



## Campanha Salarial 2012

Mais uma vez, o funcionalismo do Banco do Brasil enfrenta uma campanha salarial diante de um processo de precarização das relações de trabalho, reestruturações e estará perseguindo direitos usurpados pela empresa. Assim como a geração pós-98 protagonizou o movimento grevista do ano passado, demonstrando toda sua **força e indignação** perante a empresa – que legitima o trabalho gratuito, o assédio moral e a falta de isonomia de direitos -, teremos que ter como palavra de ordem a **participação coletiva**. Só através da mobilização conseguiremos avançar nas negociações e resgatar a valorização profissional.

“Apesar dos avanços não terem ocorrido na velocidade que requer o cotidiano de cada bancário, historicamente o BB nunca ofereceu algum benefício, na



Foto: Manoel Porto

Na porta das agências, campanha pelo respeito à jornada de seis horas

dos caminhos, perante aqueles que lutam por melhores salários e condições de trabalho. É negligenciar a trajetória de luta da categoria. É a aceitação que tudo está muito bem no BB e, dessa forma, a empresa ficará numa situação confortável de não promover mudanças substantivas.

A pauta de reivindicações, aprovadas no Congresso dos Funcionários do Banco do Brasil, foi entregue à diretoria do banco no dia 1º de agosto.

Participe e reflita sobre sua realidade profissional de hoje, diante de um banco de mercado, que disputa o sistema financeiro, mas que age com descaso em se tratando das vidas de trabalhadores, que construíram um banco com mais de 200 anos de existência.

### PRECISAMOS PERSEGUIR NOSSO GANHO REAL

ANO	REAJUSTES - 1996 a 2011							
	INFLAÇÃO		INSTITUIÇÕES		BANCOS			BB
	ICV DIEESE	INPC	INSS	PREVI	PRIVADOS	CEF	BNB	
1996	15,75%	14,28%	13,81%	0%	10,80%	0%	0%	0%
1997	6,71%	4,30%	7,76%	5,69%	5,00%	0%	0%	0%
1998	1,13%	3,88%	4,81%	4,69%	1,20%	1,00%	0%	0%
1999	5,79%	5,25%	4,61%	7,88%	5,50%	0%	0%	0%
2000	9,21%	6,96%	5,81%	14,20%	7,20%	0%	0%	1,70%
2001	8,30%	7,31%	7,66%	10,90%	5,50%	0%	4,00%	2,00%
2002	7,45%	9,16%	9,20%	9,39%	7,00%	5,00%	4,75%	5,00%
2003	15,50%	17,50%	19,71%	30,05%	12,60%	12,60%	7,00%	12,60%
<b>TOTAL</b>	<b>93,96%</b>	<b>91,85%</b>	<b>100,23%</b>	<b>115,06%</b>	<b>69,25%</b>	<b>6,75%</b>	<b>9,52%</b>	<b>10,02%</b>
2004	7,81%	6,64%	4,53%	7,91%	8,50%	8,50%	8,50%	8,50%
2005	4,98%	5,01%	6,35%	6,92%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
2006	2,90%	2,85%	5,00%	2,75%	3,50%	3,50%	3,50%	3,50%
2007	4,75%	4,80%	3,27%	3,57%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
2008	6,97%	4,57%	5,00%	6,64%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%
2009	3,75%	4,44%	5,92%	5,44%	6,00%	6,00%	6,00%	9,18%
2010	6,91%	6,46%	6,19%	5,31%	7,50%	10,02%	11,06%	13,00%
2011	6,09%	6,08%	6,08% (*)	6,44%	9,00%	9,00%	10,0%	10,0%
<b>TOTAL</b>	<b>184,43%</b>	<b>184,71%</b>	<b>189,74%</b>	<b>220,89%</b>	<b>174,59%</b>	<b>90,76%</b>	<b>87,34%</b>	<b>106,71%</b>

mesa de negociação sem que houvesse muito barulho. É a correlação de forças (BB x funcionários), que define o sucesso do movimento”, afirmou o diretor do sindicato Olivan Faustino (dir. na foto).

