



bancariosdf.com.br

▶ Confira as ações coletivas do BB a partir da **pág. 6**

Espelho **DF**

Brasília, 24 de abril de 2018



Jornada de **6 horas**

LUTAMOS PARA CONQUISTAR

.....

LUTAREMOS PARA MANTER



REDUÇÃO DA JORNADA

UMA CONSTANTE LUTA DO TRABALHADOR



Um marco na desvalorização do trabalho artesanal, a Revolução Industrial caracteriza-se pelo controle do mercado nas relações entre os indivíduos e pelas péssimas condições de trabalho às quais os trabalhadores eram submetidos. Uma transição para as novas formas de manufatura, o processo tinha como foco aumentar a lucratividade, forçando os trabalhadores a uma jornada exaustiva, principalmente até início do século XX.

Também nesse período, começaram a acontecer os movimentos reivindicatórios em defesa dos trabalhadores, visando melhores condições de trabalho e diminuição da jornada.

LEIS TRABALHISTAS

A imposição de limites de horas apareceu pela primeira vez em leis de países europeus em meados do século XIX, tratando da redução da jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). A regra, que limitava a jornada em 10 horas, foi aplicada para a jornada de trabalho dos adultos e se espalhou pela Europa durante a Primeira Guerra Mundial.

O princípio de 8 horas diárias e 48 horas semanais, previsto na primeira Convenção da OIT sobre as Horas de Trabalho, completa seu centenário nesta década. Motivada pela necessidade de incluir os trabalhadores na distribuição da riqueza gerada pela indústria moderna e de receber a participação na forma de horas de lazer, a regra também objetivava garantir mais saúde,

segurança e bem-estar aos trabalhadores.

Na década de 20, várias indústrias da Europa e dos Estados Unidos já haviam introduzido a jornada semanal de 40 horas (OIT, 1967).

NO BRASIL

Pode-se observar que, no Brasil, não há redução da jornada legal de trabalho há mais de 20 anos. A última alteração veio com a Constituição de 1988, quando o tempo de trabalho foi reduzido de 48 para 44 horas semanais.

Essa alteração ocorreu devido às campanhas promovidas pelas centrais sindicais brasileiras, que se inserem na história de lutas dos trabalhadores. E também engloba a conquista do descanso semanal remunerado, férias, licenças maternidade e paternidade, abonos de falta e outros temas correlatos.

RESISTÊNCIA PATRONAL

Mais uma vez, nos dias atuais, vê-se crescer a ação patronal pressionando, via reforma trabalhista no Congresso Nacional, mudanças nas relações de trabalho para tentar ampliar a jornada de trabalho nos moldes do que acontecia nos primórdios da Revolução Industrial.

Esse cenário, mesmo considerando as diversas mudanças na organização do trabalho, se perpetua, levando a questão da jornada para o centro da discussão das entidades sindicais, re colocando a histórica reivindicação na pauta da luta dos trabalhadores atuais.



A BATALHA PELAS 6 HORAS NO BB

Não foram poucas as batalhas travadas pelos trabalhadores para reduzir sua carga horária de trabalho. Também não foram poucas as participações da categoria bancária, que lutou ativamente junto com a classe operária para diminuir a jornada e melhorar as condições de trabalho.

Até 1923 não havia distinção entre bancários e comerciários. Porém, desde 1922, já se discutia a criação de uma entidade que agregasse os bancários. Em 1923, na capital São Paulo, são eleitos a primeira diretoria, o conselho deliberativo e as comissões da Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo, a primeira do país.

Em 1932 ocorreu a primeira greve específica de bancários no Brasil, iniciando uma tradição de luta da categoria, que se tornaria a mais organizada do país.

Em 1933 é convocada a Assembleia Nacional Constituinte e os bancários aproveitam a chance para eleger, junto com outras categorias, representantes no Congresso para cuidar de seus interesses. Nesse mesmo ano, a categoria alcança as 6 horas de trabalho, depois da luta que vinha se desenrolando durante quase um ano.

