

Luta ESPECIAL GREVE BNB **BANCÁRIA**

Ano XXIX - Nº 01 - 8 de outubro

Jornal do Sindicato dos Bancários do RN

www.bancariosrn.com.br



SEJA SÓCIO

DENÚNCIA

INTIMIDAÇÃO, ASSÉDIO E CORTE DE PONTO a nova linguagem do BNB

O Sindicato dos Bancários do RN estuda com o corpo jurídico ação por Assédio e Danos Morais Coletivos, em função da ação truculenta, de tentativa de intimidação aos trabalhadores do Banco do Nordeste.

Desrespeitando a Mesa de Negociação, o Banco enviou e-mail ameaçando os funcionários que não voltarem ao trabalho a partir de hoje. Isso é grave, posto que a soberania das Assembléias REJEITOU por ampla maioria a proposta apresentada, cabendo aos negociadores buscar alternativas que contemplem a pauta sugerida.

Os aspectos que consideramos:

1) O Banco DEVE SABER que os funcionários em Greve não acessam seus emails corporativos (exceto os que usam celulares corporativos, que acabam multiplicando o terror em grupos de discussão virtuais: Whatsapp, ICQ, etc);

2) Ameaçar o Corte de PONTOS dos dias parados, sem o julgamento da Greve, é ABUSIVO por parte do Banco, posto que os Serviços Essenciais estão funcionando;

3) Falar em DISSÍDIO como ameaça (e não apenas após esgotadas todas as formas de negociação) é sinal de despreparo e arroubo. O Judiciário JAMAIS deveria ser citado como AMEAÇA. Trabalhador não tem medo de Justiça, pois é dela que se vale para suprir a hipossuficiência diante do poderio Econômico do grupo que mais lucra no País.

A Constituição Federal, a CLT e

demais regramentos trabalhistas garantem a representação sindical como forma de negociação. INTIMIDAR é querer vencer pelo grito, pela "carteirada"; é o típico: "Você sabe com quem está falando?"... "Quem manda aqui sou eu!".

Desse modo, não adianta as tentativas de assédio por email e redes sociais, promovidas por gerentes intermediários, que tentam contaminar com boataria, fofoca e chantagens. A informação Oficial deriva das Entidades Representativas de Classe e do resultado das Assembléias.

A Mesa de Negociação é um instrumento legítimo e a ele estamos abertos, para juntos construirmos um Acordo Coletivo minimamente justo.



CLÁUSULAS SEQUER CITADAS
Dignidade Previdenciária, Plano de Cargos e Salários (ou PCR, como o Banco prefere chamar), Isonomia, Fim do Assédio, Liberação de dirigentes sindicais, Uso de email e malotes pelas Entidades de representação de classe, reposição de Perdas Históricas e a negociação de passivos judicializados.

Pessoal a Greve no BNB continua porque nossas questões não são iguais às dos outros bancos; não estamos discutindo os pontos econômicos, posto que seguimos a Mesa Única nos aspectos coletivos.

Se a greve nos demais bancos foi encerrada, também não foi por desmotivação das bases, mas uma ação articulada e desmobilizante de alguns sindicatos comprometidos com o processo eleitoral, e cujos diretores desejam ardorosamente gastar suas energias para defender seus quinhões nesta Capitania Hereditária.

Vejam abaixo comentários da Proposta do BNB, que foi REJEITADA por ampla maioria nos Sindicatos em todos os Estados, comentados os itens principais:

Aumento do quadro de pessoal em 1300 postos

O aumento dos quadros de funcionários é uma necessidade administrativa (Banco se propôs a dobrar o número de agências), mas sobretudo é uma necessidade legal em função dos Termos de Ajustamento de Conduta do Banco com o Ministério Público para substituição de mão de obra terceirizada (que supera o número de Funcionários efetivos, e se considerarmos o INEC (Crediamigo e Agromigo) a questão fica ainda mais grave. A decisão estratégica do Banco para dobrar o número de agências faz o incremento de 1300 postos ser insuficiente para a real demanda de funcionários – agregar de 200 em 200 funcionários é política da empresa, que não supre a substituição da mão de obra.

Adiantamento de PLR

O Banco se preserva em não gerar expectativa com anúncios pirotécnicos de “maior PLR da história”, mas o que consta na proposta não é avanço, é a práxis dos demais bancos. Curioso é que o Banco, não obstante alardear que aumentou seus lucros no primeiro semestre de 2014 em 63%, provisionou valor menor que o 2013 para a PLR!

Calendário de Pagamentos

Dizer que “segue prazo da Fenaban” é engodo, pois ano a ano nós sempre recebemos por último a parcela final da PLR. Lembremos que todos “devemos” um “adiantamento” de 2012, cujo Balanço foi alterado apenas para distribuir lucro com acionistas, e os funcionários herdaram uma dívida impagável.