Temos um cenário mundial em que o sistema financeiro não deixou de auferir alta lucratividade, com ou sem crises, ou redução das taxas de juros. Por conta disso, não podemos aceitar o argumento de que a empresa não poderá atender as nossas reivindicações.

O índice de adoecimento tem aumento, a insegurança bancária tem aumentado, as terceirizações e pressão por metas abusivas tem aumentado. Temos uma política de RH aquém das necessidades do funcionalismo, e queremos isonomia de direitos entre gerações de funcionários e um plano odontológico próprio e administrado pela Cassi.

O BB faz parte da Fenaban, junto com os demais bancos, mas não está impedido de apresentar propostas que atendam as nossas reivindicações específicas. A nossa mobilização independe da realidade dos demais bancos.

A própria construção do movimento sindical, com acertos ou equívocos, refletirá no nível de envolvimento de cada colega e de sua responsabilidade perante o dissídio coletivo.

A transformação é coletiva. A omissão é o pior

### PRINCIPAIS PONTOS DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

- Reajuste salarial de 10,25%, o que significa 5% de aumento real acima da inflação projetada de 4,97% nos últimos 12 meses.
- PLR de três salários mais R\$ 4.961,25 fixos.
- Piso de R\$ 2.416,38.
- Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) para todos os bancários.
- Retorno das substituições nas comissões.
- Auxílio-educação para graduação e pós-graduação.
- Emprego: aumentar as contratações, acabar com a rotatividade, fim das terceirizações, aprovação da Convenção 158 da OIT (que inibe demissões imotivadas) e universalização dos serviços bancários.
- Cumprimento da jornada de 6 horas para todos.
- Fim das metas abusivas e combate ao assédio moral para preservar a saúde dos bancários.
- Mais segurança nas agências e postos bancários.
- Igualdade de oportunidades.
- Isonomia de direitos.
- Cumprimento da Cláusula 8ª da CCT (comissão não pode ser inferior a 55% do salário).
- Transformação das gratificações de caixa em comissões.

**■ Pesquisa sobre a saúde do bancário**  
Página 2

**■ Utilização da CAT e defesa da jornada**  
Página 4

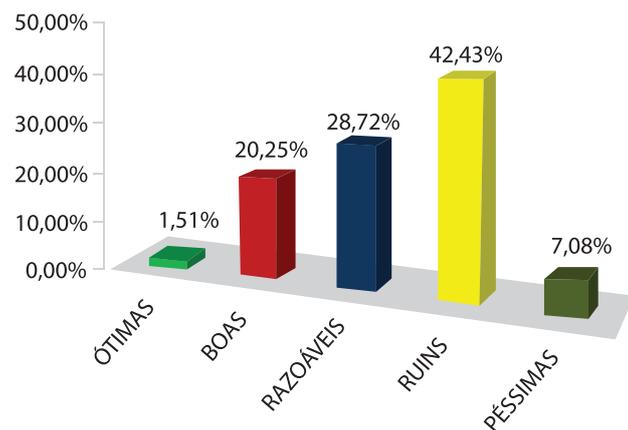
## Números revelam insatisfação, aumento de adoecimentos e assédio moral por metas

O Conselho de Usuários da Cassi-BA em parceria com o Sindicato dos Bancários realizou mais uma pesquisa junto ao funcionalismo do BB, no segundo semestre de 2011, buscando indicadores sobre a saúde da categoria. Tal iniciativa, do então

