

## UM BANCO BOMPRAPUCOS

*“Desconfiai do mais trivial, na aparência singela. E examinaí, sobretudo, o que parece habitual. Suplicamos expressamente: não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural nada deve parecer impossível de mudar.”*

Bertold Brecht

A precarização do trabalho no Banco do Brasil, na última década, coloca em risco a vida dos funcionários e os direitos conquistados. Reflete ainda o distanciamento de uma empresa pública, que exclui a população de baixa renda - que não realiza negócios nem compra serviços -, para as casas lotéricas e os correspondentes bancários.

O banco, cujo maior acionista é a própria União, vem adotando a ideologia do lucro CQC (Custe o Que Custar) com posicionamento forte no mercado financeiro, com lucratividade recorde a cada semestre, mas não transforma a riqueza em valorização do principal capital: o humano.

### Terceirização e quarteirização

A implantação desse “novo” projeto de atendimento no BB, promove de forma explícita a terceirização, aumentando a precarização e burlando a legislação trabalhista. Isso já ocorre em diversas agências da região metropolitana de Salvador.

As vagas que deveriam ser preenchidas pelos concursados, são direcionadas a empresas como a Multipag, Facilite, Adventure, Brasiforte etc., que de forma vergonhosa e exploradora, contrata através de terceirização ou quarteirização os empregados que fazem atendimentos a clientes nas agências, incluindo abertura de contas e contratação de empréstimos. Os quarteirizados além de cumprirem horário bancário,

ficam subordinados à orientação das agências, vêm realizando atividades de escriturário e até venda de consórcios.

O Banco do Brasil envereda, assim, pelos caminhos da ilegalidade, contradizendo o discurso da responsabilidade socioambiental e inclusão social, preconizado por seu acionista majoritário. A que interesses deve servir o Banco do Brasil? Não é isso que o povo brasileiro espera de um banco público.

### Sinergia rumo ao passado

Por trás de tudo, há um programa de metas chamado Sinergia, desumano, assediador, autoritário, que resulta em problemas emocionais e psíquicos como a redução da auto-estima, depressão, irritabilidade, adoecimentos e afastamentos.

O que se vê hoje remonta aos momentos de terror vividos pela geração pré-98, quando a carreira de milhares de funcionários foi interrompida, pelas sucessivas reestruturações impostas por “gestores de colarinho branco”, preocupados apenas com a preservação dos altos cargos. Isso, às custas do sofrimento da



Constantes manifestações contra os desmandos da gestão do BB



maioria dos funcionários, com salários fora do mercado e com PCS (Plano de Cargos e Salários) rebaixado. Dessa geração, “convidada” a sair da empresa através de programas de demissão, muitos, num ato de desespero existencial, suicidaram-se. O BB contava, então, com 170 mil funcionários.

Essa mesma gestão temerária está de volta, porém, com novos atores, levando o BB de volta à rota da privatização e no caminho de um grande passivo trabalhista. A falta de ética e de respeito tem ensejado diversas ações contra o banco, reivindicando direitos cassados, como o anuênio, cumprimento da jornada de 6 horas para as comissões sem a redução do salário, sétima e oitava horas e casos de assédio moral.

### Crise ética

O BB tem hoje 57 milhões de contas, mas suspendeu a convocação de concursados. É o atual campeão de reclamações no Banco Central, principalmente, por débitos não autorizados e cobranças irregulares de tarifas e serviços. Os funcionários, há tempos, vêm denunciando a pressão do BB para vendas casadas.

Por outro lado, a Gestão de Pessoas do Banco está mostrando a sua verdadeira face autoritária. Como se não bastasse a pressão avassaladora por metas irreais, que adoecem rapidamente os empregados, o BB implementou de forma autoritária a IN-383, que fere os princípios constitucionais da liberdade de expressão.

Ao final da última greve, na assinatura do acordo coletivo 2012/2013, ficou acertado que não haveria descontos dos dias de paralisação ou qualquer outra

CONTINUA NA PÁGINA 2

■ **Dedicação não é valorizada**  
Página 2

**PARALISAÇÃO NACIONAL**  
**DIA 30 DE ABRIL**

■ **História nefasta do Plano de Função**  
Página 4

## VEJA O QUE VOCÊ FEZ PELO BB

Lucro líquido do BB na última década (em bilhões)

2002.....	2,0
2003.....	2,3
2004.....	3,0
2005.....	4,1
2006.....	6,0
2007.....	5,0
2008.....	8,8
2009.....	10,1
2010.....	11,7
2011.....	12,1
2012.....	12,2

TOTAL ..... 76,1 Bilhões



**FORA ROBSON ROCHA, CARLOS NERY E CARLOS LEAL VOCÊS NÃO SABEM LIDAR COM PESSOAS !!!**

### CONTINUAÇÃO DA CAPA

medida contra os funcionários, que exerceram o direito de greve assegurado pela Constituição. A direção do BB desrespeitou tudo, tratou os empregados como se tivessem cometido um delito, cobrando os dias parados, mandando alterar férias e demais licenças que já estavam pré-agendadas e o ponto eletrônico.