O principal motivo para reivindicar a redução da jornada tem a ver com a saúde do trabalhador bancário, que acaba sendo prejudicado devido à sua própria função, caracterizada por atividades ininterruptas, causadoras de diversas lesões.

Assim, no ano de 1933, o então presidente Getúlio Vargas assina o Decreto 23.322/33, estipulando a jornada de 6 horas diárias em dois turnos e 36 horas semanais para os bancários.

TRABALHO AOS SÁBADOS: NÃO MAIS

A proibição do trabalho do bancário aos sábados é prevista na CLT (art. 224) e foi conquistada na greve nacional da categoria em 1962. Em 1957, a categoria garante as 6 horas semanais corridas.

BANCOS DESCUMPREM A JORNADA: A BRIGA PELO CUMPRIMENTO ENTRA EM CAMPO

Ao longo dos anos, os bancos sempre tentaram burlar a jornada de 6 horas. Uma das situações mais observadas eram horas extras realizadas e não remuneradas. Outra forma de descumprir a jornada foi a criação de cargos gerenciais ou de confiança fictícios.

ATOS, GREVES, NEGOCIAÇÕES E MEDIDAS JUDICIAIS

A luta pelo cumprimento se tornou intensa a partir do fim dos anos 90, combinando diversas formas de pressão, passando por atos, negociações, greves, paralisações e ações judiciais individuais e coletivas. O ano de 2011 foi marcante em Brasília, quando a campanha foi intensificada com atos em todos os prédios e agências do Distrito Federal.

Além de forçar o Banco do Brasil a cumprir a legislação e a respeitar a jornada legal de 6 horas, os atos também tinham como objetivo prestar assessoria jurídica aos bancários interessados em aderir à nova jornada.

Todas as manifestações contaram com grande adesão dos funcionários, que, juntos, construíram a vitória. Essa história foi construída a partir da conscientização dos funcionários do Banco do Brasil sobre a importância e a necessidade de se reduzir a jornada. Com esse objetivo, não foram poucas as reuniões realizadas nos locais de trabalho, tanto nas unidades administrativas quanto nas agências bancárias.

A conscientização marcou, ainda, as inúmeras mesas de negociação realizadas durante as campanhas salariais e fora delas ao longo dos últimos 6 anos. Outro campo de ação do Sindicato, que também contou com assessoria jurídica, foram as audiências e as ações judiciais.

Portanto, a jornada das 6 horas não é uma mera permissão dos bancos. Assim como tantos outros benefícios a que os bancários têm direito, é fruto de intenso trabalho do Sindicato e de muita garra e determinação de bancários e bancárias de todo o Brasil.

A LUTA NO JUDICIÁRIO PELO CUMPRIMENTO DA JORNADA



No final de 2016, o Banco do Brasil implantou a jornada de 6 horas para os bancários que ainda mantinha em 8 horas (três anos antes, implantara as 6 horas para um primeiro contingente de trabalhadores).

Acosado pelo movimento dos bancários, o banco reconheceu a jornada legal de 6 horas, recuando da posição intransigente, que sustentou por anos a fio, de impor as 8 horas de trabalho diário, contra a lei e contra o direito.

Vitória da paciência, da persistência e da determinação de luta dos bancários. Pauta de reivindicação de todas as campanhas, bandeira de todas as greves, a jornada de 6 horas finalmente prevaleceu.

É preciso comemorar, é preciso conhecer essa história, e é preciso exigir de cabeça erguida a reparação pelos longos anos trabalhados em jornada ilegal, formando um passivo de horas extras que não se formou por falta de aviso.

A luta pelas 6 horas no âmbito do Poder Judiciário contou com mais de uma década de movimentos bem pensados, sabendo-se que não seria fácil nem rápido dobrar uma corporação gigantesca, estruturalmente autoritária, como o Banco do Brasil.

CICLO DAS AÇÕES INDIVIDUAIS

Primeiramente, foram ajuizadas ações

individuais para descaracterizar as “funções de confiança”, estratégia iniciada em 2003 e intensificada nos anos seguintes, para provar que não existia a tal “confiança” que autorizaria a jornada excepcional de 8 horas.

