



APARTHEID SOCIAL

Lucro de 11,7 bilhões não melhora condições de trabalho

Apesar da alta lucratividade, semestre a semestre, a direção do banco não tem transformado os ganhos em melhorias nas condições de trabalho e nem resgata direitos retirados como o anuênio, sétima e oitava horas, PCS, isonomia para os novos funcionários e um piso salarial digno e compatível com a realidade do mercado.

O Banco do Brasil confirmou que é a maior instituição financeira do País, ao divulgar o lucro líquido de R\$ 11,7 bilhões no ano passado. O re-

sultado representa um incremento de 15,3% nos ganhos de 2009, conforme informado pela empresa.

Por outro lado, cada vez mais, o BB segrega sua clientela pelo poder aquisitivo. Os clientes sofrem um verdadeiro “apartheid social”: os de baixa renda são empurrados ao auto-atendimento das agências, supermercados ou casas lotéricas.

A triagem da clientela pelo poder econômico começa logo na entrada das agências. A discriminação é evidente



● **Cassi: BB cobrado na Justiça**

● **Defasagem salarial histórica**

Página 2

● **Call Center: a enrolação do BB continua**

Página 3

● **Reflexões sobre o Comitê de Ética**

Página 4

Avaliação

Novos funcionários precisam ficar atentos

Os recém-admitidos no Banco do Brasil, que não obtiverem um bom desempenho na primeira avaliação funcional (55 dias), devem informar de imediato o Sindicato e a GEPES. Seja por um problema de adaptação ao ambiente de trabalho, não ter havido acompanhamento, ou uma avaliação arbitrária, a situação pode ser resolvida durante o período de experiência, com a ajuda de gestores e do Sindicato.

Se o funcionário nada fizer e receber a segunda avaliação negativa, poderá ser avaliado “sem perfil bancário” e, com isso, ter seu contrato automati-

camente extinto, não cabendo análise de recurso.

As normas internas da empresa determinam que os funcionários recém-admitidos estão sujeitos a um contrato de experiência com um prazo determinado de 90 dias. Durante esse período, os empregados passam por duas avaliações, uma no 55º dia e a outra no 85º dia, que tem como objetivo subsidiar a decisão de permanência ou não no quadro funcional.

Cobre do seu superior o acompanhamento do seu desempenho durante essa fase do estágio probatório.

Responsabilidade do banco cobrada na Justiça

O Sindicato dos Bancários da Bahia e a Associação dos Antigos Funcionários do Banco do Brasil, (AAFBB), ingressaram, em 2009, com uma ação contra o BB, em favor da Cassi e dos seus associados (processo 0119300-92.2009.5.10.0015).

Antes da reforma da Cassi, em 1996, o banco era responsável integralmente pela assistência médico-hospitalar, originalmente assumida nos contratos de trabalho de seus funcionários. Com a reforma de 1996, o banco transferiu esses encargos para a Cassi, cuja gestão continuou controlando, reduziu suas despesas mensais, proporcionando economia de bilhões. Entre 1996 e 2007, repetiu a transferência de obrigações que ainda são suas, através da reforma estatutária consumada em julho/agosto de 2007.

Diante das audiências na 15ª Vara

Cível de Brasília, no ano passado, a juíza decidiu em favor da Cassi. Porém, o banco entrou com recurso que foi considerado inapropriado. O processo foi remetido à 2ª instância, onde os recursos serão julgados.

Para o coordenador do Conselho de Usuários da Cassi, Humberto Almeida, que participou de todas as audiências, "o banco praticou diversas ilegalidades com seu funcionalismo, retirando de direitos (pré e pós-98), como salários de ingresso rebaixados, não cumprimento das responsabilidades com a Cassi, sendo o principal causador do nível de adoecimentos ocorridos". Tudo isso, traz um impacto no custo da saúde.

O banco continua se valendo da importância da Cassi, para atrair novos funcionários, sem rever um PCS justo e se utilizando do superávit da Previ de forma imoral, para aumentar seu lucro.



