graduação e 500 de pós-graduação. Esse aumento no número de bolsas permite que os trabalhadores se preparem para o exercício de suas funções a partir de exigências que o mercado vem fazendo. Com esse auxílio, o banco cumpre parte de seu papel de contribuir com a formação acadêmica de seus funcionários.

Caminhob

DIREÇÃO DO BB COLOCA O BANCO NUMA ROTA QUE O DISTANCIA DO PAPEL DE BANCO PÚBLICO



A diretoria do Banco do Brasil mantém uma rota que leva a empresa cada vez para mais longe da visão defendida pelo movimento sindical bancário para o papel de um banco público. Em lugar de respeito com seus funcionários, sobrecarga de trabalho, precarização e assédio moral. Em lugar de investimentos no setor produtivo, gerando emprego e desenvolvimento social para o país, foco no lucro fácil do crédito para o consumo, com juros altíssimos.

“O BB vem adotando as mesmas práticas dos bancos privados, impondo uma reestruturação produtiva calçada na exploração dos funcionários, pressão por metas absurdas e transformação das agências em ‘unidades de negócios’, excluindo os clientes de baixa renda”, afirma Marcel Barros, secretário-geral da Contraf-CUT e funcionário do BB.

O Espelho reuniu alguns casos que demonstram essa opção equivocada do banco e do governo federal. “Somos contrários a esse rumo tomado pelo banco e vamos manter pressão para melhorar a condições de trabalho para os funcionários e de atendimento para os clientes”, completa Marcel.

R\$ 20 bilhões para consumo, menos verba para produção

O governo federal lançou, por meio do Banco do Brasil, uma nova modalidade de crédito, com R\$ 20 bilhões para cerca de 20 milhões de clientes do banco, conforme reportagem publicada no dia 9 de dezembro pelo jornal O Estado de S. Paulo. O dinheiro pode ser usado por meio de cartões emitidos pelo BB. Os clientes podem usar cartão de crédito e débito para adquirir bens de consumo em até 48 prestações.

O objetivo é injetar recursos na economia para retomar o caminho do crescimento, interrompido no terceiro trimestre de 2011 – em grande medida, por conta de decisões equivocadas tomadas pelo próprio governo no início do ano. Foi um conjunto de ações para conter o crédito e reduzir o crescimento da economia brasileira, com o apoio do mercado financeiro e da grande mídia.

Para a Contraf-CUT, a expansão do crédito para o consumo é uma medida emergencial, mas que vai na contramão do papel do BB como banco público. “A economia vive um momento preocupante de estagnação. O novo produto de crédito do BB é usado de forma estratégica para salvar o governo das medidas precipitadas ao injetar crédito no consumo, enquanto faltam políticas para fomentar a produção, a geração de empregos e a distribuição de renda”, avalia Marcel Barros, secretário-geral da Contraf-CUT e funcionário do BB. “O BB não pode deixar de cumprir o seu papel de banco público, que é o de promover o desenvolvimento econômico e social do país, de forma responsável e sustentável”, defende o dirigente sindical.

scuro



Juros elevados

Além de os cartões terem as funções de crédito e débito, o novo produto deixará à disposição dos clientes a função de crediário. A ideia é que a terceira opção seja oferecida pelos funcionários do comércio na hora do pagamento. Os juros variam de 2,17% ao mês (no caso de um empréstimo de seis meses) a 2,83% ao mês.

“Os juros de 2,17% ao mês representam 29,3% ao ano. O spread bancário é altíssimo, no mínimo de 12%. A pergunta que fazemos é: um funcionário do comércio terá condições de esclarecer aos clientes o real endividamento que estarão assumindo?”, indaga o dirigente sindical.

Diante dos altos níveis de inadimplência - os empréstimos vencidos em bancos podem chegar a R\$ 330 bilhões até o fechamento do ano, segundo notícia veiculada nesta sexta-feira pelo jornal Valor Econômico - o BB age com irresponsabilidade. “O banco está incentivando indiscriminadamente o consumo, podendo levar clientes a endividamentos excessivos”, alerta Marcel.

Dos 80 milhões de cartões que compõem a base do banco, 20 milhões terão acesso à função. Em um primeiro momento, só terão acesso à nova modalidade de crédito os clientes com a bandeira Visa.

