



O Espelho

Edição 265 - Março/Abril - 2012

queremos um banco legal

- Jornada de 6 horas **é legal** pg. 12
- Terceirização **não é legal** pg. 14
- Banco Público **é legal** pg. 16

ELEIÇÕES CASSI pg. 4

**Contraf-CUT apoia
Chapa 1 - Cuidando da Cassi**



Oportunidades para novas conquistas

Os bancários do Banco do Brasil e as entidades sindicais começaram o ano de 2012 com uma extensa agenda de lutas, de processos eleitorais nas entidades do funcionalismo e muitos problemas a resolver em relação às condições de trabalho.

Começamos este editorial com forte crítica e denúncia ao processo eleitoral da Cassi. As regras estabelecidas pelo banco e pela diretoria da Cassi para a divulgação de materiais de campanha nos espaços institucionais favorecem uma das chapas concorrentes, pois existe censura prévia de conteúdo para aceitar ou não a divulgação e tal chapa tem como candidata à reeleição a atual diretora da Cassi.

Se não é permitido “emitir juízo de valor ou opinião sobre candidatos e propostas das chapas concorrentes” como é que se pode tecer críticas à chapa da candidata à reeleição e críticas ao patrocinador que muitas vezes não cumpre com as suas obrigações na gestão compartilhada? A Chapa 1 – Cuidando da Cassi, apoiada pela Contraf-CUT e a grande maioria dos sindicatos do País, tem sérias críticas à direção atual da Cassi e ao BB e externou isso durante a campanha ao menos nos materiais que circularam por conta da própria chapa.

O Espelho traz ainda matéria sobre a decisão do banco de implantar por todo o país as Plataformas de Suporte Operacional (PSO), que está mexendo com a vida de milhares de bancários que atuam nos caixas executivos e nas gerências de serviços, que coordenam tesourarias, caixas e terminais de autoatendimento. As entidades sindicais são contrárias à medida, mas a preocupação prioritária da

Contraf-CUT e seus sindicatos é com os trabalhadores. Neste sentido estamos cobrando que as PSOs incluam todos os bancários que atuavam efetivamente nos caixas, sejam eles efetivos ou substitutos (eternos) e que haja trabalhadores suficientes nas plataformas e agências, para que os bancários tenham locais fixos para trabalhar e que o banco atenda bem a população.

A atitude do banco deixa claro que agência é lugar de vender “produtos financeiros” para “rentabilizar” clientes e que serviços de execução devem ser feitos em “canais alternativos”, eufemismo para terceirização, problema que os bancários estão enfrentando com os correspondentes bancários e com o mais novo convênio do BB, o Banco Postal. O Espelho inclui matéria explicando a luta das entidades sindicais contra a terceirização e um importante avanço no tema.

Esta edição traz ainda a luta dos bancários do BB pela implantação da jornada de 6 horas para todos os comissionados, apresenta as críticas ao novo programa de metas 2012 – Sinergia BB – e traz um manifesto com posição das entidades sindicais a respeito das recentes aparições do BB e da Previ nas páginas da imprensa por intrigas políticas em suas diretorias – inclusive com denúncias de quebra de sigilo bancário de funcionários e clientes.

O que exigimos do BB é que ele seja o banco público que o Brasil precisa, fornecendo crédito de qualidade para a sociedade, com baixas tarifas, juros e spread e que atue dentro da legalidade, inclusive nas questões trabalhistas.

Boa leitura!



Folha Bancária - Sindicato dos Bancários de São Paulo

O projeto de ambiência do BB 2.0 foi discutido em 18 de abril de ano passado com a Contraf-CUT. Os bancários rejeitaram a possibilidade de o banco não colocar portas giratórias nas agências com o novo modelo.

Essas portas devem permanecer em todas as unidades porque efetivamente evitam assaltos, trazem mais segurança e, principalmente, protegem a vida das pessoas. É um retrocesso a retirada desse equipamento das agências. O BB não pode copiar o modelo de reforma do Itaú, que aumentou o risco para trabalhadores e clientes.