Lamentavelmente, no mesmo período, o Banco figurou nas páginas dos principais jornais e revistas do País, envolvido nos escândalos do mensalão, comprovado pelo STF (Supremo Tribunal Federal), com desvios de milhões de recursos e peculato. Caso comprovado do ex-diretor de Marketing do BB, Henrique Pizzolato, que repassou R\$ 73 milhões, por meio do fundo Visanet, à agência de propaganda DNA, de Marcos Valério. Será que às diretorias do BB e suas vice-presidências, que pregam tanta rigidez, teriam o mesmo rigor em punir os envolvidos nesses escândalos? Onde ficou a ética?

## O que o BB fez com você entre 2003 e 2013

- Destituição de 10 gerentes da Gepes (por telefone – 2003).
- Enxugamento de funcionários, através PAQ (Plano de Adequação do Quadro) / PDV (Programa de Demissão Voluntária) / PAI-50 (Plano de Aposentadoria Incentivada) / PEA (Plano de Estímulo ao Afastamento) / PAA, (Plano de Aposentadoria Antecipada).
- Reclassificação de agências
- Criação do USO – Unidades de Suporte Operacional (antigo NMOA) agências voltadas ao “negócio” e criação de Plataformas de Suporte Operacional (PSO), através de Caiexs volantes e sem vinculação com as agências.
- Criação do programa “Superação” de metas 2003 – 2005.
- Criação do “SINERGIA” - Metas Abusivas 2006 -2009.
- Aumento do assédio moral e adoecimentos.
- Terceirização e/ou quarteirização dos serviços bancários.
- Fim das substituições (lateralidade) – 2007.
- Fechamento de ambulatórios nos grandes prédios e dos SESMTs. Com denúncias ao Ministério do Trabalho, sindical, os SESMTs foram reativados em 2011.
- Correspondentes Bancários – 150 mil (fev/2009).
- Falta de Isonomia de Direitos com a geração pós-98 – 35 dias férias e Licença Prêmio.
- BB 2.0.
- Fechou postos de trabalho como Gerências Regionais de Logística (GERELs), os Núcleos de Análise de Crédito (NUCACs) e, principalmente, os Caiexs Executivos (CAIEX) nas agências.
- Precarização da AJURE, através dos baixos salários em relação ao mercado, PAQ/PDV e terceirização dos serviços.
- Destituição de comissões de Gerentes.
- Demissão por ato de gestão.
- Assinatura de acordo com o Banco Postal (2012) com mais precarização do trabalho bancário.
- Limitou suas responsabilidades institucionais com a CASSI (2007).
- Incorporou bancos regionais (NOSSA CAIXA, BEP, BESC, Votorantim), onde os funcionários oriundos dessas instituições, trabalham no BB com direitos distintos.
- Inúmeras tentativas de acabar com CABB (Central de Atendimento) no aeroclube.
- Não concedeu um Plano Odontológico, através da CASSI, descumprindo a última reforma estatutária.
- Não concedeu aos funcionários acometidos de doenças crônica, a verba de deslocamento para tratamento de saúde). Só faz jus os de doenças agudas.
- Não ampliou a concessão do auxílio alimentação e refeição para as funcionárias que estão em licença maternidade.
- Reduziu alçadas dos gestores, tornando-se uma empresa ainda mais burocrática.
- Vetou acesso às instruções normativas (IN) e à concorrência para ser educador da empresa aos funcionários cedidos ao movimento sindical.
- Implantação unilateral do Plano de Funcões.

## BB lidera ranking de reclamações

O Banco do Brasil mantém, desde outubro de 2012, a liderança entre os bancos com mais de 1 milhão de clientes. Segundo levantamento do Banco Central, houve registro de 388 queixas procedentes do BB em janeiro de 2013.