A meta do BB é expandir em 21% o crédito às pessoas físicas neste ano. Alta era de 20% até o terceiro trimestre. “O BB, na ânsia de ofertar crédito, investe apenas no aumento do consumo. Enquanto isso, o setor produtivo continua às minguas. O BB deve assumir seu papel de banco público e tomar medidas efetivas para promover o crescimento do país”, conclui Marcel.

No BB, vale tudo por R\$ 1 trilhão

Também contra o perfil esperado de um banco público foi a absurda meta anunciada internamente pela diretoria do Banco do Brasil para os últimos meses de 2011: atingir a marca de R\$ 1 trilhão em ativos até 31 de dezembro. Para atingir esse objetivo arbitrário, o presidente do banco, Aldemir Bendine, convocou toda a cúpula da empresa e ordenou o cancelamento de férias, abonos, licença-prêmio e processos seletivos internos em andamento. O foco dos gestores deveria ser pressionar os funcionários para oferecerem crédito a qualquer custo – muitas vezes, até de forma ilegal.

Imediatamente a ordem do presidente começou a ser replicada da pior forma possível nas unidades da federação. Parte dos gestores abriu a sacola de maldades e passou a hostilizar e ameaçar toda a equipe de funcionários, mandando os mesmos trabalharem em finais de semana de forma ilegal e ameaçando com a retirada das comissões.

Muitos gestores ainda pressionaram os trabalhadores a realizar operações ilegais, liberando crédito sem autorização dos clientes, colocando em risco a carreira dos trabalhadores. Além disso, criaram falsas centrais de crédito, esvaziando as agências de forma perigosa e irresponsável, pois ali existe a necessidade de um número mínimo de bancários para atender satisfatoriamente as demandas diárias de trabalho.

“Com o vale tudo, a impressão é que a verdadeira meta do banco é ser o pior em condições de trabalho, abuso de poder, desrespeito a clientes e funcionários”, diz Fabiano Felix, secretário-geral do Sindicato dos Bancários de Pernambuco e funcionário do banco. “O nome que se dá a essa atitude da direção da empresa é violência organizacional. Felizmente, gestores de algumas regiões mostraram uma atitude mais coerente e decente e estão indignados com a postura intransigente e pouco eficaz da direção do banco.”

A Contraf-CUT e o movimento sindical se organizaram para denunciar o banco e sua direção, bem como os gestores que não estão rejeitando esse pacote de ilegalidades de final de ano. “Os funcionários devem estar atentos sempre e se negar a tomar atitudes que depois podem se reverter contra eles mesmos, como a venda casada de produtos”, afirma Jeferson Boava, representante da Feeb São Paulo e Mato Grosso do Sul na Comissão de Empresa dos funcionários (CEBB).

“Caixa flutuante” só é bom para o banco

BANCÁRIOS E CLIENTES SÃO PREJUDICADOS COM A QUEDA NO NÚMERO DE CAIXAS NAS AGÊNCIAS PREVISTA NO NOVO MODELO

O BB vem realizando seguidas reestruturações que pioram as condições de trabalho na empresa e o atendimento aos clientes e usuários, expondo o sigilo de suas contas e dados cadastrais. Ao invés de aumentar a dotação de caixas efetivos nas agências para melhorar o atendimento e acabar com a fraude no GAT - que deveria servir, dentre outras coisas, para medir a demora nas filas e colocar mais caixas para atender -, o BB criou as Plataformas de Suporte Operacional (PSO), que centralizam caixas executivos em uma dotação única, acabando com o vínculo desses funcionários com uma agência específica e permitindo o surgimento dos chamados “caixas-flutuantes”, que podem atender em qualquer unidade. Vendidas pelo banco como parte de um processo de “modernização”, as PSO na verdade constituem mais uma etapa das terceirizações dentro da empresa, que se afasta cada vez mais de seu ideal de banco público. O movimento sindical é contra o modelo USO/PSO, em especial o modelo de plataformas operacionais, concebido sob o aspecto de redução de custos.

O projeto começou como piloto em algumas regiões do país há dois anos e tem sido prejudicial para os trabalhadores. Em São Paulo, existem dois prefixos de PSO – a Centro 4866 e a Norte 5717 – e seriam criados mais cinco, o que não ocorreu até o momento. Muitos bancários que foram para a PSO desistiram da função de caixa, por conta das condições ruins de trabalho. O banco passou então a nomear funcionários recém-empocados – que não conhecem ainda

a realidade da empresa – diretamente para a PSO.