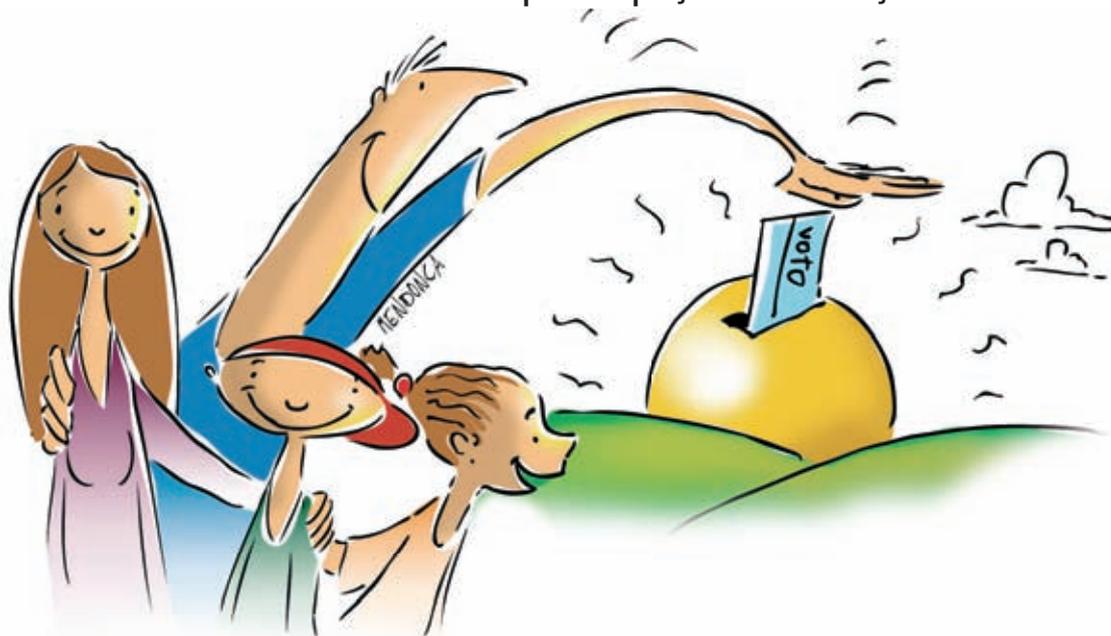
O ESPELHO NACIONAL É EDITADO SOB A RESPONSABILIDADE DA CONTRAF-CUT.

Presidente: Carlos Cordeiro.
 Secretário de Imprensa: Ademir Wiederkehr. Edição: Nicolau Soares (MTb 48.214). Redação: Júnior Barreto, Nicolau Soares, Renata Bessi. Arte: Tadeu Araujo. Impressão: Bangraf.
 Tiragem: 72 mil exemplares.
 Cartas e sugestões: Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar, São Paulo, SP, CEP 01008-000.
 Aceso: 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

Participação é fundamental

Conquista da luta dos funcionários, a gestão compartilhada da Cassi e da Previ deve ser valorizada com a participação nas eleições



Os dados divulgados pela Contraf-CUT em relação ao perfil da categoria na atualidade mostram um grande número de novos funcionários, com menos de 5 anos de banco. A boa notícia é que as novas gerações já mostraram que a luta continua e estão se engajando na manutenção e ampliação dos direitos da categoria. No entanto, muitos não conhecem o histórico de lutas de mais de um século dos trabalhadores.

Além da participação histórica dos bancários do Banco do Brasil na criação dos sindicatos de bancários do país – haja vista que o banco existe há mais de duzentos anos – ao longo do tempo o funcionalismo foi criando várias associações e entidades que complementavam a cidadania e incluíam toda a família nos benefícios oriundos das entidades criadas.

A Previ e a Cassi são duas das entidades mais importantes da vida dos bancários e familiares do Banco do Brasil. A Caixa de Assistência dos funcionários do Banco do Brasil caminha para os setenta anos de existência e a nossa Caixa de Previdência dos funcionários do BB já passou de um século de vida.

Durante os anos 1990, os bancários do BB enfrentaram um dos períodos mais difíceis de sua história. Naquele período, o Brasil viveu o auge da onda neoliberal, cujos pilares econômicos e políticos passaram

pela privatização de tudo que é público e que pertence à construção coletiva da sociedade.

Apesar do forte ataque do governo tucano e do banco às duas entidades, os sindicatos cutistas e o funcionalismo conquistaram reformas estatutárias muito importantes que trouxeram a democracia na gestão e os bancários passaram a eleger seus representantes. Hoje, Cassi e Previ têm gestões compartilhadas entre banco e trabalhadores, que elegem parte das diretorias e conselhos.

É muito importante a participação dos bancários da ativa e aposentados nos processos eleitorais. Existem várias chapas inscritas nas eleições e algumas delas sequer defenderam ao lado dos bancários e dos sindicatos cutistas as reformas que trouxeram a democracia nas entidades do funcionalismo (conquista de 1996 na Cassi e 1997 na Previ) e aportes financeiros na Cassi (2007).

Algumas das chapas inscritas na eleição de 2012 também foram contrárias às negociações da Contraf-CUT e seus grandes sindicatos com a Previ em 2005, 2007 e 2010, que trouxeram melhorias nos benefícios dos associados. Foram contrárias também à negociação da Cassi de 2007, conquistada na campanha salarial e aprovada em plebiscito pelos associados, trazendo mais de R\$ 300 milhões para a Caixa, o pagamento correto de 4,5% sobre a folha dos bancários pós-1998 e o custeio dos antigos dependentes indiretos.

Contraf-CUT apoia

Chapa 1 - Cuidando da Cassi

Entre os dias 2 e 13 de abril, os associados da Cassi participarão da eleição de novos diretores e conselheiros do plano de saúde dos funcionários do Banco do Brasil. A Contraf-CUT apoia a Chapa 1 - Cuidando da Cassi, encabeçada por Mirian Fochi, candidata a Diretora de Planos de Saúde e Relacionamento com Clientes e hoje secretária de Assuntos Jurídicos da confederação.