As ações individuais pavimentaram o terreno da prova, desmistificaram o discurso do banco de que seriam atribuições extremamente requintadas, estratégicas e que por isso deveriam ser enquadradas em 8 horas.

Mas havia limitações. Poucos se atreviam a entrar na justiça enquanto ainda trabalhando, por receio de represálias. Eram, portanto, maciçamente, ações pós-emprego e ainda limitadas aos últimos cinco anos, por força da prescrição.

ORIENTAÇÃO JURÍDICA

Como a maioria das instituições financeiras não reconhece automaticamente a incorporação da gratificação, os bancários dispensados do cargo sem justo motivo devem procurar a assessoria jurídica oferecida pelo Sindicato.

Em caso de dúvida, o bancário pode entrar em contato com a Secretária de Assuntos Jurídicos do Sindicato pela Central de Atendimento, no 3262-9090.

AÇÕES COLETIVAS DE PROTESTO PARA INTERROMPER A PRESCRIÇÃO

Visando minimizar a perda que a passagem do tempo acarreta, pois o trabalhador só recupera na justiça os prejuízos dos 5 anos mais recentes, o Sindicato ajuizou, de forma pioneira no país, ações cautelares de protesto para interromper a prescrição.

Os protestos foram ajuizados em 2005, pela primeira vez com essa finalidade – de interromper a prescrição – e foram coroados de êxito, de maneira que, em 2010, uma grande massa de trabalhadores entrou

na justiça pleiteando, de forma inédita, 10 anos de 7ª e 8ª horas (em vez dos 5 legalmente previstos).

Esse importante instrumento, que de certa forma paralisa a corrosão do direito do trabalhador causada pela passagem do tempo, foi novamente utilizado pela categoria em 2009, de forma que, em 2014, novamente foram feitas ações postulando reparações dos últimos 10 anos (2004 em diante).

AÇÃO COLETIVA PARA FIXAR EM 6 HORAS A JORNADA DOS ASNEG

O Sindicato de Brasília sempre teve que lidar com a resistência do Judiciário local, existindo quase unanimidade de que não caberia ação coletiva para discutir o enquadramento legal da jornada dos bancários.

Nesse contexto de pouca ou nenhuma receptividade ao modelo coletivo, em 2009 o Sindicato moveu uma ação coletiva defendendo unicamente a fixação em 6 horas da jornada de trabalho dos assistentes de negócios, os populares Asneg.

Sendo esse o primeiro comissionamento, próprio do início de carreira para auxiliares de gerente, entendeu-se que seria mais fácil discutir a jornada em tese, evitando alguns dos argumentos contrários ao cabimento da ação coletiva.

Essa iniciativa realmente deu certo, “quebrou o gelo” e pela primeira vez houve o reconhecimento por parte da justiça de que uma função específica (e não este ou aquele ocupante da função) deveria ser enquadrada na jornada de 6 horas.

AS AÇÕES COLETIVAS POR GRUPOS

No ano seguinte, 2010, utilizando-se do protesto judicial que assegurava uma ação abrangendo 10 anos de horas extras, formaram-se grupos de trabalhadores para o ajuizamento de ações coletivas, batizadas de “grupos homogêneos”.

Esses grupos eram células formadas por pessoas que desenvolviam atribuições homogêneas, para superar a opinião difundida entre os juizes de que os afazeres seriam a tal ponto diversificados que inviabilizariam a prova uniforme das atividades.

Foram travados calorosos debates em primeira e segunda instâncias, mas essas ações, em número de 8, só foram admitidas



“TST RECONHECE AÇÃO COLETIVA E LEGITIMIDADE DO SINDICATO”
PAULO ROBERTO, ADVOGADO

no Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde o Sindicato conseguiu reverter decisões locais que o consideravam parte ilegítima.

Depois das vitórias no TST, esses processos voltaram para as varas de origem, a prova uniforme foi efetivamente produzida e todos tiveram decisão favorável, estando ainda pendentes de recurso.