A criação dos “caixas-volantes” acabou por diminuir o número de funcionários em cada agência, sobrecarregando os bancários e piorando a qualidade do atendimento aos clientes. Os bancários reivindicam o fim das PSOs, que criam uma situação precária de trabalho, levando ao adoecimento de pessoal pelo excesso de trabalho.

Perda da capacidade de administrar

No sistema atual, o administrador tem o controle da agência: se a demanda de serviço nos caixas aumenta, um escriturário pode ser designado para a função e receber a comissão pelo período correspondente. Com a implantação da PSO, o administrador perde essa possibilidade, pois o envio de “caixas





Nando Neves

flutuantes” é determinado por uma central. O administrador perde a capacidade de administrar os “picos” e “vales” no atendimento, sobrecarregando os bancários e deteriorando a qualidade do atendimento.

Não é a primeira vez que a diretoria do BB tenta modificar a situação dos caixas nas agências. Na última década, o banco tentou implantar uma política não escrita, a partir de seus administradores estaduais e regionais, fazendo com que os caixas deixassem de ser efetivos na função. Segundo a regra, todos os bancários das agências eram caixas substitutos e um sistema de rodízio seria implementado. Com isso, criava uma disputa interna e prejudicava os caixas, que ficavam sem uma remuneração estável e por não receberem a PLR correspondente à função. Os sindicatos fizeram forte resistência e conseguiram que o BB voltasse a efetivar mais de 4 mil caixas no Brasil.

Terceirização

O BB vem terceirizando paulatinamente uma série de atividades que deveriam ser feitas exclusivamente por bancários, como processamento de envelopes de depósitos, operações que envolvem crédito e cadastro dos clientes em conta corrente, cartões de crédito, seguros e outras operações bancárias. A etapa atual da extinção dos caixas e de qualquer serviço bancário nas agências é a implantação das PSO. O objetivo final do banco é terceirizar esses serviços.

Outra forma de economizar à custa da precarização das condições de trabalho e de atendimento à população são os correspondentes bancários. Na busca da redução de custos, os banqueiros repassam serviços para lotéricas, mercados, drogarias etc. Os trabalhadores desses estabelecimentos não estão protegidos pelos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho nacional dos bancários e recebem salários muito inferiores. Além disso, esses locais não estão obrigados por lei a oferecer as condições de segurança de uma agência bancária.

Reestruturação

O “BB do futuro” é pensado pelo conselho diretor atual para ser um banco com agências voltadas exclusivamente para a venda de produtos financeiros para clientes de alta renda e empresas. O restante dos serviços bancários e o atendimento aos clientes de menor renda (a grande maioria da população) deverão ser feitos em “redes de apoio”, correspondentes bancários e terceirizadas, a baixíssimo custo, com funcionários recebendo até um terço dos rendimentos de um bancário e sem movimento sindical organizado.

A Contraf-CUT, o movimento sindical e os bancários estão mobilizados para combater o processo de terceirização no BB e reverter essa etapa de reestruturação que transforma agência em loja de produtos financeiros.