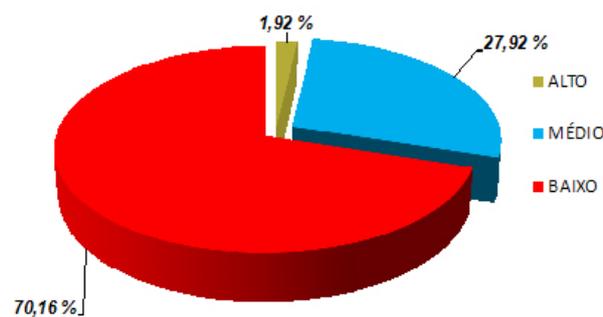
coordenador do Conselho, Humberto Almeida, vem pesquisando o nível de adoecimento dos funcionários do BB. Foram distribuídos 1.700 formulários em 69 agências do BB e órgãos regionais, dos quais 992 (58,35%) retornaram. O resultado da pesqui-

sa foi apresentado na V Conferência Estadual da Cassi-BA, em novembro 2011. "Há um descaso da política adotada pelo BB, em relação ao modelo assistencial da Cassi, gerando mais demandas e custos operacionais para a entidade", afirmou Humberto. *Veja abaixo o resultado da pesquisa.*

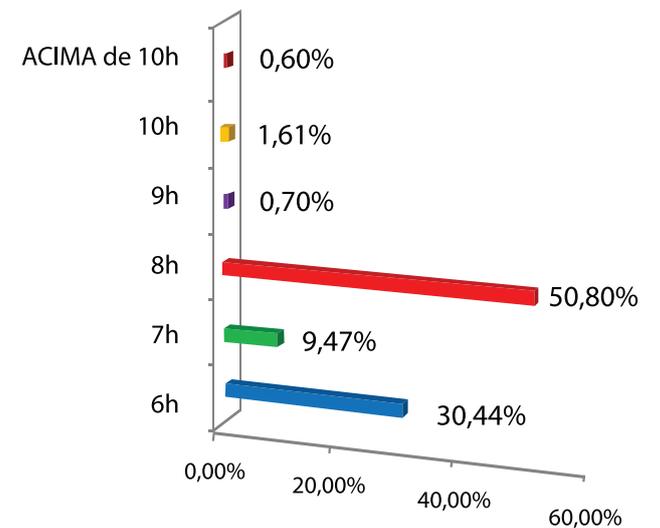
### 1) Como você avalia as condições de trabalho no BB?



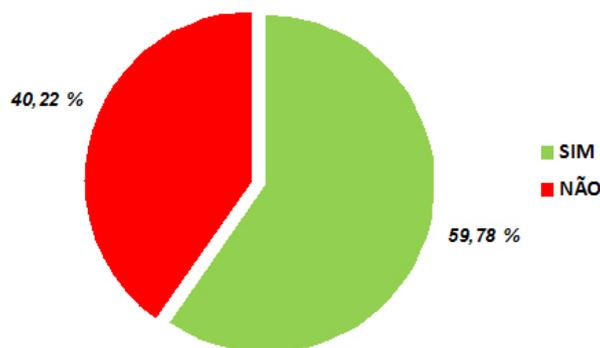
### 4) Expresse seu nível de satisfação, quanto a política adotada pelo BB, através das metas (sinergia), lateralidade e jornada de trabalho.



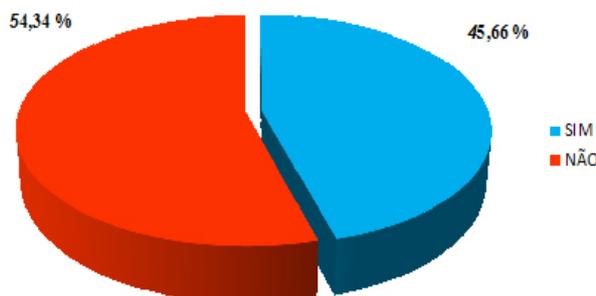
### 7) Sobre a jornada de trabalho, quantas horas por dia você trabalha no Banco?