A Chapa 1 – Cuidando da Cassi é apoiada pelos maiores sindicatos de bancários do país, justamente

aqueles que sempre buscaram as soluções para os problemas existentes nas entidades do funcionalismo. Foi o caso da Cassi, que já enfrentou e resolveu as dificuldades oriundas de más gestões do banco e de diretorias como a atual.

“A Chapa 1 é a mais representativa, reunindo funcionários da ativa e aposentados de todas as regiões do país. São pessoas com um histórico de luta em defesa dos interesses dos associados, em conjunto com o movimento sindical”, afirma Marcel Barros, secretário

geral da Contraf-CUT e funcionário do Banco do Brasil.

“Hoje, diversos interesses procuram desviar a Cassi de seus objetivos, defendendo a associação com empresas do mercado e outras medidas que podem por a perder tudo que os bancários conquistaram no plano. Os membros da Chapa 1 são as pessoas mais indicadas para defender os bancários nesse momento complexo”, avalia Fabiano Felix, secretário-geral do Sindicato dos Bancários de Pernambuco e conselheiro fiscal eleito da Previ.

Conheça os membros da



Mirian Fochi

Diretora de Planos de Saúde e Relacionamento com Clientes É Conselheira Deliberativa eleita da Previ, com mandato até maio de 2012. Tem MBA em Gestão Empresarial pela FGV. Graduada em Turismo. Conselheira certificada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC); tem certificação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no Programa Institucional para Igualdade de Gênero e Raça; certificada como Conselheira em Direitos Humanos com ênfase nos Direitos da Mulher pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos. Foi diretora do Sindicato de Brasília, integrou a Comissão de Empresa dos Funcionários do BB. Atualmente é Secretária de Assuntos Jurídicos da Contraf-CUT .

Conselho Deliberativo



José Adriano Soares -
Titular



**Antonio Cladir
Tremarin** - Titular



**Milton dos Santos
(Miltinho)** - Suplente



**Mário Fernando
Engelke** - Suplente

Conselho Fiscal



**Carmelina P. Santos
(Carminha)** - Titular



**João Antônio Maia
Filho** - Titular



Cláudio Gerstner -
Suplente



José Eduardo Marinho
- Suplente

Veja as principais propostas da Chapa 1

*Exigir **compromisso** permanente do banco com a Cassi*

Vamos cuidar da Cassi para que ela não acabe, garantindo e ampliando os direitos para todos: ativos, aposentados e funcionários incorporados. A Agência Nacional de Saúde editou a Resolução Normativa 254, exigindo a cobertura de novos procedimentos de forma automática pelos planos de saúde. O plano que não cumprir a norma até agosto de 2012 será fechado a novas adesões. Lutaremos incansavelmente para que o banco e a Cassi façam adesão à norma e garantam o plano para todos.

*Além do exame periódico, promover a **saúde no local de trabalho***

A Cassi, como cuidadora de saúde, precisa atuar de forma mais incisiva e realizar campanhas de prevenção à saúde nos locais de trabalho. A parceria com o banco precisa ir além do exame anual e das vacinações. Precisa incluir a prevenção às doenças do trabalho e programas de promoção à saúde, como combate à hipertensão, diabetes, obesidade, má alimentação, estresse e outras enfermidades ligadas à tensão no trabalho.



Agilizar a liberação de guias

A liberação de guias de internação, exames e procedimentos cirúrgicos na Cassi é muito burocratizada e demorada. Faltam interlocutores com capacidade de decisão para os associados recorrerem regionalmente. Vamos estabelecer um conjunto de procedimentos que não necessitarão deste tipo de autorização, que serão controlados por auditoria médica.

Fazer o Plano Odontológico funcionar e atender os aposentados

Conquista da greve de 2008, o plano está funcionando mal. Querem limitar e baratear o programa sem avaliar que a Cassi, que fornece 400 mil pacientes, não tem poder de interferir para a melhoria do atendimento. Queremos o Plano para todos os associados, inclusive aposentados, com atendimento eficiente, prestativo e de qualidade.



Aumentar e melhorar a rede credenciada

Vamos fazer parcerias com as agências do banco, representantes dos funcionários e conselhos de usuários para credenciar profissionais e agilizar seu credenciamento em todos os municípios com agências do BB.

Melhorar o relacionamento com prestadores de serviço

Muitos profissionais se descredenciaram da Cassi por causa da morosidade e burocratização do pagamento. Vamos expandir o pagamento/faturamento eletrônico para agilizar e melhorar o relacionamento com os prestadores, além de reduzir o risco de fraudes.



Melhorar e ampliar as equipes de Saúde da Família

Os serviços próprios da Cassi são essenciais para o modelo que se baseia na prevenção e promoção da saúde. Vamos fortalecer essa estratégia e promover a adesão espontânea aos serviços próprios, oferecendo como contrapartida o fim da coparticipação.

Acelerar expansão da rede referenciada

Vincular os associados, por adesão espontânea, a um médico referenciado do Programa Mais Cassi, oferecendo atendimento personalizado e integral. Esse médico acompanhará

melhor a saúde do associado, encaminhando-o ao especialista quando necessário. Vamos agilizar a implantação do Mais Cassi, que ainda funciona como piloto, dispensando a coparticipação para quem aderir espontaneamente.