Aula de assédio e violência organizacional

“MANUAL DE INSTRUÇÕES DE COMO ASSEDIAR” FOI ELABORADO EM ÁUDIO-CONFERÊNCIA

Por Andrea Ono*

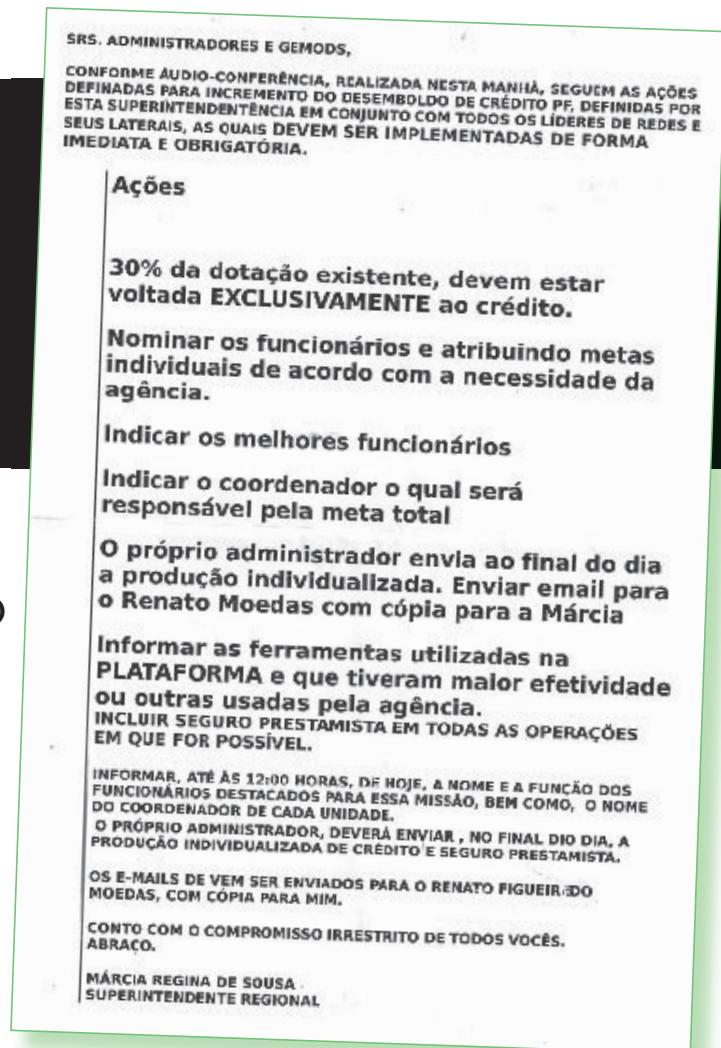
Após avanços da categoria no combate ao assédio moral, com a conquista da proibição da divulgação de rankings individuais de resultados, eis que os bancos mostram que sua capacidade de superar a si próprios é infinita. O pior de tudo, sem se dar o trabalho de disfarçar o assédio e a infração a uma série de dispositivos legais.

A imagem ao lado é a reprodução de um comunicado enviado por Márcia Regina de Sousa, superintendente regional de varejo do Banco do Brasil, a todas às gerências sob seu comando.

Trata-se de uma aula do que NÃO FAZER, como explicamos a seguir:

- desvio de função, pois determina que 30% da dotação deve estar direcionado ao crédito, sem considerar quem deve executar a ordem;
- assédio: a) prega a individualização de metas; b) hierarquização, quando o discurso do banco é de procurar desenvolver o potencial de acordo com a necessidade;
- ranking (infração à Convenção Coletiva de Trabalho nacional dos bancários recém-assinada)
- venda casada (incluir Seguro Prestamista em todas as operações em que for possível).
- pressão por metas.

Como você pode comprovar, o Manual de Instruções de Como Assediar foi elaborado a partir de



uma áudio-conferência entre diretores do banco, que pressionaram os superintendentes, que, por sua vez, pressionaram os gerentes, que pressionam os funcionários. Em resumo, fuge do planejamento do banco.

Violência organizacional pura!

O fim do assédio moral é uma das principais bandeiras do movimento sindical bancário e do Sindicato.

Em tempos que o combate ao assédio moral e ao bullying é foco das atenções, esta forma de humilhar o bancário que não atinge a meta definida de forma unilateral pelos assediadores é absurda.

O fato, além de escancarar a pressão por metas, denuncia a falta de tato e compromisso dos gestores do banco, que acreditam que este tipo de pressão incentiva ao trabalhador a cumprir metas cada vez mais astronômicas.

Onde está a responsabilidade social do Banco do Brasil?

*Andrea Ono é jornalista do Sindicato dos Bancários de Bragança Paulista

BB silencia e negociações ficam paralisadas

A Contraf-CUT, sindicatos e federações querem a imediata retomada dos debates das mesas temáticas permanentes com o Banco do Brasil, conforme está previsto no acordo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2011-2012. Houve uma primeira reunião após a assinatura do acordo, realizada no dia 23 de novembro, mas o banco não se pronunciou sobre a proposta de calendário para as mesas, apresentada na ocasião pela Comissão de Empresa dos Funcionários (CEE). Enquanto isso a agenda de debates continua paralisada.

