

Grupo 1: Saúde, Condições de Trabalho e Previdência

Licenças e Afastamentos

Negociar a manutenção do Vale-Refeição e cesta-alimentação para funcionários afastados (por licença saúde e licença maternidade);

Garantia da Comissão para os afastados por licença saúde e licença maternidade, independente do tempo do afastamento garantindo os benefícios de vale refeição e alimentação;

Cobrar a atuação da Cipa para terceirizados e fiscalização por parte do BB dos direitos trabalhistas destes setores;

Exigir que o procedimento de concessão de licença maternidade de 180 dias seja automático;

Estender a licença paternidade para 15 dias, conforme projeto aprovado na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF).

Política de formação em saúde e Conselhos de Usuários da Cassi

Promover o Encontro Nacional de Saúde dos Funcionários do BB antes do 22º CNFBB e precedido de encontros regionais; Na promoção de Encontros Regionais de Saúde, convidar Conselhos de Usuários/Cipas/RPAs;

Exigir do BB a aprovação do Regimento dos Conselhos de Usuários da Cassi, conforme proposta elaborada em 2008, para que haja reconhecimento e valorização dos seus membros, com a previsão de capacitação e liberação para participação em reuniões ordinárias e extraordinárias; a disponibilização de verba e estrutura adequada para funcionamento dos Conselhos e para realização de eventos; e a garantia reembolso de despesas de deslocamento dos representantes do interior;

Estimular a participação de todos os trabalhadores nas eleições dos Conselhos de Usuários;

Discutir com os Eleitos da Cassi para: criação de um canal (site) para divulgação das deliberações e ouvir demandas dos usuários; implementação de um grupo de contato para repasse de informações via e-mail de notícias/assuntos relativos ao BB/Cassi;

Revitalizar Projetos/Programas de Saúde do Trabalhador (ex.: Saúde da Mulher)

Garantir isonomia no programa contra o tabagismo (Tabas), desenvolvido pela Cassi, pois o mesmo está disponível apenas a funcionários ingressos na empresa até 11.01.98 (LIC 505.008.0002.300).

Cassi – Atendimento

Exigir a Cassi para os funcionários dos bancos incorporados, sem custos adicionais aos previstos no estatuto, e com o reconhecimento/inclusão dos aposentados;

Exigir da Cassi o fortalecimento dos Programas de Prevenção e Promoção da Saúde (já previstos no Convênio BB/Cassi, para o PCMSO), garantido espaço para as campanhas de conscientização e sensibilização promovidas pelos Sindicatos;

Exigir a melhoria dos serviços próprios da Cassi, visto que são fundamentais para complementar o Modelo de Atenção Integral à Saúde e, para isso, fortalecer as CliniCassis;

Cobrar o cumprimento da Reforma do Estatutária de 2007, onde ficou acordado que o aporte financeiro seria para investir em serviços próprios, ou seja, garantir a expansão e o aperfeiçoamento da Estratégia Saúde da Família (ESF);

Negociar o fim da obrigatoriedade do CID nos atestados médicos (retirar do LIC), por ferir a legislação, pois são protegidos pelo sigilo profissional e só podem ser fornecidos aos interessados doentes ou seus familiares; além de discutir a necessidade de homologação de atestados emitidos por médicos credenciados;

Exigir que os custos integrais de tratamentos e medicamentos relativos às LER/DORT, comprovadas por médico assistente, sejam de responsabilidade do BB e cobertos pelo convênio BB-Cassi;

Buscar a melhoria do atendimento Cassil em cidades no interior, com instalação de serviços próprios (CliniCassis) ou através de convênio reciprocidade/cooperação com outros planos;

Cobrar a revisão e ampliação da rede credenciada da Cassi, baseando-se, por exemplo, em estudo de CEP: agências, concentrações e residência de funcionários da ativa e aposentados para correção de eventuais distorções, compreendendo índice de suficiência geral e por especialidade, visando ainda à dispersão geográfica e à retenção de bons profissionais por meio da revisão dos valores e dos procedimentos de pagamento;

Negociar com a direção da Cassi melhoria das condições de trabalho dos seus profissionais (jornada, remuneração e plano de carreira);