Ampliar e melhorar programas de prevenção e o PAC

Acelerar a expansão dos programas de atenção domiciliar, saúde mental, plena idade, saúde cardiovascular e bem viver, nos quais hoje estão inscritos pouco mais de 10% dos usuários da Cassi. Vamos estender a todo o país o Programa de Atenção aos Crônicos que visa evitar a progressão das enfermidades e de suas complicações.

Fortalecer os Conselhos de Usuários

Reforçaremos o papel dos Conselhos de Usuários, fóruns democráticos de fiscalização e acompanhamento da Cassi. Defendemos os conselhos como facilitadores de convênios com médicos, hospitais e clínicas. Vamos negociar com o BB a liberação dos conselheiros para as reuniões.

Aprimorar o Programa de Assistência Farmacêutica (PAF)

Melhorar o PAF, adequando-o às orientações da OMS, de forma a garantir que o programa seja benéfico para a saúde e o bolso de todos. Aumentar o número de farmácias credenciadas, negociando bons descontos.

Escolhas certas para um futuro tranquilo

O maior fundo de pensão da América Latina se tornou uma referência para os trabalhadores a partir de 1998 quando, fruto de grande mobilização, os trabalhadores conquistaram paridade em sua direção e conselhos.

“A partir desse marco a intervenção dos associados na administração da nossa entidade de previdência foi determinante para ditar os rumos dos investimentos e garantir que seus recursos não mais fossem utilizados de forma duvidosa ou em negócios de retorno incerto” aponta Marcel Barros, secretário-geral da Contraf-CUT e funcionário do BB.

Fruto das decisões acertadas dos associados em suas escolhas, o Plano 1 apresentou resultados superavitários que permitiram melhorar os benefícios e as reservas garantidoras.

No Previ Futuro a boa administração e a transparência vêm trazendo sucessivos resultados positivos que valorizam as reservas e apontam para um futuro tranquilo para os associados quando de suas aposentadorias.

A cada dois anos os associados são chamados a se manifestarem para ditar os rumos da Previ e este ano o processo ocorrerá entre 18 e 29 de maio.

No Plano 1 a manutenção do BET (benefício especial temporário) e a perspectiva de obter novos superávits poderão garantir mais benefícios em negociações conduzidas pela Contraf-CUT e pelos eleitos na Previ.

Importante lembrar que há na Justiça uma ADIN (ação direta de inconstitucionalidade) impetrada pela Contraf-CUT, com assessoria da Anapar, contra a Resolução 26 da CGPC que, se obtiver decisão favorável, poderá garantir mais recursos para melhorar ainda mais os benefícios.

No Previ Futuro, além das propostas já apresentadas ao banco para negociação (revisão da Parcela Previ nos benefícios de risco, resgate da contribuição patronal em caso de demissão etc.), foram implementadas opções de



“Intervenção dos associados na administração da Previ foi determinante”, diz Marcel Barros, secretário-geral da Contraf-CUT e funcionário do BB

investimentos que podem garantir maior rentabilidade às reservas, de forma que os benefícios possam ser majorados quando da aposentadoria.

“A Contraf-CUT tem apresentado aos bancos proposta de contribuição sob a remuneração variável (PLR) e esse é um ponto importante para negociar com o BB. Pela proposta, o banco faria um aporte ao fundo proporcional ao valor pago a título de PLR e, assim, garantiria que no futuro o benefício não fosse defasado”, defende Mirian Fochi, secretária de Assuntos Jurídicos da Contraf-CUT e conselheira deliberativa eleita da Previ (mandato que termina em maio/2012).

Em relação aos bancários dos bancos incorporados, as entidades sindicais defendem que todos devem ir para a Previ. Caso não avancem as negociações para que os novos funcionários que assinaram o regulamento do banco pertençam ao Previ Futuro, é importante que a Previ administre seus recursos de complemento de aposentadoria, pois isso lhes garantirá mais segurança e poder nos investimentos. Existem ainda outras reivindicações importantes para os associados, como o fim do voto de minerva para o banco e a volta da Diretoria de Participação para o controle dos associados.



Queremos proteção para os bancários

As entidades sindicais têm acompanhado e criticado os sucessivos processos de reestruturação que o banco vem executando. Os modelos implantados só têm piorado as condições de trabalho e prejudicado o atendimento aos clientes e usuários.

O banco passou a implantar em todo o País neste ano as Plataformas de Suporte Operacional (PSO), com cronograma de conclusão previsto para julho próximo. O processo tem causado apreensão nos funcionários que serão realocados para o setor.

O modelo PSO centraliza os caixas executivos e gerentes de serviço em uma dotação única por região abrangida, acabando com o vínculo desses funcionários com uma agência específica e permitindo o surgimento dos chamados “caixas flutuantes”, que podem atuar em qualquer unidade circunscrita naquela PSO.

O sistema será implantado em 89 municípios que têm mais de cinco agências, num total de 101 plataformas, abrangendo mais de 1.500 agências. Segundo o banco, em virtude da implantação, serão criadas 393 oportunidades de comissionamento na rede.