Humberto Almeida defende humanização e mais solidariedade na Cassi

Conselho de Usuários da Cassi

Os Conselhos de Usuários da Cassi, criados em 1999, são órgãos de âmbito estadual, com função consultiva. Através da pluralidade de representações de entidades, funcionários da ativa, da Cassi e dos aposentados do BB, essa instância promove ações sociais e debates, auxiliando na gestão e influenciando nas decisões de interesse dos participantes da Caixa de Assistência.

Este ano teremos a V Conferência de Saúde, no segundo semestre, em Salvador, e haverá pré-Conferências de Saúde em diversas regiões do Estado: Vitória da Conquista, Itabuna e Feira de Santana, com o objetivo de consolidar outros conselhos no interior, em parceria com as Clinicassi e interagir nas necessidades dessas localidades.

Boas vindas

Na solenidade de posse, no dia 4 de abril deste ano, foi apresentada aos funcionários da Cassi, a nova Gestora da Unidade Bahia, Adriana Franck

Sarmento, que recebeu mensagem de boas vindas do coordenador do Conselho, Humberto Almeida. Ele enfatizou a necessidade de um clima de humanização, solidariedade, compromisso entre os funcionários da Cassi, para que possam enfrentar os desafios, que envolvem atenção à saúde e a rede credenciada.

O Conselho chamou a atenção para as demissões na Unidade Bahia, sem justificativa. Há casos em que o próprio funcionário pediu para sair, devido às condições de trabalho. Não adianta apenas um ambiente moderno se não houver uma política de valorização do funcionalismo.

"O Conselho continuará sendo parceiro da Unidade e da nova gestora" com o intuito de melhorar as condições de trabalho dos funcionários da entidade e prestar um atendimento de qualidade, finalizou o coordenador, Humberto Almeida.

Defasagem histórica

Em 1996, teve início no Banco do Brasil um arrocho salarial inédito: índice de reajuste ZERO. Os funcionários começam a sofrer humilhações, perseguições, e a perda do poder aquisitivo, o endividamento veio como resultado natural.

As consequências foram muitas, retirada de filhos de escolas, adoecimentos, perda da auto-estima, depressão,

demissões e até suicídios. Foi um dos momentos mais terríveis nas dependências do BB.

Os reajustes, no período, registraram grande diferença entre os aumentos concedidos nos bancos públicos, e os índices ICV/DIEESE e INPC, que são utilizados como parâmetro para os reajustes salariais.

Contra os números não há argumentos

Apesar de ainda hoje alguns companheiros dizerem que nesse período não houve perdas, a verdade é que foram oito anos de arrocho. O diretor do SBBA, Olivan Faustino, lembra que nesse período "houve o maior empobrecimento nos salários dos funcionários do Banco do Brasil, BNB e Caixa, um arrocho perverso e cruel, retirada de direitos (anuênio) e rebaixamento do PCS (interstícios 12% e 16%) para 3%". Ele lembra ainda a retirada de direitos para os novos funcionários que ingressaram a partir de 1998, situação que estamos reconquistando com muita luta e determinação, através de manifestações e greves. "Vamos continuar defendendo a recomposição das perdas passadas, a exemplos de outras categorias que as estão conquistando", reafirma Olivan.

Olivan Faustino: precisamos de um novo PCS.

REAJUSTE ACUMULADO (%)	
Período: 1996 a 2003	
ICV/DIEESE.....	78,45%
INPC.....	73,68%
INSS.....	80,51%
PREVI.....	85,00%
BANCOS PRIVADOS.....	56,64%
CAIXA (CEF).....	6,75%
B. DO NORDESTE (BNB)..	9,52%
B. DO BRASIL (BB).....	10,02%



DIREITOS RECONQUISTADOS PARA OS PÓS-98

- Licença p/ acompanhar pessoa enferma da família LAPEF..... 2003
- Abono assiduidade..... 2003
- Auxílio odontológico e p/aquis. de óculos e lentes..... 2003
- Auxílio funeral de dependente econômico..... 2004
- Auxílio desequilíbrio financeiro..... 2004
- Auxílio catástrofe natural e incêndio residencial..... 2004
- Auxílio tratamento psicoterápico..... 2005
- Adiantamento p/reposição em 10 meses nas férias..... 2007
- Adiantamento p/cobrir consignações em atraso..... 2007
- Adiant. p/cobrir devolução vantagens p/desistência de remoção.. 2007
- Contribuição de 4,5% pelo BB para a CASSI (antes 3,0%)..... 2007
- Auxílio às vítimas de assalto e sequestro..... 2009
- Direito de acumular e vender os abonos assiduidade..... 2009