Cláusulas Financeiras

Aparentemente igual aos outros bancos; um asterisco no rol dos itens, que apenas reforça que NÃO PODEMOS ABRIR MÃO DE DEFENDER A ISONOMIA COMO PRÍNCÍPIO. O índice de 3% para a PLR Social é injusta para o corpo funcional, que cumpre com esmero a função desenvolvimentista, perseguindo os princípios da Governança Corporativa (demais bancos oferecem 4%).

Vale Cultura

Sequer consta nas propostas de outros bancos, posto que foi implantado desde 2013... ou seja, já temos MAIS UM PASSIVO NO BNB... pois a promessa constava no ACT 2013.

Aqui é restrito a quem recebe até 4 salários, e no BASA a 8 salários brutos (a título de comparação)... e o banco se compromete a implantar em outubro (sem dizer de que ano).

Ponto Eletrônico

Há anos o Ponto Eletrônico é exigência legal. Estranhamente isso vem constar de Acordo Coletivo, para de forma acintosa eximir o Banco da culpa na solução de um problema cujo efeito imediato é a EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. A vinculação do ponto aos sistemas de informática é uma necessidade real, inclusive para banir a prática de logins em diversas máquinas para que trabalhos sejam executados por pessoas com perfis diferentes, e DRIBLAR a segregação de funções.

Suspensão de CDC

Aguardado e comemorado como cavalo de madeira que significou a derrota da cidade Tróia, essa medida administrativa (que não precisava constar em proposta ou Acordo Coletivo) é a prova de que a categoria está endividada. Do mesmo modo que a suspensão dos débitos das parcelas do empréstimo de férias, o Banco é quem mais lucra, pois reajusta os saldos sem sequer fazer contratos novos... (sobre este último incidindo o reajuste salarial).

Função GSN Pronaf

A defesa do movimento sindical é pela ISONOMIA entre bancários (inclusive entre as instituições tuteladas pelo Governo Federal) – o que não ocorre.

Remunerar o GERENTE de Negócios Pronaf como aos demais Gerentes de Negócios, é uma questão de Justiça. A proposta, na contramão disso, cria um instrumento para a “bajulação do chefe” como forma de obter a “promoção” de um nível, cujo valor é insignificante (R\$ 528,05)...

Queremos muito mais. A Isonomia ampla de direitos dos funcionários, equiparando salários, vantagens e benefícios. Deveríamos receber como os colegas do BNDES – parâmetro justíssimo, pelo nosso papel desenvolvimentista.

Reajuste das Diárias

Alguém aqui se hospedou para cursos em Fortaleza (ou qualquer outra capital) e encontrou hotéis com diárias de R\$ 140,00? Quanto custa um táxi do aeroporto para a cidade? Aqui em Natal-RN é R\$ 120,00 (cada trecho). O valor é R\$ 50,00 há mais de 15 anos!

Com as diárias nesse valor, os colegas dividem quartos triplos e quádruplos, sem o menor conforto e privacidade, e ainda por cima tendo que compartilhar espaço com colegas de trabalho num nível de intimidade típico de repúblicas de estudantes... alguns dos quais se conhecem apenas no saguão do hotel... homens e mulheres em agrupamentos típicos de retiro religioso. Dignidade é o Banco propor uma diária que dê condições mínimas ao funcionário para acomodação decente.

Concorrência de Caixa Executivo

Isonomia parece ser uma palavra de outro planeta, para o Banco. Por que um ponto na proposta apenas para os Caixas Executivos?

Chega de entrevistas de teor subjetivo com pontuação valendo 60% da nota. Como o Banco pode se dar ao luxo de encerrar concorrências “Sem o suprimento da vaga”, havendo candidatos inscritos e aptos para os quesitos formais?

Dessa forma, perpetua-se a discriminação e a sobrecarga de colegas que estão abarrotados de serviços nas agências, fazendo o trabalho de 3, 4 colegas (estes mártires também não conseguem “promoção”, posto que são carregadores de piano).

Precisamos discutir o método de processo de Concorrência, que de forma ampla, geral e irrestrita PERMITA O ENCARREIRAMENTO de pessoas que dedicam sua vida profissional à Empresa e nela pretendem ter acesso às oportunidades.

Renegociação dos CDCs

Nada de novo, posto que as condições para a “renegociação” seguem as regras do crédito usual – desse modo, o funcionário somente amplia sua dívida por 5 anos, mas com taxas de juros superiores aos créditos contratados.

CAMED

A criação de um FUNDO para despesas adicionais precisa ser meticulosamente detalhada: haverá participação do patrocinador? Qual o percentual, o prazo, as condições de adesão, e principalmente a forma de GESTÃO desse fundo?

Os colegas de toda a base de atendimento da CAMED sabem da dificuldade de atendimento a simples procedimentos como consultas eletivas (não temos a maioria das especialidades, como Pediatria). Em cidades do interior, o próprio Exame anual obrigatório é feito por um ginecologista (para todos, homens e mulheres) ou ortopedista... quando muito, um clínico geral.

A questão CRUCIAL nesse tema é discutir os aumentos abusivos de 2010 e 2013, a exclusão dos pais do Plano Natural e a plena prestação de serviços de saúde ao quadro de funcionários e seus dependentes.