## BB poderá ser multado em até R\$ 6,2 milhões por cobrança indevida de seguro

O Departamento de Proteção e Defesa do Consumidor (DPDC), do Ministério da Justiça questiona a cobrança do serviço Seguro Proteção Ouro sem prévia solicitação do cliente. De acordo com o Ministério, foram constatados indícios de prática comercial abusiva e de desrespeito aos direitos básicos do consumidor.

### 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 e Humberto Almeida**. Presidente: **Euclides Fagundes**. Diretor de Imprensa: **Adelmo Andrade**. Edição: **Ney Sá Reg**. MTE 1164-BA. Projeto Gráfico: **Márcio Lima**. Editoração: **Sanusa Tomé**. Edição fechada em: 17/04/2013. Impressão: **MuttiGraf**. Tiragem: 5 mil exemplares. **Distribuição gratuita.**



Foto: Manoel Porto

Uma das principais exigências dos empregados é o resgate da ética e do respeito na gestão do BB

## O perfil do novo gerente do BB

O conjunto de transformações ocorridas no BB em seu modelo de gestão, em sua estrutura organizacional, em sua relação com o mercado e fundamentalmente, em sua relação com os funcionários, produziu uma empresa de mercado, privada em sua essência e divorciada do papel público e social. Uma nova geração de funcionários “vendedores” estão inserido num contexto, onde o convívio com as metas, comissões são mais relevantes do que com o coleguismo e a solidariedade na relação de trabalho. Robotizaram a forma de produção bancária, através da venda de produtos e padrões de consumo, onde as intensas cobranças tornaram-se um hábito diário. Os caminhos da individualidade não garantem um futuro promissor e nem seguro. Não é a saída para combater tal chaga, que tem violentado o emocional de milhares de colegas. Faz perpetuar a pressão por resultados, o nível de assédio moral, antecipação do envelhecimento com graves comprometimentos da saúde.

O perfil do novo gerente, já deixou de ser, de uma empresa pública, onde se valorizava seus funcionários com salários compatíveis a função exercida e com condições de trabalho favoráveis. Ser gerente do BB representa um processo de resignação e consentimento, perante as exigências desumanas impostas pelo Banco. Chegam a ameaçar os funcionários que querem aderir a greve, sob pena de descomissionamento e te-

rem carreira curta na empresa. Um péssimo exemplo!! A perda da ética trouxe também, perdas salariais e, muitas vezes, passam por cima das instruções para cumprir as metas do Banco. Porém, o nível de frustração, ressentimento e preocupação são depositados nos remédios “tarja preta”, que muitos fazem uso, para compensar o nível de estresse e pressão.

Se esse gestor tiver administrando uma agência do interior da Bahia, ele corre o risco de ser um funcionário polivalente pela falta de material humano que atenda o volume de serviços, além da exposição dos constantes assaltos e seqüestros.

Um verdadeiro efeito dominó, onde o risco da função produz hipertensão arterial, obesidade, diabetes, depressão, síndrome do pânico, problemas articulares agregando a aposentadoria.

É preciso que os gerentes resgatem sua auto-estima e busquem a saída do caminho coletivo, criando um fórum ou associação de gerentes para que juntos, sejam mais fortes e se façam respeitar pelos executivos do BB. Sem essa atitude, serão confinados a uma vida profissional curta e continuaram amargando a política desumana da empresa. Independente, dos altos lucros auferidos pelo Banco, os reconhecimentos não virão sem unidade e a participação do sindicato.

O novo do gestor do BB continua exilado em seu sofrimento existencial, por conta de sua omissão.

## Coação e intransigência

De forma impositiva e unilateral, no final de janeiro, o Banco implementou o “Novo Plano de Funções”, na verdade um ataque à jornada de seis horas. O BB se apropriou de uma reivindicação histórica do funcionalismo e a transformou em medida que visa a redução de despesas administrativas e de seu passivo trabalhista, alegando maior competitividade.

O programa imposto tem duas funções: uma gratificada, com jornada de seis horas, e outra de confiança, com jornada de oito horas. Dessa forma, os funcionários teriam que optar por manter os cargos de oito horas ou reduzir para seis horas. O programa reduz salários de quem optar pela redução de jornada.

Sob pena de descomissionamento, os empregados vinculados ao plano de função de confiança também sofreriam redução na remuneração, estando obrigados a assinar o termo de opção à

nova função em até seis dias úteis, considerando o início no dia 28 de janeiro e o encerramento no dia 4 de fevereiro.