EXPEDIENTE

Informativo do Sindicato dos Bancários da Bahia, exclusivo para os funcionários do Banco do Brasil. Editado e publicado sob a responsabilidade da diretoria da entidade. Diretores Responsáveis: **Olivan Faustino, Humberto Almeida, Fábio Ledo, José Barberino, Florival Bomfim, Érica Mendonça, Antonio Silva, etc...** - Presidente: **Euclides Fagundes** - Diretor de Imprensa: **Adelmo Andrade** - Jornalista responsável: **Ney Sá Reg.** MTE 1.164-BA. - Projeto Gráfico e Editoração: **Vicente Duque**- Fotos: **arquivo SBBA** - Impressão: **MuttiGraf** - Tiragem: 5 mil exemplares. Edição fechada em 18.05.2011.

Em Salvador continua o "cacete armado"



Móveis, sucatas e equipamentos usados ocupam a área onde supostamente deve ser instalado o Call Center

Frente às inúmeras denúncias de desrespeito e descaso com os funcionários do Call Center, há alguns meses atrás o banco resolveu colocar uma placa no prédio do bairro do Comércio, informando das novas instalações. Mas, que instalações?

Ao visitar o suposto local onde funcionará o Call Center, o Sindicato constatou um ambiente abandonado, com móveis quebrados, forro caindo, mofo e muita sujeira. As fotos comprovam o caos e o completo abandono.

Não houve licitação para realização das obras e não há previsão para início da reforma. Enquanto isso, no Aeroclube, o Call Center continua em instalações precárias, prejudicando os funcionários e as atividades que lá são desenvolvidas de forma limitada. Há vagas para 48 funcionários, mas estão bloqueadas. Máquinas licitadas e adquiridas pelo banco estão paradas, ociosas por falta de "sites".

A Central de Atendimento foi criada em 2007, através de contrato firmado entre o presidente do BB, Antonio Francisco Lima Neto e o governador do Estado da Bahia, Jaques Wagner. Com a unidade, seriam criados 3.000 empregos diretos, sendo 500 postos de trabalho para o BB. O Call Center conta hoje

com 101 funcionários do BB.

O Estado ofereceu incentivos fiscais, mas não houve a contrapartida do banco. Ao contrário, o que aconteceu foi a redução de pontos de trabalho, precarização das instalações físicas e falta de ambulatório. O BB não honrou seus compromissos com o governador e o povo da Bahia.

Outro fato que tem levado a indignação do funcionalismo é a variação entre os valores das comissões dos atendentes A e B, que exercem a mesma função (A = R\$ 360,00 e B = R\$ 181,80). Para o diretor do Sindicato, Humberto Almei-

da, além de vergonhosos esses valores pagos são injusto. "O nível mínimo de comissão do BB deveria ter como parâmetro a gratificação de caixa, e sem distinção entre o atendente A e B", afirma Humberto.

O Sindicato continuará denunciando e levará ao conhecimento do governador, a forma irresponsável com que o BB trata os acordos firmados e a falta de responsabilidade sócio-ambiental do banco.

Instrução Normativa orienta atitudes

Muitas vezes, o excesso de trabalho e o ritmo intenso nas agências fazem com que a rotina seja descumprida. Entretanto, a observância das normas é uma forma de o próprio funcionário se resguardar das atitudes antiéticas de alguns gestores. Alterações de rotina só com ordem de serviço, por escrito.

Os funcionários devem buscar conhecer o Código de Ética e as Normas de Conduta da empresa, constantes na Instrução Normativa 382-1, que tem por objetivo pautar ações e atitudes. A observação dessas regras visa evitar problemas que podem gerar inquéritos administrativos e até demissões.