Detalhe importante: ajuizadas em 2010 e demoradas por esses percalços, acabaram abrangendo período superior a 10 anos, alcançando todo o período laborado em jornada de

8 horas (até 2013 ou 2016, conforme o caso).

A EXPERIÊNCIA DAS AÇÕES COLETIVAS POR UNIDADES

Na sequência, para confrontar o argumento do Judiciário de que as atribuições seriam distintas, ainda que sob a mesma denominação, o Sindicato promoveu ações coletivas em favor de todos os trabalhadores de uma mesma unidade, onde foi possível identificar, sem margem de dúvida, que “todos faziam a mesma coisa”.

Isso ocorreu a partir de 2011, tendo sido ajuizadas dezenas de ações coletivas, em favor dos funcionários de agências, em unidades de apoio e unidades de estratégicas. Foi preciso recorrer até o Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que fosse reconhecida, em vários casos, a legitimidade do Sindicato e o cabimento da ação coletiva.

SINDICATO ORIENTA SOBRE AÇÕES COLETIVAS DE 7ª E 8ª HORAS

Desde 2000, o Sindicato está na batalha jurídica para que o Banco do Brasil respeite a jornada de 6 horas. Inicialmente, as ações para pleitear as 7ª e 8ª horas eram individuais. Mas, a partir de 2013, o Sindicato passou a atuar com ações coletivas, garantindo o direito do bancário e protegendo-o da prescrição de cinco anos prevista na Justiça do Trabalho. A seguir, a secretária de Assuntos Jurídicos do Sindicato, Marianna Coelho, esclarece algumas dúvidas a respeito do tema. Confira:

ESPELHO: QUAL O PÚBLICO ALVO DAS AÇÕES COLETIVAS?

Marianna Coelho: Todos os funcionários que exerceram as funções abrangidas pelas ações (ver págs. 6 a 9). O Sindicato ingressou com essas ações para todos os bancários, sindicalizados e não sindicalizados.

ESPELHO: O BANCÁRIO SINDICALIZADO TEM ALGUM OUTRO BENEFÍCIO NESSAS AÇÕES?

Marianna: Sim. O bancário sindicalizado, quando da execução da ação coletiva, terá isenção do pagamento de honorários se a justiça deferir o pagamento de honorários assistenciais à entidade.

ESPELHO: EXISTE LISTA DE SUBSTITUÍDOS NAS AÇÕES?

Marianna: Não. As ações são para todos os exercentes das funções, sem rol de substituídos. No momento da execução, após o trânsito em julgado, o Sindicato disponibilizará ferramenta para a individualização dos cálculos. O bancário entrará em contato com o Sindicato, que encaminhará para a justiça o pedido da execução, após a autorização do funcionário. Depois do trânsito em julgado, não há prazo para o bancário solicitar a execução, podendo ser feito a qualquer momento, protegendo assim o trabalhador.

ESPELHO: QUAL O PERÍODO QUE AS AÇÕES ABRANGEM?

Marianna: A grande parte das ações abrange o período de 2017 para trás (ver págs. 6 a 9). Para o bancário sindicalizado, o período pode retroagir até dezembro de 2004, desde que esteja no rol de substituídos do protesto.

ESPELHO: QUE DIREITOS AS AÇÕES COLETIVAS PLEITEIAM?

Marianna: Sétima e oitavas horas e reflexos, como férias e décimo terceiro. Também cobram reflexos na Previ, Cassi, INSS, FGTS.

ESPELHO: QUAL O ANDAMENTO DAS AÇÕES?

Marianna: Existem diversas ações em

curso na Justiça do Trabalho, cada uma com andamento diferente. É possível acompanhar o andamento, verificar o número da ação (ver págs. 6 a 9) e pesquisar no sítio do TRT 10. Se ainda restar dúvida em relação ao status das ações, o bancário deve entrar em contato com a assessoria jurídica do Sindicato.

ESPELHO: HÁ RISCO DE RETALIAÇÃO NAS AÇÕES COLETIVAS?