O objetivo da proposta é dar celeridade ao processo negocial e encerrar os debates no máximo até meados de março de 2012, antes do início dos encontros e congressos de preparação da Campanha Nacional dos Bancários 2012. A proposta inicialmente apresentada pelos trabalhadores foi a seguinte:

- 23/11 e 05/12: Jornada de trabalho
- 06/12: Saúde e previdência de funcionários egressos de bancos incorporados
- 20/12: Negociação permanente
- 16/01/2012, 09/02 e 05/03: Plano de carreira
- 17/01, 10/02 e 06/03: Saúde e previdência de funcionários egressos de bancos incorporados

NEGOCIAÇÕES:

PCR E 6 HORAS ESTIVERAM NO FOCO DA PRIMEIRA REUNIÃO:

6 horas

Em relação ao debate sobre as 6 horas, os representantes da Contraf-CUT apresentaram à direção do BB um relatório sobre as ações judiciais movidas em todas as bases sindicais do país, requerendo o pagamento da 7ª e 8ª horas, as de protesto de interrupção de prescrição e as de cumprimento da jornada e seus impactos sobre o passivo trabalhista do banco.

Os funcionários fizeram um relato histórico da conquista do direito à jornada especial e as constantes tentativas de descumprimento da lei. Com dados sobre as ações judiciais, os bancários demonstraram os riscos que o banco sofre ao não resolver a situação e apontaram a necessidade de não se fazer um novo plano de comissões que apresente mais uma vez erros cometidos no passado.

A luta pelo cumprimento da jornada de 6 horas no BB avança para um novo estágio. O movimento sindical já explicitou a reivindicação e agora espera uma solução da empresa. Existe um compromisso exibido no sistema interno de comunicação do BB pelo diretor de Relação com o Funcionalismo de resolver a questão.

Em resposta, o BB afirmou que analisará as críticas e ponderações do movimento sindical e que apresentará uma solução, se não global, ao menos parcial sobre o tema.



PCR

Quanto ao PCR, importante conquista da Campanha Nacional de 2010, os debates iniciais centraram em questões como o percentual de interstícios da carreira de antiguidade, a inclusão da pontuação dos caixas e dos congelados (B-0) e a aceleração da progressão na carreira de mérito com alteração no prazo de promoção de cada um dos quatro grupos de pontuação.

A Comissão solicitou do BB dados detalhados sobre as comissões praticadas e a quantidade de funcionários em cargos da carreira PCR para subsidiar o movimento sindical nos debates futuros.

Por melhor atendi

Os funcionários do Banco do Brasil têm um importante patrimônio: a Cassi, a qual ao longo dos seus 67 anos de existência vem prestando atendimento em saúde. Trata-se de uma empresa sem fins lucrativos, de autogestão e partilhada entre trabalhadores e patrões, tendo como missão assegurar ações efetivas de atenção à saúde por meio de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação, de forma a colaborar para uma vida melhor do conjunto de seus participantes.

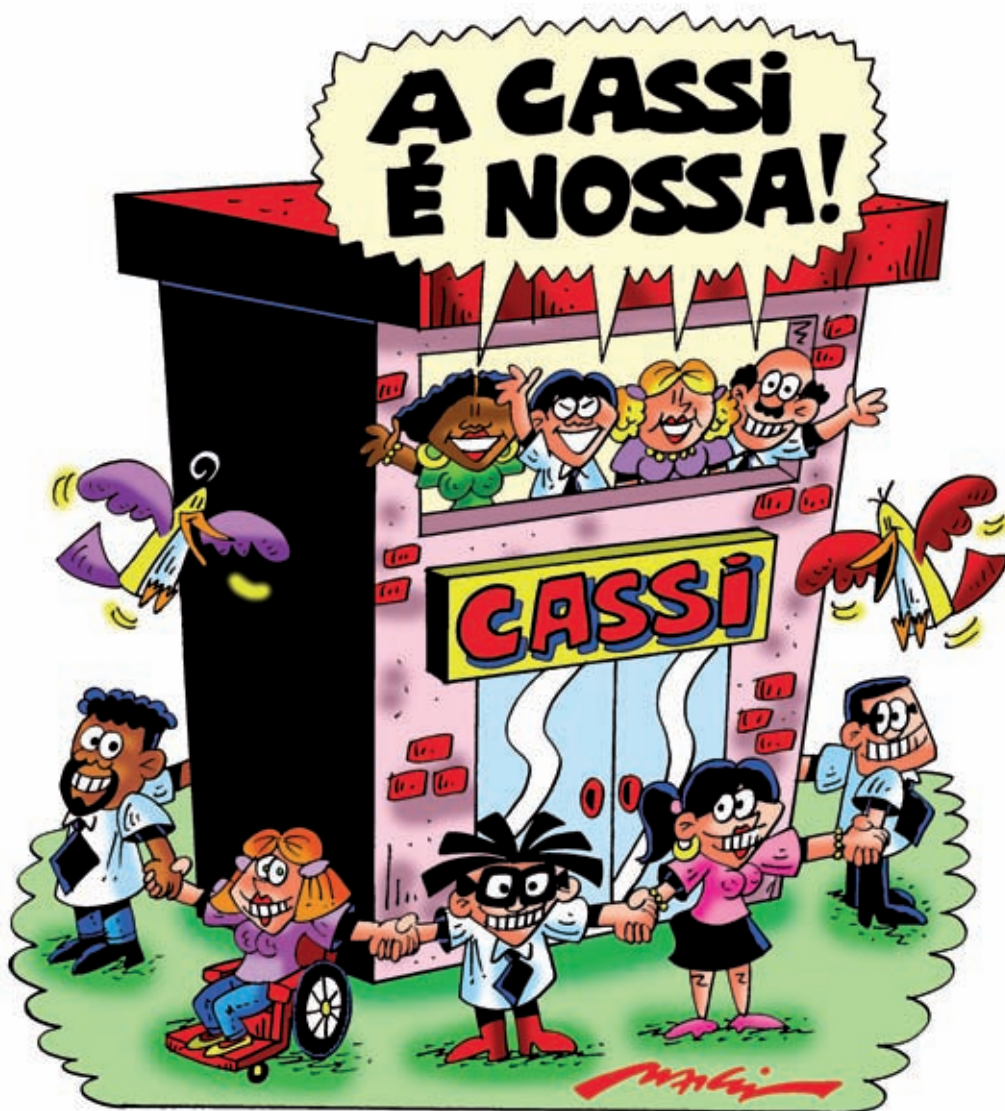
O que é a RN 254?