As normas de conduta também estabelecem como dever dos gestores tratar o funcionário com respeito, se abstendo de condutas hostis, imposições de autoridades, desrespeito às atribuições funcionais, atitudes discriminatórias e preconceituosas, constrangimento de funcionários e de terceiros, assédio sexual, assédio moral, ofensa e ameaça explícita ou disfarçada.



A placa anuncia uma ficção: a Central de Atendimento continua parecendo um depósito de lixo

Como se precaver do descomissionamento

É importante que todo funcionário acompanhe de perto sua GDP (Gestão de Pessoas). Se notar que pode ser prejudicado por seu superior hierárquico, o bancário deve expor a situação a seus colegas para que, juntos, possam reduzir os efeitos de uma avaliação injusta ou "encomendada".

Segundo a Instrução Normativa (IN) 369-1, item 1.16.4.2, poderá ocorrer dispensa de comissão quando o funcionário apresentar três desempenhos insatisfatórios consecutivos,

desde que registrado em GDP com ciclo de avaliação concluído.

O Sindicato ressalta também a importância de anotação na GDP pelo próprio envolvido e pelos colegas, contrapondo-se às anotações do superior. Se, finalizado o período de avaliação, os conceitos permanecerem injustos, registre reclamação na Ouvidoria e na GEPES Regional. Fique atento, depois de efetivado, é mais difícil reverter administrativa-mente a decisão.

Quadro Suplementar

O funcionário em licença-saúde ou acidente de trabalho pode ser incluído no quadro suplementar da dependência a partir do 91º dia consecutivo de afastamento, a critério da administração, ou obrigatoriamente, no 181º dia de afastamento. A inclusão no quadro suplementar implica em descomissionamento automático.

Ao sair de licença, fique atento ao que determina a IN 369-1, item 1.16.4.5.1 e a IN 376-1.

Comitê é instrumento de alienação dos trabalhadores



O que sente a vítima de assédio moral

Assédio moral tem se constituído numa realidade perversa dentro do Banco do Brasil. Veja alguns depoimentos de colegas que foram vítimas dessa prática nociva e covarde:

“Uma das ‘gerentes’ com quem trabalhei berrava comigo e com outras bancárias da agência. Ela batia na mesa e gritava: ‘você têm medo do cliente? Tem que sair, tem que vender’. Será que eu tenho que aguentar isso? Acho que não preciso disso não.”

“A experiência de assédio moral que eu vivi, praticada pelo ‘gerente’ da agência, foi de intensa violência psicológica. Tal violência é mais intensa do que um assalto, sequestro ou estupro, pois nestas, há a esperança de o bandido ir embora.”

“O mesmo banco que fala em responsabilidade sócio-ambiental, superar metas, é conivente com todo tipo de abuso, pressão e assédio moral. Esse último tem ceifado a saúde e a vida dos funcionários.”

“Quando adoecemos por assédio moral, o banco e os colegas não se lembram que existimos. Somos algum tipo de material descartável. A vida do funcionário só tem valor enquanto ele estiver cumprindo as metas.”

“Após incontáveis ameaças de rebaixamento de cargo funcional para me convencer a trabalhar no modelo dele, meu ‘chefe’ partiu para as vias de fato, exigiu que eu solicitasse ‘espontaneamente’ a mudança de cargo, para abrir espaço a outro que se submeteria às suas convicções. Não cedi. Então ele determinou que eu fosse trabalhar em outro departamento, me isolando da atividade que me realizava. A frustração tomou conta de mim. Senti solidão por não poder revelar aos outros, humilhação por ser discriminado como fraco e derrotado. Me senti assaltado e roubado de minhas potencialidades.”

“O assédio moral quase causou a destruição de minha convivência familiar. Depressão, sensação de humilhação, fiquei sem vontade de viver. Por isso, quando algum colega sofrer assédio moral deve denunciar. Leve todas as provas possíveis. A nossa paz não tem preço!!!”

ASSÉDIO MORAL É CRIME!!!