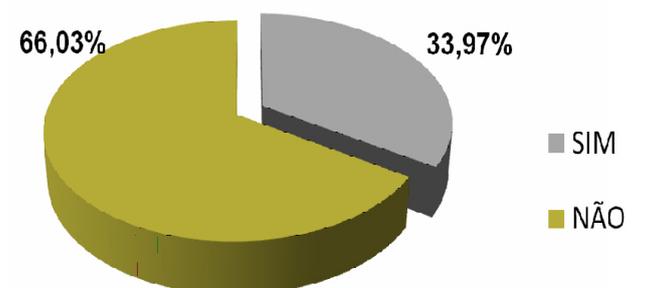
### 2) Você é portador de algum comprometimento (físico, mental e emocional) causado pelo ambiente de trabalho?



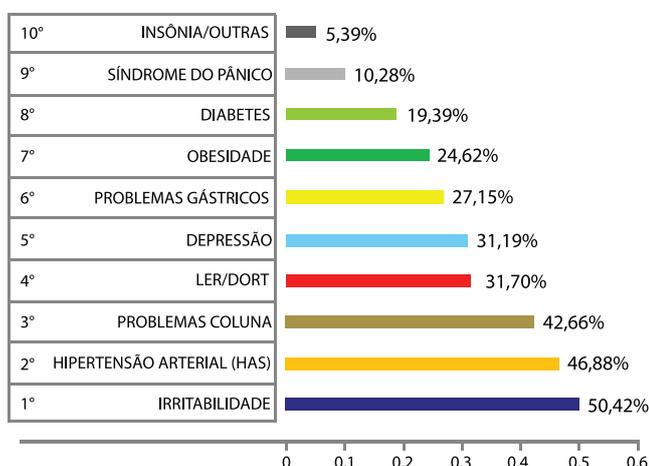
### 5) Você já sofreu assédio moral no trabalho pelos gestores da agência ou de algum órgão regional?



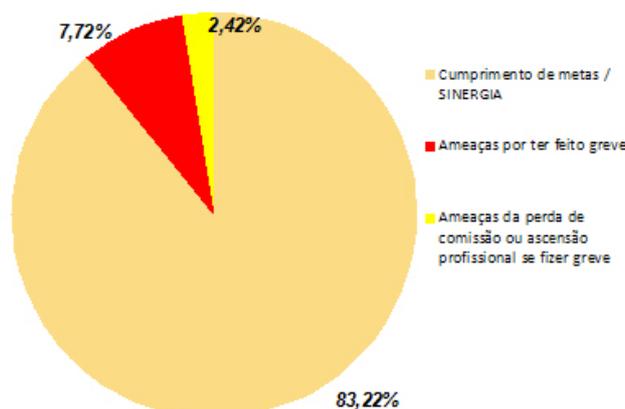
### 8) Você tem o hábito de fazer alguma atividade física (caminhada, natação, ginástica, corrida, etc) regularmente (3 a 4 vezes por semana)?



### 3) Em caso afirmativo, assinale as situações abaixo ou mencione no campo "outras", caso não esteja elencada.



### 6) Em caso afirmativo, mencione o motivo do assédio.



### 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**. Jornalista: **Ney Sá Reg.** MTE 1164-BA. Projeto Gráfico: **Márcio Lima**. Editoração: **Sanusa Tomé**. Edição fechada em: **16/08/12**. Impressão: **MuttiGraf**. Tiragem: 5 mil exemplares. **Distribuição gratuita.**

## Trabalhadores perdem militante da saúde

No dia 12 de agosto, o movimento sindical da Bahia perdeu José Alberto Santana Barberino, diretor do Sindicato dos Bancários e grande defensor da saúde dos trabalhadores. Zezinho, como era carinhosamente chamado, foi um dos idealizadores do Centro de Estudos, Apoio e Prevenção aos Portadores de Ler/Dort (Ceapler), criado em 2005, que hoje é referência em assistência às pessoas com doença ocupacional. Foi diretor executivo da Federação da Bahia e Sergipe e diretor nacional da CTB e membro do Conselho