São Paulo



Banco expande modelo para todo o país e Contraf-CUT cobra melhorias e garantias para os caixas e gerentes de serviços

Contudo, a preocupação dos trabalhadores envolvidos está relacionada à dotação das PSOs e a nomeação dos caixas executivos (efetivos ou que abrem caixa regularmente nas agências) e dos gerentes de serviços. Também há receios quanto ao processo de avaliação de desempenho a distância, ao eventual rodízio ou à flutuação entre as dependências, às substituições/desvios de função, ao sistema de monitoramento da fila (GAT) e à representação sindical nos locais de trabalho. Os dirigentes querem que durante a implantação das plataformas nas regiões o banco inclua todos os bancários que

abrem caixa com regularidade para atender à demanda real das dependências, quer que todos sejam efetivos e que também sejam incluídos na seleção e preenchimento das vagas na PSO os caixas substitutos regulares.

Realidade é bem diferente

“A realidade nos locais de trabalho é diferente da dotação do BB 2.0, que é sempre menor que a necessidade real de uma agência. Sempre alguém abre o caixa para dar conta da demanda. Há uma infinidade de agências com um caixa na dotação, mas dois caixas atuam para dar conta do serviço” informa William Mendes, secretário de Formação da Contraf-CUT e funcionário do BB.

As entidades sindicais ouviram de vários gestores dúvidas e receios como, por exemplo, a perda da capacidade de administrar as sazonalidades no movimento da agência. No modelo atual, o administrador tem controle da agência. Se a demanda nos caixas aumenta, um escriturário pode ser designado para a função e receber a comissão pelo trabalho exercido. Porém, com a implantação da PSO da forma como está prevista, o administrador perde essa possibilidade, uma vez que o envio de “caixas flutuantes” é determinado por uma central. O resultado disso é que o administrador perde a capacidade de gerenciar os “picos” e “vales” no atendimento, sobrecarregando os bancários e deteriorando a qualidade do atendimento.

A criação da PSO foi vendida como um processo de modernização do banco público. Na verdade, todos os processos em andamento sinalizam o isolamento dos serviços de execução operacional como mais uma etapa da terceirização fraudulenta em curso na empresa, que focada na redução de custos, vem expulsando clientes e usuários das agências e forçando a utilização de “canais alternativos”, sendo o Mais BB e os correspondentes bancários alguns deles, além da novidade do banco, a exploração dos funcionários dos Correios – o Banco Postal.

Sindicatos devem acompanhar a implantação

Nesta fase de implantação das PSOs em todo o país é importante que os sindicatos pesquisem a quantidade de bancários que atuavam nos caixas diariamente antes da mudança, de modo a cobrar do banco que não haja redução de bancários no setor e, conseqüentemente, sobrecarga de trabalho nas agências e nas plataformas. Os bancários devem informar aos sindicatos quantos caixas atuavam efetivamente nas agências.

Contra as metas in

Bancários apontam problemas na proposta do novo Sinergia BB e reivindicam mudanças durante negociação



Fortaleza



Belo Horizonte

O Banco do Brasil apresentou à Contraf-CUT, federações e sindicatos o novo programa de metas do banco, o Sinergia BB, durante a segunda reunião em 2012 da mesa de negociação permanente no último dia 13 de março. A Comissão de Empresa dos Funcionários do BB não concorda com alguns pontos e reivindica mudanças.

Após a apresentação feita pelo banco sobre as linhas gerais do programa, foi exposta pelas entidades sindicais uma série de problemas e incertezas que o novo programa vem causando na rede de varejo no que diz respeito à forma como as dependências serão avaliadas em seus resultados, ao final do semestre. As entidades sindicais não estão de acordo com a individualização das metas nas carteiras de clientes, como define o novo programa. Até 2011, o acordo de trabalho era metrificador do resultado da dependência como um todo e a referência para a parcela do módulo bônus da PLR.

“Da forma como está configurado o programa, tere-

mos dificuldades em negociar com o banco neste ano, principalmente se a empresa seguir fazendo mudanças que contrariam as posições dos bancários”, critica Carlos Eduardo, presidente dos Bancários do Ceará e representante na CEBB. Outro item sugerido foi uma mesa temática sobre PLR para discutir o modelo de pagamento no banco, inclusive porque as entidades sindicais não aceitarão o atual Sinergia BB como referência para a parcela complementar ao módulo Fenaban da PLR.

Após as críticas das entidades sindicais, construídas ouvindo os bancários comissionados, o BB informou que levará a proposta de uma pesquisa aos bancários para avaliar o atual programa de metas. “A Contraf alerta que não tem como avaliar a validade da pesquisa, pois não conhece seu conteúdo, não sabe se ela será direcionada ou não e nem se os bancários terão a liberdade de respondê-la sem serem prejudicados ou identificados”, diz Jefferson Boavas, presidente do Sindicato dos Bancários de Campinas e membro da CEBB.

individuais

Veja detalhes da proposta do novo Sinergia BB

O novo programa de metas do banco tem as seguintes premissas: Sistema Único alinhado à avaliação de desempenho, mobilização da força de vendas e gestão de carteira, preserva a metodologia do Balanced Score Card (BSC), avaliação de desempenho para cada função negocial da “Força de Vendas” (FdV) e avaliação de desempenho geral.