ONDE DENUNCIAR

Sindicato dos Bancários: (71) 3329-2333

Ministério Público – 5ª Região: (71) 3324-3400

Superintendência Regional do Trabalho: (71) 3329-8400

Coordenadores Estaduais de Saúde do Trabalhador – CESAT: (71) 3326-1627

Ao analisar o germen que promoveu os Comitês de Ética, o seu momento histórico, o propósito da sua construção, qual a sua preocupação e como se encontra montado o sistema de atuação, percebemos que trata-se de mais um instrumento arrefecedor da luta de classe a serviço do capital, na reengenharia do trabalho.

Considerando o contexto histórico do mundo do trabalho, principalmente no sistema financeiro, privado e público, pela mão perversa do capital, vivemos um momento de desconstrução, onde instrumentos da qualidade total, (para o capital, é claro) vem sendo implantados nas empresas com o objetivo de minar a consciência de classe e resistência dos trabalhadores.

Hoje, o individualismo, o mercado e o lucro imperam nas relações de trabalho, acima de quaisquer valores morais e éticos, como um ser supremo. No sistema financeiro, a competição é exacerbada, no dia-a-dia do trabalho, segundo as orientações dos capitalistas, somente existe a ética do lucro, da exploração e das metas sem limites.

O Comitê de Ética, moldado e instalado de forma unilateral pelo Banco do Brasil vem de uma pressão dos movimentos sindicais e institucionais, que resultaram num Termo de Ajuste de Conduta (TAC) proposto pelo Ministério Público (MP), para arrefecer conflitos, e apresenta ajustamento de conduta somente sob o foco individual.

Um sistema construído de cima para baixo, com fórmula pronta, que visa atender aos interesses do banco e não dos trabalhadores.

Neste instrumento de controle dos conflitos, cujo objetivo é camuflar a realidade, temos as famosas “ouvidorias” do banco, que recebem as denúncias e decidem se direcionam-nas ou não ao comitê de ética. As denúncias de assédio e violência no trabalho, não chegam aos componentes do comitê, aos representantes dos trabalhadores e muito menos aos sindicatos.

Neste sistema, ou peça instrumental de acomodação de conflitos, os trabalhadores não têm na sua composição pari-

dade de votos e voz. Dos cinco componentes do Comitê de Ética, somente um representa os funcionários e em muitas unidades nenhum, porque os que deveriam representar os trabalhadores estão a serviço, de fato, dos interesses do banco. Isso porque, no processo de eleição, os representantes sindicais foram excluídos e os debates inexisteram.

Neste sistema autoritário, alienante e não libertador, existe até um termo de censura. Por regulamento imposto pelo banco, os atos comprovados de violência, assédios e humilhações devem ficar em sigilo no âmbito do Comitê. Tem-se aí uma profunda violação ao princípio da publicidade, que atende aos interesses do capital e procura esconder as verdades do mundo do trabalho.

Quase um ano após a implantação, não há registro de que o Comitê de Ética do BB na Bahia tenha analisado casos de assédio, humilhações ou violências no ambiente de trabalho. Diante da relação de trabalho da atualidade, os empregados do Banco do Brasil sabem que este dado não retrata a realidade.

Considerando as condições de trabalho dos bancários na Bahia, assim como em todo o Brasil, a realidade é inversa. Assédios, humilhações e violência - objetivas e subjetivas -, estão no dia-a-dia do trabalhador.

É fato inquestionável, no banco, as absurdas pressões por metas, os assédios e as suaves e frias humilhações, principalmente para aqueles que não concorrem e não aceitam os mapas das metas, do mercado e do lucro.

Na análise do Comitê de Ética, nos deparamos com o fator alienante, definindo-se como um instrumento neoliberal da reengenharia das relações do trabalho, que procura de modo perverso e “legal”, mesmo não legítimo, camuflar os atos de violência, o assédio moral, e as humilhações.

Esta relação perversa intrínseca da relação de produção neoliberal acontece de modo mais grave na relação de trabalho dos bancários, e cresce assustadoramente nas instituições financeiras públicas, com os funcionários da Caixa, BNB e do Banco do Brasil.