No último mês de agosto, passou a vigorar a Resolução Normativa nº 254 da ANS (Agência Nacional de Saúde), a qual dispõe sobre adaptação e migração de contratos celebrados até 1º de janeiro de 1999.

Até então, esses contratos, como são anteriores à lei, não eram obrigados a incorporar todos os procedimentos que fossem sendo determinados pela ANS. Com a RN 254, esses planos deverão se adaptar assinando um aditivo, a partir do qual ficam obrigados a cumprir todos os procedimentos médicos definidos pela ANS. Os que não aceitarem se adaptar poderão continuar a existir, mas não poderão mais aceitar nenhum novo associado a partir de 04/08/2012, conforme prevê o artigo 27 da mencionada resolução.

Mesmo já tendo transcorrido mais de três meses da publicação da RN 254, a Cassi ainda não fez a necessária adaptação, especialmente pelo fato de os conselheiros indicados pelo banco não aprovarem a decisão.

A prática deixa no ar algumas questões. Por que o banco demora para autorizar a aceitação do regulamento, se já o devia ter feito? Estaria ele querendo fechar a Cassi? Os representantes sindicais estão atentos e pressionando a direção do BB para que corrija, o quanto antes, o regulamento da Cassi, de maneira a cumprir os prazos e garantir a perenidade da Caixa de Assistência dos Funcionários.



mento em saúde

O fato de a Cassi atender hoje 700 mil vidas reforça a sua grandeza e perenidade frente às demais administradoras de planos de saúde do país.

Todo esse vigor, no entanto, está sendo colocado em risco pelo BB, frente à atual Resolução 254 da ANS (confira matéria ao lado). Mas, para que esse patrimônio seja sempre garantido aos trabalhadores e que se mantenha na trajetória de crescimento são necessárias ampliações na rede de credenciamentos. Conforme previsto no estatuto, todos os funcionários do BB têm direito à Caixa de Assistência dos Funcionários:

Seção II – Dos Associados - Art. 6º São associados da Cassi, nos termos e condições previstas neste Estatuto e no Regulamento do Plano de Associados:

I. os funcionários do Banco do Brasil S.A. de qualquer categoria, inscritos no Plano de Associados;... § 1º - O ingresso dos associados no Plano de Associados da Cassi vigorará, automaticamente, a partir da data de início do vínculo empregatício com o Banco do Brasil S.A., o que lhes permite ter acesso a serviços de cobertura nacional e, inclusive, assistência médica na aposentadoria.

Atualmente, cada participante contribui com 3% dos seus proventos gerais, enquanto o BB contribui para o financiamento da Cassi com 4,5% sobre os vencimentos dos bancários vinculados à instituição. Então, quanto mais participantes, maiores as contribuições.