Haverá blocos indicadores e chaves de etapa com travas para mudança de etapa. Mobilizadores estratégicos também travam a mudança de etapa, já os pontuadores e unificadores não travam.

No novo modelo do Sinergia BB a pontuação do placar será de 0 a 100, ao invés de 0 a 600. A média das etapas que atingir 70 pontos indica que os funcionários chegaram à meta total, logo será classificada como Etapa Ouro. O placar final considera todas as premissas.

Os rankings continuam com as três etapas bronze, prata e ouro e duas novas modalidades de premiação, Ouro Estado e Ouro Brasil.

Haverá diversas carteiras de agência e indicadores gerais de grupo por agência (pela equipe da agência). Na pontuação final ocorrerá a junção das carteiras individuais e da equipe.

O banco tirou a responsabilidade principal do gerente geral e passou para as carteiras. “Cerca de 70% da meta da agência está nas carteiras. Antes o acesso ao ranking das carteiras era do gestor da dependência e agora qualquer um pode acessar. O programa traz a nova ideia de gestão do banco para a nova geração de funcionários, uma gestão focada em metas individuais”, avalia José Adriano, secretário geral do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e que representou Minas Gerais na negociação com o banco.

Além disso, as entidades sindicais frisaram durante a negociação que não admitem o ranqueamento de funcionários e nem que os bancários tenham acesso ao desempenho uns dos outros. Representantes da Comissão de Empresa dos Funcionários do BB destacaram que a divulgação do desempenho em um ranking pode gerar cobranças excessivas e assédio moral para o atingimento de metas, assim o bancário deve ter acesso apenas à sua avaliação individual.

‘Modelo do Sinergia BB estimula o assédio moral’

“**A**inda falta clareza em alguns itens e estamos preocupados que o atual modelo estimule o assédio moral e o descomissionamento, já que quando um funcionário não for tão bem individualmente e deixar de atingir uma meta poderá sofrer retaliação, pois de acordo com o novo modelo todos precisam ter resultados individuais e coletivos na unidade. A proposta do Sinergia BB gera competição entre bancários da mesma instituição por causa dessa relação entre remuneração e premiação”, afirma Eduardo Araújo, coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do BB.

Os sindicatos ouviram gestores e muitos afirmam que antes, no antigo acordo de trabalho, tinham condições de gerir e acompanhar a evolução dos resultados na dependência como um todo porque era possível balancear metas da agência conforme perfis das carteiras. Agora, não é mais possível essa administração geral da agência.

“Ao implantar ‘indicadores não compensáveis’ e ‘foco na gestão das carteiras’, o banco evidencia o inverso do que promete quando fala em aumentar o ‘espírito de equipe’. Só existe ‘espírito de equipe’ quando o gerente pode administrar sua equipe e seus perfis para o resultado final”, critica Ronaldo Zeni, diretor da Fetrafi RS e representante na CEBB.

A Comissão de Empresa dos Funcionários do BB também tem denunciado a postura de gestores que continuam montando ranking de funcionários com exposição dos nomes e resultados individuais. Esse tipo de ranking foi proibido em uma das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

Bancários na luta por

Funcionários do BB realizaram em março um Dia Nacional de Luta por jornada de 6 horas, melhorias no Plano de Carreira e melhores condições de trabalho



Boa Vista



Rio de Janeiro

Os funcionários do Banco do Brasil de várias regiões brasileiras realizaram no dia 6 de março um Dia Nacional de Luta pelo cumprimento da jornada legal de seis horas na empresa. Na pauta estiveram ainda melhorias no Plano de Carreira, fim do assédio moral, melhores condições de trabalho e atendimento aos clientes. Cidades como São Paulo, Brasília, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Fortaleza, Recife, Porto Alegre, Curitiba, Boa Vista, Campos

dos Goytacazes (RJ), Teófilo Otoni (MG) e bancários do Vale do Paranhana (RS) engrossaram o dia de mobilizações.

“Os funcionários do BB responderam ao chamado e fizeram um bom dia de luta. Os bancários querem soluções nas mesas permanentes para assuntos como a garantia de direitos aos incorporados na Cassi e Previ e o respeito à jornada de 6 horas. Além disso, os funcionários estão preocupados com o programa de metas Sinergia BB. A Contraf-CUT

jornada de 6 horas



Cuiabá



Londrina



Brasília



Porto Alegre

e os sindicatos vêm alertando o BB para o fato de que o programa poderá gerar problemas na negociação específica da PLR do banco”, afirma Carlos de Souza, diretor do Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro e representante na Comissão de Empresa dos Funcionários do BB.

Há tempos os bancários vêm cobrando do banco uma proposta concreta que contemple o que os bancários querem, que é o respeito à jornada legal de 6 horas - prevista na legislação - e sem redução salarial.