Marianna: O autor da ação é o Sindicato, inclusive no momento da execução, protegendo assim o bancário representado.

ESPELHO: O SINDICATO TEM AÇÃO CONTRA A REDUÇÃO DE REMUNERAÇÃO DO PLANO DE FUNÇÕES?

Marianna: Sim. No ano de 2013, o Sindicato ingressou com ação contra a redução de remuneração realizada pelo plano de funções implementado unilateralmente pelo BB.

MARIANNA COELHO

Secretária de Assuntos Jurídicos do Sindicato



Diretorias BB - Horas extras

NÚMERO DO PROCESSO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCAL ATUAL	STATUS
1930-19.2014.5.10.0015	UES-TI	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI e ASSISTENTE DE TI.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
2264-56.2014.5.10.0014	DIAGE DITEC	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI e ASSISTENTE DE TI.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1995-35.2014.5.10.0008	GOV-TI	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI e ASSISTENTE DE TI.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
0631-50.2013.5.10.0012	DITEC	INVESTIDOS NO CARGO DE ANALISTA DE TI A, ANALISTA DE TI B, ANALISTA DE TI C, e ASSISTENTE DE TI, A PARTIR DE 28/01/2013.	01/2008 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1984-06.2014.5.10.0008	UDS	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
2221-22.2014.5.10.0014	DIGES	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
1878-59.2014.5.10.0003	DIRED	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
1739-10.2014.5.10.0003	DISEG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1701-83.2014.5.10.0007	DICOI	ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1894-07.2014.5.10.0005	AUDIT II	AUDITOR PLENO E AUDITOR SÊNIOR	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
2100-30.2014.5.10.0002	DIEMP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
0273-20.2015.5.10.0011	DIRAG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	02/2010 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1917-53.2014.5.10.0004	DIPEs	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
1895-95.2014.5.10.0003	AUDIT I	AUDITOR JUNIOR	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1846-36.2014.5.10.0009	DIREC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1914-71.2014.5.10.0013	DIMAC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1899-23.2014.5.10.0007	DIREO	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1913-86.2014.5.10.0013	DICOM	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1960-39.2014.5.10.0020	UGP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1964-76.2014.5.10.0020	COGER	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
2504-21.2014.5.10.0022	DINOP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)

NÚMERO DO PROCESSO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCAL ATUAL	STATUS
1883-51.2014.5.10.0013	DIRAO	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
2512-95.2014.5.10.0022	DICAR	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
1934-62.2014.5.10.0013	DIGOV	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
2270-63.2014.5.10.0014	DININ	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1885-39.2014.5.10.0007	DICRE	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1888-55.2014.5.10.0019	DIFIN	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
1872-58.2014.5.10.0001	DIMPE	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1548-66.2013.5.10.0013	DIRCO	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	06/2008 a 02/2013.	TRT-10 ^a	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
1913-68.2014.5.10.0019	SECEX	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
1856-77.2014.5.10.0010	DIREF	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10 ^a	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
2131-08.2014.5.10.0016	DIRIS	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR.	12/2009 a 02/2013.	TRT-10	DISCUTINDO LEGITIMIDADE (SOBRESTADO)
0572-41.2013.5.10.0019	TODO O DF	ANALISTA A EM UA, ANALISTA B EM UA, ANALISTA FINANCEIRO EM UA, ANALISTA EM CENTRAL DE ATENDIMENTO (CA), ASSISTENTE A EM UA, ASSISTENTE B EM UA, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, ASSESSOR JUNIOR EM UE, ANALISTA B EM UT, ASSISTENTE A EM UT, ASSISTENTE A EM UE.	01/2008 a 02/2013.	TST	DISCUTINDO LEGITIMIDADE
0613-20.2013.5.10.0015	TODO O DF	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE NEGÓCIOS (ASNEG)	HIPÓTESE II: 01/2008 a 02/2013. HORAS EXTRAS A PARTIR DE 06/2006 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO JULGAMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO
0878-81.2011.5.10.0018	CSO-SIA	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE APOIO	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 06/2006 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	TRÂNSITO EM JULGADO- FASE DE EXECUÇÃO
0843-24.2011.5.10.0018	CSO-201 NORTE	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE APOIO	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 06/2006 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	LEGITIMIDADE RECONHECIDA
0000094-58.2016.5.10.0009	TODO O DF	SUPERVISOR DE ATENDIMENTO	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 02/2011 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	IMPROCEDENTE. FIZEMOS RECURSO
0000382-66.2017.5.10.0010 (16ª VARA DO TRABALHO)	DIMOB	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 31/03/2012 ATÉ 10/2016 (EXTINÇÃO DA DIRETORIA).	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (02/05/2018)
0000595-72.2017.5.10.0010 (04ª VARA DO TRABALHO)	GENEC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	05/10/2012 a 12/12/2016	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (23/05/2018)
0000596-57.2017.5.10.0010 (14ª VARA DO TRABALHO)	UCP/UNC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 05/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	IMPROCEDENTE. RECURSO INTERPOSTO
0000594-87.2017.5.10.0010 (08ª VARA DO TRABALHO)	UGE/DIREG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	HORAS EXTRAS A PARTIR DE 05/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NO CARGO EM 08H	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (13/06/2018)
0001518-22.2017.5.10.0003	DIEMP	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (20/06/2018)