E, assim, maior a robustez da Caixa de Assistência e, conseqüentemente, a possibilidade de serviços cada vez melhores.

Inclusão familiar

Vale ressaltar que, hoje, cada participante tem direito a vincular seus dependentes diretos, ou seja, cônjuge, inclusive do mesmo sexo, filhos, tutelados e enteados até 24 anos, ou com idade superior se for pessoa com necessidades especiais.

Para os dependentes indiretos, como pais e filhos, tutelados e enteados com mais de 24 anos, há possibilidade de inclusões no Cassi Família. Esse plano, embora, com preços de mercado, proporciona atendimento seguro e de qualidade.

Em síntese, são inúmeras as vantagens que devem ser levadas em conta pelos bancários que seguem vinculados às demais administradoras de planos de saúde, a exemplo do Economus, que presta atendimento somente em SP aos incorporados da extinta Nossa Caixa.

Embora a atual rede credenciada do Economus receba elogios, essa não é uma situação duradoura. A cada ano, o instituto tende a encolher por conta do envelhecimento dos participantes. Com contribuições decrescentes, a qualidade dos serviços também tende a diminuir.

O certo é que a cada nova adesão, a Cassi se fortaleça para continuar sempre prestando serviços aos seus participantes. É um ciclo positivo, pois, com mais associados, cresce também o poder de pressão dos trabalhadores para cobrar e conquistar aprimoramentos constantes no atendimento e na rede credenciada.

Principais propostas

- Ampliação da rede credenciada de prestadores de atendimento à saúde
- Que o BB assuma o valor da tabela Cassi Família para os dependentes não preferenciais, como no caso dos dependentes indiretos
- Garantia aos incorporados de todos os benefícios da Cassi, inclusive contribuição individual de 3% após aposentadoria com contribuição de 4,5% do patrocinador.

Somos tod

TRABALHADORES LUTAM POR CASSI E PREVI PARA TODOS OS FUNCINÁRIOS

Os bancários do Banco do Brasil tiveram uma participação exemplar na Campanha Nacional 2011. Com isso, fortaleceu-se a mobilização nacional, resultando em sucesso para o conjunto da categoria.

Encerrada esta etapa, o funcionalismo volta a concentrar a sua atenção nas questões específicas, dentre as quais a luta para o fortalecimento da Cassi e da Previ, com extensão de direitos para todos os bancários da instituição.

Trata-se da retomada da Campanha Somos Todos BB – Cassi e Previ para todos com qualidade!, cujo objetivo é pressionar o banco por negociações, no sentido de garantir direitos, com isonomia, para todos os funcionários do BB.

Tanto a Cassi como a Previ são importantes patrimônios do funcionalismo, os quais devem estar em processo constante de fortalecimento, para que possam sempre acolher os funcionários quando necessário.

Afinal de contas, se os trabalhadores fazem do Banco do Brasil a mais importante instituição financeira do país, então, nada mais justo do que terem direito a um atendimento médico e a aposentadorias perenes e de qualidade.

Como fica a previdência

Após as recentes incorporações bancárias, o Banco do Brasil passou a contar com um universo de 113 mil funcionários. Destes, a grande maioria está vinculada à Previ. Dentre os demais, há uma parcela que ainda está sem qualquer plano de previdência.



Também há aqueles que ainda seguem vínculos diferenciados, sendo o contingente de maior volume o dos bancários incorporados da extinta Nossa Caixa e que hoje estão vinculados ao PrevMais, do Economus. Há um grupo vinculado à Fusesc, patrocinada pelo Banco do Estado de Santa Catarina (BESC), e um pequeno contingente ligado ao PrevBep, do antigo Banco do Estado do Piauí (BEP)

Essa diferenciação, no entanto, não é boa para o funcionalismo, haja vista que a existência de categorias distintas de funcionários acaba por enfraquecer a luta por melhores direitos.

Por outro lado, todos os incorporados têm direito

OS BB

à Previ, conforme previsto no Regulamento da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil que dispõe: “Art. 2º - São participantes deste Plano de Benefícios aqueles que detinham esta condição na data de início de vigência deste Regulamento e os empregados dos Patrocinadores que nele venham a se inscrever, admitidos nos Patrocinadores a partir de 24/12/1997.”

Por isso a Campanha Somos Todos BB visa abrir a oportunidade para que todo o funcionalismo possa aderir ao Previ Futuro, passando, assim, a ter direito a uma melhor complementação de aposentadoria.