Exigir o fim da coparticipação com abertura de negociação com o BB e Cassi exigindo, de imediato, a extinção da cobrança para procedimentos do Pré-Natal, incluindo, no mínimo:

- 6 consultas com ginecologista/obstetra e
- Exames laboratoriais de:
 - Tipagem sanguínea;
 - Hemograma completo;
 - Urina tipo I;
 - Parasitológico de fezes;
 - Teste de rastreamento de diabetes;
 - Cultura para *Streptococcus*;
- Exames de Ultra-sonografia:
 - 1 Ultra-sonografia no início da gravidez;
 - 1 Ultra-sonografia Morfológica e
 - 1 Dopplerfluxometria;
- Tratamento de doenças relacionadas ao trabalho, físicas e psíquicas, (evitando a sub-notificação de CAT) e Patologias listadas na lei 8112/90, tais como, câncer, aids, e esclerose);

Estudar uma ação de cumprimento de acordo coletivo, por descumprimento da data de implantação do Plano Odontológico; buscar a implantação do Plano odontológico via Cassi, custeado pelo BB, e lutar contra a terceirização do Plano Odontológico;

Sesmt e PCMSO

Rever o dimensionamento do Sesmt obedecendo o CNAE, do Ministério da Previdência, que considera o grau de risco 3 para atividade bancária;

Negociar um reembolso de 100% para as despesas de deslocamento dos funcionários do interior para realização de consultas/exames com médicos/especialistas quando não houver na localidade, além da reavaliação dos critérios para concessão de adiantamentos;

Revisar o PCMSO no item que faz considerações sobre o conceito de atividades de risco. É necessária a observância e cumprimento da NR 17 quanto ao risco e à exposição dos trabalhadores à constante pressão por metas e produtividade que tem causado adoecimento mental e desencadeamento de doenças psicossomáticas;

Exigir o reconhecimento de risco da atividade de teleatendimento no documento base do PCMSO;

Implantar “Ambulatório de Saúde do Trabalhador” nos locais de trabalho com maior concentração de funcionários, conforme previsto no regulamento do Sesmt do MTB;

Cobrar o cumprimento da NR5, ou seja, proporcionar aos membros da Cipa/RPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições e garantir a realização das tarefas constantes do plano de trabalho com a liberação dos funcionários durante a jornada de trabalho para os procedimentos previstos no PCMSO, em ACT;

Eleger RPA (Responsável pela Prevenção de Acidentes) em todas as dependências do Banco, com acompanhamento dos Sindicatos;

Cobrar o cumprimento do LIC (Documento Base do PCMSO) de forma a garantir que todo gestor realize (anualmente) reunião com todos os empregados da dependência para dar ciência do documento “Relatório Anual do PCMSO”, das condições de trabalho e dos riscos ocupacionais identificados e registrados no PCMSO e no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);

Melhorar o EPS/Cassi/BB de forma a adaptá-lo às novas demandas preventivas no serviço bancário, sendo necessária a inclusão de outros exames complementares, de acordo com o risco ocupacional verificado na localização do funcionário;

Exigir a realização de exames de troca de função, sendo que o mesmo **não** deve ser tratado como teste de aptidão;

Acidentes de Trabalho

Cobrar a emissão de CAT à simples suspeita de adoecimento e o mais precocemente possível, com base nos Normativos Legais, ou seja, a Lei nº 8.213/91 que determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. A notificação deve ser feita inclusive em casos de agravos;

Exigir, nos casos de assaltos, a emissão de CAT para todos os funcionários da dependência, incluindo vigilantes e demais empregados terceirizados, pois segundo a IN (Instrução Normativa) 98, a emissão da CAT, além de se destinar para fins de controle estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos Federais, visa, principalmente, à garantia de assistência acidentária ao empregado junto ao INSS ou até mesmo de uma aposentadoria por invalidez, **sem vincular a responsabilidade da emissão**;

Orientar a todos os Sindicatos a não concordar com o Convênio de Cooperação Técnica entre BB e INSS, que transfere a responsabilidade de reabilitação ao empregador;