Mas, apesar da pressão do movimento sindical, o banco insiste em ignorar o assunto.

“Além de insistir no descumprimento da legislação sobre o tema, o BB ainda quebra um acordo que ele mesmo havia firmado com os bancários, de que apresentaria uma proposta aos representantes sindicais. Mas até agora nada. Isso é um flagrante de duplo desrespeito”, denuncia o coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do BB, Eduardo Araújo.

No BB tem terceirização

Decisão do TST reverte contratação de terceiros em CABB no Paraná e comprova prática ilegal do banco

Em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento a recurso do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região (PR) e obrigou o banco a substituir centenas de terceirizados na CABB de São José dos Pinhais com a contratação dos concursados de 2003 que não foram chamados na região do Paraná. Com isso, foi revertida decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que favorecia o banco. Para o MPT, tal decisão contrariou o artigo 37, caput e inciso II, da Constituição Federal, que exige aprovação prévia em concurso público.

O fato evidencia o que a Contraf-CUT, federações e sindicatos, que estudam e combatem a terceirização em todas as instâncias políticas do país, já denunciam há bastante tempo e que a direção da empresa nega: o Banco do Brasil pratica, sim, a contratação irregular

de trabalhadores em substituição a concursados. A empresa, apesar de firmar compromissos e obviamente se preocupar em manter sua imagem de socialmente responsável, joga por terra esse esforço, uma vez que já repercutiu nos meios de comunicação do país este tipo de prática ilegal.

Segundo informações obtidas pela Contraf-CUT, o banco já havia negado a terceirização em ofício encaminhado em dezembro de 2010 ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest), no qual afirmou não haver nenhum caso de terceirização a ser revertido na empresa. O documento foi enviado em resposta a determinação do Dest, em cumprimento do Acórdão nº 2132/2010 do Tribunal de Contas da União (TCU), de que todas as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias e coligadas revertissem todos os processos

Contraf-CUT discute reversão de terceirizações

Diversas foram as rodadas de negociação, tanto com a Fenaban quanto com o BB, para tratar da reversão desse tipo de prática ilegal.

Medidas judiciais e administrativas já foram encaminhadas pela Contraf-CUT junto à Procuradoria Geral do Trabalho em Brasília, ao Ministério Público do Trabalho e em denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego.

“A lei prevê apenas a possibilidade de contratação de pessoal terceirizado para as áreas de asseio e conservação e vigilância. Ou seja, poderíamos dizer que ao promover processos de terceirização sem lastro, a atual gestão poderia ser considerada até mesmo temerária em razão da contratação de passivos trabalhistas ocultos”, avalia Ana Smolka, diretora do Sindicato dos Bancários de Curitiba e representante na Comissão de Empresa dos Funcionários do BB.

O BB e os demais bancos têm optado por pagar para ver. E é isso que literalmente vai ocorrer ao final dos processos, uma vez que apesar de não ser possível estabele-

cer o vínculo de emprego direto com o BB, por conta da exigência do concurso público, é devida a indenização pecuniária a todos os trabalhadores terceirizados em situação irregular.

“Vamos aproveitar essa decisão do TST para exigir em mesa de negociação a reversão imediata no Paraná, bem como nas unidades da CABB de São Paulo e Salvador. Também vamos oficiar ao Dest e ao TCU, a partir da resposta do BB sobre as irregularidades que persistem”, afirma Miguel Pereira, secretário de Organização do Ramo Financeiro da Contraf-CUT.

As entidades sindicais conclamam a todos os bancários do BB a apoiarem o abaixo-assinado que será encaminhado ao Congresso Nacional e demais autoridades contra a aprovação do PL 4330 de Sandro Mabel, que pretende legalizar a mais ampla terceirização de mão de obra no Brasil, podendo ser adotada por qualquer empresa para execução de qualquer tarefa, a qualquer tempo. Significa o fim da relação direta de emprego no país.

ilegal, sim!

Curitiba



Terceirização é...

Precarização dos direitos dos trabalhadores, redução de custos para a empresa e rebaixamento do patamar salarial dos funcionários do BB.

de contratação de pessoal – terceirização – que afrontassem diretamente o enunciado 331 do TST, que proíbe a terceirização nas chamadas atividades fim e também aquelas constantes do quadro de carreira da própria empresa.

Diferentemente do BB, outras empresas públicas, dentre elas os demais bancos públicos como a Caixa federal e BNB, apresentaram os números para reversão da terceirização e o calendário para realização de concursos públicos tal qual o TCU determinou. Já o Banco do Brasil fez e faz o inverso.

A CUT, a Contraf e suas entidades souberam da informação de que o banco tem buscado periodicamente intervir negativamente na negociação das entidades sindicais com o governo para a construção de uma proposta de regulamentação da terceirização no Brasil que impeça a precarização dos direitos dos trabalhadores.

“A recente decisão do TST com relação aos trabalhadores da CABB de São José dos Pinhais comprova a irregularidade do banco, nossas denúncias e demonstra que a atual direção do BB quer se colocar acima da lei

e das determinações institucionais”, afirma Cláudio Luiz, diretor do Sindicato dos Bancários de São Paulo e representante na CEBB.