Barberino foi incansável lutador em defesa da saúde

Foto: Manoel Porto

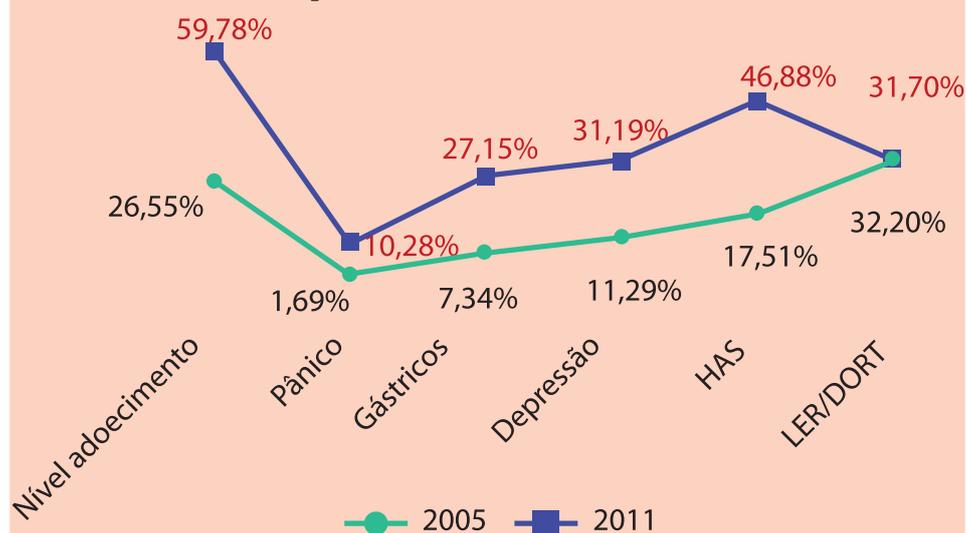
Estadual de Saúde da Bahia (CES-BA). À frente da direção das entidades, realizou campanhas de prevenção a acidentes e doenças do trabalho e ainda representou o País diversas vezes em fóruns internacionais sobre a saúde do trabalhador.

Nesta edição, o Bizouro faz uma homenagem a esse valoroso companheiro e, para isso, publicamos texto de sua autoria, que mostra a capacidade, preocupação e formação humana, que sempre nortearam o seu trabalho.

### PESQUISA

## Adoecimento dos bancários

### Comparativo 2005 - 2012



PESQUISAS PRODUZIDAS PELO CONSELHO DE USUÁRIOS DA CASSI-BA

### CONSTATAÇÕES

- "Sinergia" gerou mais Assédio moral e Adoecimentos.
- Os funcionários (241) de 6h apresentam um percentual de 71,51% na prática de atividade física.
- Os funcionários (96) de 7h e 8h apresentam um percentual de 28,49% na prática de atividade física.
- Jornada de Trabalho acima 6h interfere na prática de atividade física
- Aumento da insatisfação e estresse dos funcionários do BB
- Transição epidemiológica (LER e aumento de problemas emocionais)
- Mudança do perfil do novo funcionário do BB voltado para metas e vendas
- O modelo de gestão do BB está em desacordo com o modelo assistencial da Cassi.

## Doenças ocupacionais e acidentes do trabalho no Brasil

Sabidamente o adoecimento ocupacional e os acidentes do trabalho têm um longo histórico epidemiológico no Brasil. Esses registros colocam o nosso País numa posição bastante constrangedora e incômoda, um dos campeões mundiais. Urgem do movimento sindical medidas eficazes para fazer frente a esse enorme problema, que afeta a milhões de brasileiros.