“Mais uma vez, de forma autoritária e coercitiva, o Banco usa de artifícios para inibir a pressão, mobilizações e ações judiciais pela jornada legal e legítima de seis horas”, avaliou o secretário-geral do Sindicato e membro da Comissão de Empresa, Oliven Faustino.

O dirigente sindical ainda explica que as funções comissionadas de oito horas ganharam novas nomenclaturas e todos os comissionados que estavam em função de confiança (FC) foram migrados. As mudanças não implicam na quitação do passivo relativo às horas extras.

Os funcionários, junto com os diversos sindicatos, demonstraram sua indignação nas plenárias realizadas em vários Estados, na pequena adesão às funções gratificadas de seis horas e na resistência à assinatura do termo de posse das funções de confiança.

### Evolução Salários

ANO	SAL. MÍNIMO	PISO DIEESE	INICIAL - BB	QTE MÍN.
1995	R\$ 100,00	R\$ 763,09	R\$ 732,00	7,32
1996	R\$ 112,00	R\$ 778,27	R\$ 732,00	6,53
1997	R\$ 120,00	R\$ 837,16	R\$ 732,00	6,01
1998	R\$ 130,00	R\$ 857,66	R\$ 732,00	5,63
1999	R\$ 136,00	R\$ 940,58	R\$ 732,00	5,38
2000	R\$ 151,00	R\$ 1.004,26	R\$ 744,75	4,93
2001	R\$ 180,00	R\$ 1.101,54	R\$ 798,00	4,43
2002	R\$ 200,00	R\$ 1.378,19	R\$ 898,88	4,49
2003	R\$ 240,00	R\$ 1.420,61	R\$ 975,38	4,06
2004	R\$ 260,00	R\$ 1.468,08	R\$ 1.034,25	3,97
2005	R\$ 300,00	R\$ 1.607,11	R\$ 1.070,63	3,56
2006	R\$ 350,00	R\$ 1.564,52	R\$ 1.178,63	3,36
2007	R\$ 380,00	R\$ 1.803,11	R\$ 1.296,75	3,41
2008	R\$ 415,00	R\$ 2.141,08	R\$ 1.374,75	3,31
2009	R\$ 465,00	R\$ 1.995,91	R\$ 1.416,00	3,04
2010	R\$ 510,00	R\$ 2.227,53	R\$ 1.600,00	3,13
2011	R\$ 545,00	R\$ 2.293,31	R\$ 1.600,00	2,93
2012	R\$ 622,00	R\$ 2.383,28	R\$ 1.760,00	2,82
2013	R\$ 678,00	R\$ 2.674,88*	R\$ 1.892,00	2,79

(\*) Janeiro/2013  
Fonte: Dieese

# Novo plano é perverso

Não é de hoje que o Banco do Brasil inverte a lógica da CLT para a jornada especial dos bancários (art. 224), tentando que a exceção se torne regra. Salvo os escriturários e os caixas executivos, todos os demais funcionários exercem algum tipo de “função de confiança”, cumprindo diária de oito horas em lugar das seis previstas pela legislação.

A maioria dos “comissionados” cumpre indevidamente a jornada de oito horas desde praticamente o início dos contratos de trabalho. Somente com a aposentadoria tomam coragem de demandar os seus direitos, de modo que um crédito de quinze, vinte anos, se reduz a um de cinco, em função do prazo prescricional da Justiça do Trabalho. Ou seja, é barato manter o funcionário trabalhando em regime de oito horas.

Os sindicatos ajuizaram dezenas de ações coletivas contra o Banco do Brasil, País afora, objetivando a correção da jornada da maioria das funções técnicas (analistas, assistentes, assessores, técnicos bancários etc.)

Pressionado pela torrente de ações individuais, coletivas e protestos interruptivos da prescrição, o BB alterou formalmente seus planos de carreira, na tentativa de mascarar o problema da jornada ilegal. Na vã tentativa de “resolver” o passivo trabalhista, o Banco impôs aos funcionários um novo plano de cargos comissionados que nem de longe resolve o problema da jornada. Aliás, o novo plano choca pelo cinismo e ilegalidade gritantes.

A questão central objetivada pelo novo desenho do Banco são as funções técnicas (analistas, assessores e assistentes, auxiliares) que, segundo a jurisprudência trabalhista pacificada exercem funções meramente técnicas e despidas de confiança especial, portanto, sujeitas à jornada normal do bancário.