Cobrar o fim do descomissionamento automático para funcionários no QS (Quadro Suplementar);

Exigir que o “Programa de Reinserção” não interfira nem se relacione com funcionários afastados, desconsiderando a suspensão temporária do contrato de trabalho; que o público-alvo do programa seja, somente, os funcionários com alta do INSS; que avaliação da capacidade laborativa seja realizada por equipe multiprofissional (conforme CCT) e não apenas pelo Médico da Gepes; que o “extra-quadro” para dependências com funcionários em processo de reinserção seja automático, sem depender da Gepes e Dired;

Exigir efetiva realocação ao retorno da licença-saúde para impedir a volta do funcionário à mesma atividade em que adoeceu, prevendo estágio inicialmente na Gepes, sem descomissionamento e com respeito ao parecer/recomendações médicas na ocasião da alta/retorno ao trabalho;

Negociar revisão do tempo de concessão do VCP (atualmente de 120 dias), visto que o tempo total de reabilitação pode variar e o medo de “perder” a comissão também pode comprometer o processo de recuperação, apesar de ser garantida a priorização nas concorrências. Exigir o mínimo 1 (um) ano, como previsto para executivos do banco;

Condições de Trabalho

Incluir na Jornada de 6 horas, os 15 minutos para descanso/lanche e/ou os 20 minutos dos atendentes do CABB, conforme é praticado em outras empresas;

Garantir repouso de 10 minutos para os caixas (“Respeito à NR 17, pausa LER”);

Exigir da direção do BB o fim das centrais “clandestinas” de Crédito e Cobrança, por não respeitarem a regulamentação da NR17, além de ferirem normativos internos e impactarem na dotação das agências, pela não presença efetiva do funcionário para atendimento ao público/gerenciamento de carteiras;

Melhorar a dinâmica prevista nos processos administrativos, com direito à ampla defesa e com garantia de acesso pelo funcionário às supostas provas, além de assegurar o sigilo durante o período de apuração;

Estabelecer a obrigatoriedade de apresentação pelos gestores de dependências de relatórios de inspeção/manutenção nos aparelhos de ar condicionado/sistema de climatização, conforme normas técnicas vigentes;

Exigir o fim do “Sinergia” e das metas abusivas impostas pelas superintendências do banco e controladas por planilhas e cobradas por “torpedos”, além de desvincular tal programa como parâmetro de comissionamento e descomissionamento;

Cobrar a melhoria/modernização dos recursos tecnológicos: terminais e impressoras, principalmente nas CSOs, em especial onde há 2 (dois) turnos;

Cobrar a padronização do GAT, incluir o horário de emissão nas senhas e a forma da baixa no atendimento para evitar fraudes;

Exigir o funcionamento de, no mínimo, três caixas efetivos em cada agência, devendo esta quantidade ser ampliada proporcionalmente às demandas de atendimento;

Comitês de ética e combate ao assédio moral

Debater e repudiar, quando for o caso, as diversas distorções de conceito apresentadas no manual/cartilha sobre o Assédio Moral produzido pelo BB, principalmente no que tange à possibilidade de caracterizar atitudes defensivas como assédio;

Buscar a revisão e ampliação dos Comitês de Ética Estadual, propondo que na sua composição haja 3 (três) eleitos e 1 (um) indicado pelo Sindicato, além dos 4 (quatro) membros indicados pelo Banco;

Fortalecer as campanhas de Combate ao Assédio Moral, com o resgate da coletividade e conscientização dos trabalhadores sobre os riscos sociais de atitudes individualistas;

Previ

Exigir que todos os funcionários do BB, oriundos de bancos incorporados, tenham seus direitos assegurados no que se refere à previdência privada;

Reivindicar a redução do valor da Parcela Previ para os Planos “1” e “Previ Futuro”, o resgate das contribuições do Previ Futuro, o fim da idade mínima para aposentadoria e o fim do voto de Minerva na Previ;

Pedir um estudo para reavaliação do tempo mínimo de filiação à Previ para concessão do financiamento imobiliário no Plano 2 (com utilização do FGTS);

Manter as ações judiciais contra a Resolução 26 da CGPC/SPC.