As discussões sobre a prevenção, condições de trabalho e elevado número de horas extras realizadas, remuneradas ou não, são extremamente necessárias. Há um sentimento, por parte do segmento patronal e do movimento sindical, que a solução para esses problemas passa somente pela ergonomia e pela ginástica laboral. Atualmente já se sabe que as fontes causadoras de doenças e acidentes do trabalho são abrangentes e multifacetadas. Por isso as abordagens devem ser feitas de forma multiprofissional.

Apesar da implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), no INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o descaso para investigar e combater esses infortúnios é enorme e se caracteriza quando o instituto não concede uma parcela dos benefícios ao trabalhador. Afastado por mais de 15 dias, ao tentar agendar a perícia, ele só consegue marcá-la para aproximadamente 90 dias. Assim, quando o benefício não é concedido, quem termina arcando com o prejuízo, além de estar doente, é o trabalhador.

### PROBLEMA AGRAVADO

Aqueles que retornam ao trabalho após o período de afastamento formam um grupo propenso ao assédio moral.

Isso ocorre, principalmente, porque esses trabalhadores adquirem estabilidade no emprego – fato que revolta os colegas desinformados e desagrada aos empregadores. É o caso de quem sofre de LER (Lesão por Esforços Repetitivos). Muitos dos que estão acometidos pela doença escondem essa condição, não notificando corretamente aos órgãos competentes com receio de perderem o emprego por perseguição, serem marginalizados pelos colegas ou terem perdas pecuniárias.

A legislação trabalhista garante que todo empregado afastado por mais de 15 dias por LER tem direito à estabilidade por um ano a partir do dia de seu retorno ao trabalho. Ao voltar, esse funcionário deve ser realocado em uma função que não ofereça risco à sua saúde. E é justamente durante esse tempo que ele fica mais exposto ao assédio.

Outro grupo que merece a devida atenção do movimento sindical são as jovens trabalhadoras que estão sendo vítimas de assédio sexual em seus empregos. Por serem novas e sem experiência profissional, são vítimas de propostas com interesses de consecução sexual por seus superiores hierárquicos. Pior, além do assédio sexual também são vítimas de assédio moral, pois se tornam alvos quando resistem às investidas.

Para as pessoas que são vítimas orientamos a gravarem em MP3, celular ou similar os momentos de assédio e procurarem o Sindicato nos departamentos de Gênero, Jurídico ou Departamento de Saúde, para conhecerem os seus direitos e a maneira de buscar punir aqueles que cometem tal crime.

José Barberino

## Aprenda a utilizar a CAT

A CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) é o documento que informa ao INSS que o empregado adquiriu doença ocupacional, mental ou foi vítima de acidente de trabalho.

A emissão da CAT assegura ao trabalhador o direito de afastar-se do emprego para tratamento de saúde, receber benefícios como o auxílio-doença-acidentário e ser readaptado para exercer outras funções, caso fique incapacitado de realizar as tarefas que executava. A CAT também garante 12 meses de estabilidade, após a alta médica do INSS, caso seja confirmado onexo causal.

Assalto à agência também caracteriza-se como acidente de trabalho, porque pode desencadear problemas de saúde de ordem psíquica e emocional imediatamente ou dias após o acontecido.

O bancário atingido por doença

ocupacional ou acidente de trabalho deve guardar cópias de toda documentação referente ao caso, como receitas médicas, resultados de exames, relatórios feitos pela perícia do INSS ou prescrição de licenças médicas. Se o trabalhador vier a ingressar na Justiça com ações acidentárias contra o INSS (quando o nexo causal é negado e acarretar prejuízos ao funcionário) ou ações de reintegração contra o banco, se for demitido sendo portador de doença ocupacional ou vítima de acidente de trabalho.

O preenchimento da CAT deve ser feito pela empresa que admitiu o empregado, havendo ou não afastamento. Na hipótese da empresa se negar ao preenchimento da CAT, o trabalhador poderá procurar o seu sindicato, CASSI, DRT, profissionais de saúde de sua confiança.