Deparando-se com reiteradas deci-



Foto: Manoel Porto

*O diretor do Sindicato, Fábio Ledo, critica o plano de funções imposto pelo Banco do Brasil, denunciando seu caráter unilateral e impositivo que lhe valeu o título de "Plano Macabro"*

sões judiciais favoráveis aos trabalhadores, o Banco, em vez de enquadrar estes funcionários em jornada de seis horas, **sem qualquer tipo de redução salarial**, criou duas categorias de função comissionada; a função de confiança, com jornada de oito horas; e a função gratificada, com jornada de seis horas, criada em razão do reconhecimento (parcial) quanto às derrotas judiciais, mas que vigorará apenas para aqueles que gentilmente “optem” por trabalhar em turno de seis horas.

Em ambas as funções haverá redução salarial, sendo que para as funções gratificadas esta redução é escancarada e facilmente detectada, enquanto que para as funções de confiança a redução é camuflada.

## Novas funções de confiança

O público-alvo das novas Funções de Confiança (FC) são os gerentes e a maioria dos analistas, assistentes e assessores. Todos os gerentes passaram **automaticamente** para o novo PCCS, sem oportunidade de escolha, em ato arbitrário e unilateral do Banco.

Cabe lembrar que os funcionários comissionados recebem há **muitos anos, habitual e religiosamente**, o adicional de função e várias outras rubricas de “complemento” desse adicional, em especial as verbas ATFC e a CTVF, consideradas pela Justiça Trabalhista como uma coisa só: adicional de função, e refletem em todas

as outras parcelas salariais, horas extras inclusive.

Em princípio, parece que houve um pequeno aumento salarial, mas só parece. É que, conforme o próprio Banco esclarece, as parcelas de “complemento de função de confiança” e “ajuste do plano de funções” são **temporárias** e serão **automaticamente suprimidas** na primeira movimentação após a implantação do novo PCCS. O funcionário será promovido, mas receberá apenas a verba não temporária do “Adicional Função de Confiança (Cód. 257)”. Perderá as verbas **temporárias** “complemento função de confiança (cód.259)” e “ajuste plano de funções (cód. 226)”, ou seja, passará a ganhar **menos** do que pelo antigo PCCS. A redução chega a até 20% do salário.

O perverso artifício do Banco para reduzir salário, sem que os bancários percebam, foi diluir o valor da comissão, criando, em substituição, as verbas ATFC e a CTVF, duas novas verbas TEMPORÁRIAS “complemento função de confiança” e “ajuste plano de funções” que serão automaticamente retiradas na primeira movimentação após a adesão ao novo plano. Enquanto as verbas do antigo plano eram diminuídas na medida em que houvesse um aumento nas verbas pessoais, as verbas temporárias do novo plano simplesmente deixarão de existir, caso o bancário mude de função.

É por isso que o Banco migrou **automaticamente** os gerentes para um novo plano de cargos comissionados, com novas rubricas salariais convenientes para o próprio BB. A intenção é proceder à migração dos gerentes (e dos demais que são obrigados a “optar” pela “Função de Confiança”) para um novo regulamento empresarial. Assim, os gerentes perderão as verbas de complemento de função do plano anterior (ATFC e a CTVF); além disso, basta apenas uma promoção por ascensão, descenso ou lateralidade, para perder as verbas “temporárias” do novo PCCS.

Concluí-se, portanto, que o novo plano é ilegal e arbitrário, por implicar em redução salarial, negar o direito de opção e a retirar a comissão para quem não aderir, configurando um verdadeiro assédio moral coletivo. Por todos estes motivos, o Sindicato dos Bancários da Bahia questiona na justiça a validade deste plano.

## Comissão de Conciliação Voluntária (CCV)

Não bastasse a ilegalidade do novo plano, o BB tenta impor a criação da CCV para “negociar” a sétima e oitava horas já trabalhadas. Em mais uma tentativa de reduzir os direitos. Isto porque, enquanto a justiça tem decidido no sentido de que o adicional de função (comissão) não remunera o labor excedente à sexta hora diária, mas apenas a maior complexidade do cargo, o BB insiste na tese de utilizar comissão para compensar o pagamento de parte das horas extras, ou seja, propõe pagar sua dívida com valores muito inferiores aos realmente devidos.

O Sindicato não aderiu à CCV, que é prejudicial aos bancários, questiona na Justiça o pagamento da sétima e oitava horas trabalhadas e denuncia ilegalidade do novo plano, orientando os bancários a não aderirem às novas FG até a decisão judicial.