A situação se agrava ainda mais na terceirização promovida nos serviços do SAO (malotes de retaguarda e processamento de documentos), na atuação dos terceirizados Mais BB e no caso dos correspondentes atuando no ambiente interno das unidades, dos envelopes de depósito dos TAA – terminais de autoatendimento.

“Se a terceirização desses serviços já é considerada ilícita, o que falar quando na verdade ocorre a intermediação ilegal de mão de obra, onde estão presentes a figura da personalidade, subordinação direta e habitualidade, elementos que caracterizam a relação direta de emprego?”, questiona Sérgio Faria, representante da Federação Rio de Janeiro e Espírito Santo na CEBB.

O BB enquanto maior instituição financeira do País e de caráter público deveria servir de bom exemplo para o restante do sistema financeiro e não se pautar por práticas ilegais na busca frenética de redução de custos com pessoal e na maximização de seus resultados.

BB e Previ são instituições sérias e merecem respeito

Aos funcionários, clientes e brasileiros

A respeito das reportagens veiculadas pela imprensa sobre o Banco do Brasil e a Caixa de Previdência dos Funcionários do BB, relatando disputas internas entre executivos e suposta quebra de sigilo bancário, os trabalhadores que defendem o Banco do Brasil como banco público manifestam-se na defesa do papel do banco público.

Os empregados repudiam a falta de compromisso com a instituição demonstrada pela direção da empresa, que coloca a disputa de poder e influência acima do interesse público e acaba por afetar sua imagem e os negócios, com prejuízo para a sociedade. Defendemos que qualquer irregularidade seja apurada e os responsáveis punidos.

O Banco do Brasil é dos brasileiros e não deve ser inviabilizado por disputas internas. Os bancos públicos são patrimônio da sociedade e foram fundamentais no combate à maior crise econômica desde 1929, causada pela quebra do banco Lehman Brothers, em 2008, e pela desregulamentação e falta de fiscalização do sistema financeiro internacional.

Naquele momento, os bancos públicos federais foram fundamentais na execução da política de governo para blindar nosso país da crise por meio de políticas fiscal e monetária que auxiliaram para que o Brasil, diferentemente de outras nações do mundo, fosse um dos que melhor enfrentou o problema, além de evitar que os efeitos da crise se disseminassem e saíssem do controle, possibilitando ao país a saída mais rápida entre todas as nações da crise.

O funcionalismo e suas entidades de classe e associativas defendem que o Banco do Brasil avance na atuação como banco público auxiliando o desenvolvimento do país. Que preste contas à sociedade por meio de mecanismos definidos pelo congresso nacional. Defendem o direito dos pequenos produtores rurais, micros e pequenas indústrias terem acesso ao crédito para fomento e desenvolvimento regional.

O Banco do Brasil e Caixa são duas instituições seculares com história de contribuição para o País por seus trabalhadores, pelas suas ações e pelo seu pioneirismo. Quando pouco

se falava em previdência e pecúlio, os funcionários do BB criaram a Previ em 1903. O Banco do Brasil desde 1808, por sua vez, foi o grande desbravador de regiões longínquas, levando para elas serviços e a presença do governo federal. E, nos dias atuais ainda exerce papel fundamental no fomento ao desenvolvimento.

Da mesma forma que o BB, a Previ (fundo de pensão dos funcionários do banco) deve ser preservada de interesses individuais de executivos do banco. Foi com um modelo de gestão avançado implantado no ano de 1997, que os funcionários passaram a fazer parte da gestão do fundo, com poderes em todas as instâncias administrativas. Modelo que foi fundamental para evitar investidas de governos passados na execução de negócios prejudiciais aos interesses dos trabalhadores e do fundo de pensão.

Esse modelo tem garantido o bom desempenho graças ao modelo de governança corporativa, onde cada um cumpre o seu papel, tanto os representantes do Banco do Brasil quanto os eleitos pelos funcionários, que juntos devem gerir a Previ e garantir a aposentadoria de mais de 170 mil pessoas.

Mas neste mês de março o funcionalismo do BB e a sociedade assistem a uma acirrada troca de acusações envolvendo gestores do BB e da Previ indicados pelo Banco do Brasil, na qual são reveladas ações deploráveis e condenáveis pela sociedade. Revelações que preocupam os trabalhadores e merecem a condenação por parte das entidades associativas e sindicais.

A Disputa não é para fazer o Banco e a Previ melhores, brigam por poder político, não importando as consequências para as duas instituições. Disputa que, avaliamos, só pode acontecer em decorrência da dissociação dessas pessoas com as iniciativas e decisões governamentais de transformar suas empresas em entidades exemplares e capazes de auxiliar a gestão do País na construção de uma nova história.

Assim, todos os funcionários do Banco do Brasil esperam que, como em outros eventos, sejam tomadas medidas capazes de apurar as acusações e de estancar a crise, com medidas que priorizem a valorização do corpo técnico da empresa e que se tenha à frente do BB e da Previ equipe voltada para o gerenciamento e que se preocupem com o futuro dessas instituições tão importantes para o nosso país.