**Não negligencie o seu direito.**

OCORRÊNCIAS	TIPOS DE CAT
a) Acidente do trabalho, típico ou de trajeto ou doença profissional ou do trabalho.	CAT inicial
b) Reinício de tratamento ou afastamento por agravamento de lesão de acidente do trabalho ou doença profissional ou do trabalho, já comunicado anteriormente ao INSS	CAT reabertura
c) Falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial.	CAT comunicação de óbito

### CÓDIGOS ADMINISTRATIVOS MAIS UTILIZADOS PELO INSS

- B31 – Concessão de Auxílio Doença Previdenciário
- B32 – Concessão de Aposentadoria por Invalidez Previdenciário
- B91 – Concessão do Auxílio Acidentário
- B92 – Concessão da Aposentadoria Acidentária
- B94 – Concessão do Auxílio Acidente

## Jornada de seis horas é direito do bancário

O Banco do Brasil tem exercido uma política de recursos humanos de afronta e desrespeita a legislação trabalhista. O exemplo mais visível disso é o descumprimento da jornada do bancário de seis horas, prevista na legislação trabalhista, que é fruto de uma longa história de luta da categoria bancária.

Para o diretor Jurídico do Sindicato, Fábio Ledo, "o BB, como forma de burlar a jornada legal, obriga seus comissionados a trabalharem oito horas".

O trabalho bancário de oito horas, no entanto, só é permitido para alguns cargos, especialmente aqueles tidos como de confiança. É uma exceção, não regra.

Hoje, no BB, a maioria dos funcionários trabalha além da jornada legal de seis horas, apesar de exercerem funções típicas de técnico bancário, como é o caso dos assistentes de negócios, que não se enquadram nas hipóteses dos chamados "cargos de confiança".

Desta forma, todos os empregados que estejam trabalhando com jornada contratual de oito horas, mas que desempenham atividade meramente técnica, burocrática, sem que a Justiça considere uma "especial fidúcia", ou seja, empregados que foram enqua-

drados pelo banco na exceção do artigo 224 da CLT (cargos de direção, chefia ou equivalentes e de confiança), mas que deveriam ter sido enquadrados em jornada de seis horas pela ausência desses requisitos, pode pleitear na Justiça a redução da sua jornada sem redução de salário, além de cobrar como extras a 7ª e 8ª horas trabalhadas nos últimos cinco anos.

Para coibir este abuso, o Sindicato ingressou com ações coletivas (por cargo). Os juízes, entretanto tem entendido que para este tipo de demanda deve-se examinar caso a caso as reais atribuições do empregado, através de ações individuais, pois o que define se o empregado está ou não enquadrado na jornada de oito horas são as suas atribuições reais e não a nomenclatura do cargo. Vale ressaltar que o Sindicato também ajuizou protesto judicial para interrupção de prescrição, o que possibilita o bancário pleitear até 10 anos de horas extras.

O departamento jurídico do Sindicato está à disposição dos bancários para esclarecimentos e iniciar ações judiciais. Contatos pelo telefone 3329-2333 (Fábio Ledo) e/ou pelo e-mail fabiosledo@ig.com.br.

## Viver mais e melhor

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), determinados cuidados e bons hábitos como a prática de atividade física aumenta a expectativa e qualidade de vida.

Controlar o tabagismo, obesidade, colesterol e hipertensão evita em 80%:

- Doenças do coração
- Derrames
- Diabetes tipo 2

Só o controle da Hipertensão Arterial Sistólica reduz

- 40% da incidência de Acidente Vascular Cerebral
- 25% de Infarto Agudo do Miocárdio
- 50% de Insuficiência Cardíaca Congestiva

Os Cânceres também poderiam ser prevenidos em mais de 40%.

FONTE: ANS – Manual Técnico de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos em Saúde Suplementar. 2ª ed. Rio de Janeiro 2007