Neste sentido, os representantes dos trabalhadores defendem que a Previ passe a administrar os planos de previdência e que seja aberta a possibilidade de adesão ao Previ Futuro. Em outras palavras, todos os participantes dos demais planos de previdência poderiam aderir ao Previ Futuro, levando para lá o saldo acumulado ao longo dos anos. Também é preciso abrir a possibilidade de adesão àqueles que ainda não têm um plano.

Sec. de Imprensa - SEEB/CE



Ceará



Por que ir para o Previ Futuro?

Conforme o funcionário evolui na carreira, a sua contribuição ao plano previdenciário pode melhorar e, conseqüentemente fazer o BB contribuir com valor maior também.

No Previ Futuro, essa contribuição do banco pode variar de 7% a 17%, o que resulta em benefícios melhores aos trabalhadores. Além disso, o plano da Previ tem taxa de administração e percentual destinado a benefício de risco muito pequena, tornando o Previ Futuro mais atraente financeiramente.

No atual mundo de incertezas, é fundamental que os trabalhadores busquem garantias para a sua aposentadoria. Por isso, a reivindicação para que a adesão seja imediata, inclusive para aqueles que até o momento não têm um plano de aposentadoria.

Para esse pessoal, fica o recado sobre a importância de se iniciar, o quanto antes, um acúmulo de reservas previdenciárias e com isso garantir um futuro mais digno. Ao começar a poupar para a sua aposentadoria, o trabalhador obriga o banco a também contribuir para a sua reserva. Esse é um direito que deve ser aproveitado.

QUE NUNCA MAIS SE REPITA

Por Marcel Barros*

Tem causado grande furor nos meios políticos o livro *A Privatária Tucana*, do jornalista Amaury Ribeiro Junior, recém-lançado e com a primeira edição já esgotada. Para nós, funcionários do Banco do Brasil, o livro pode servir de alerta e ensinamento sobre o que não fazer e o que evitar para que o banco não volte a ser apenas um instrumento nas mãos de aventureiros inescrupulosos.

Documentos e relatos mostram que membros do governo tucano e da direção do BB usaram e abusaram de recursos públicos e de dinheiro dos trabalhadores, este depositado nos fundos de pensão que deveriam garantir a nossa aposentadoria. Alguns exemplos:

- Um vice-presidente do banco que mandava e desmandava na PREVI, a ponto de comprar, ainda na planta, dois imóveis construídos por empresa da qual era sócio.
- Participação da PREVI em consórcio (Guaraniana) para privatização no qual o fundo de pensão participa 49% do valor total, mas o controle acionário fica com o sócio de menor participação. Neste caso outro detalhe chama a atenção: o representante da

Iberdrola é um devedor do BB que, por acaso, também participa do consórcio.

- Empréstimos a cliente inadimplente que tem relações de parentesco com líderes políticos que comandaram todo o processo de privatização. E com descontos absurdos, que fizeram uma dívida de R\$ 448 milhões cair para R\$ 4,1 milhões, esta também não quitada.
- Documentos mostram a internacionalização de recursos através de empresas “offshore”, cuja origem é duvidosa e suspeita. Além de mostrar como o fundo Opportunity agiu em parceria com dirigentes do BB e da PREVI causando grande prejuízo aos dois.

Por um Banco do Brasil verdadeiramente público

Conhecer essa história pode ajudar os funcionários mais novos a entender o que vivemos no BB nos anos FHC. Aos mais antigos rememorar uma triste, mas necessária memória para, ao final, sabermos que caminhos não trilhar.

O movimento sindical tem insistido que é necessário definir com clareza o papel dos bancos, especialmente dos bancos federais, para que a sociedade conheça seus objetivos e propósitos. Que o Ban-



co do Brasil seja verdadeiramente público, a serviço do desenvolvimento e da transformação do País em uma sociedade mais justa e igualitária, financiando a produção e os setores que desejam um crescimento consistente e sustentável.

Conhecer essa parte de nossa história para que não permitamos que ela nunca mais se repita, que trabalhadores não sejam demitidos injustamente, perseguidos, direitos retirados, empresa sucateada, tudo para que ela possa servir de instrumento para propósitos escusos e enriquecimento ilícito de uns poucos.

*Secretário-geral da Contraf-CUT e funcionário do Banco do Brasil