NÚMERO DO PROCESSO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCAL ATUAL	STATUS
0001564-63.2017.5.10.0018	DIGES DISIN	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (03/12/2018)
0001582-32.2017.5.10.0003	SUPER	ANALISTA A UT, posteriormente denominada de ASSESSOR UT.	A partir de 18/12/2007 (protesto) até 31/10/2016 – redução da jornada para 06 horas	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (03/09/2018)
0001536-40.2017.5.10.0004	UOP	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIA	A partir de 06/02/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (27/08/2018)
0001533-94.2017.5.10.0001	DIGOV	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (02/10/2018)
0001580-68.2017.5.10.0001B	URI	ASSESSOR JUNIOR, ASSESSOR PLENO e ASSESSOR SÊNIOR, até 06/02/2013, data em que passaram a ser denominados ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL.	A partir de 18/12/2007 (protesto)	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (22/10/2018)
0001567-69.2017.5.10.0001	COGER	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (04/10/2018)
0001526-05.2017.5.10.0001	DIRAO	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (24/10/2018)
0001557-92.2017.5.10.0011	DISEG	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (25/04/2018)
0001581-35.2017.5.10.0007	UDS	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 06/02/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (28/05/2018)
0001583-05.2017.5.10.0007	SECEX	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (30/05/2018)
0001446-75.2017.5.10.0022	DIREC	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (03/09/2018)
0001487-78.2017.5.10.0010	DIMPE	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (03/07/2018)
0001500-62.2017.5.10.0015	DIREO	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (25/09/2018)
0001586-57.2017.5.10.0007	UA	ASSESSOR JUNIOR, ASSESSOR PLENO, ASSESSOR SÊNIOR e ASSESSOR JURÍDICO, até 06/02/2013, data em que passaram a ser denominadas ASSESSOR JUNIOR, ASSESSOR UE, ASSESSOR EMPRESARIAL e ASSESSOR JURÍDICO.	A partir de 09/11/2013 até setembro de 2015.	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (24/06/2019)
0001506-69.2017.5.10.0015	DIPES	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (08/10/2018)
0001541-11.2017.5.10.0021	DICAR	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 06/02/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA INICIAL (12/04/2018)
0001498-80.2017.5.10.0019	DICRE	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA INICIAL (22/05/2018)
0001499-65.2017.5.10.0019	DIRED	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA INICIAL (30/05/2018)
0001557-83.2017.5.10.0014	DIRIS	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (11/06/2018)
0001528-27.2017.5.10.0016	DIFIN	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	IMPROCEDENTE. RECURSO INTERPOSTO
0001555-16.2017.5.10.0014	DIRAG	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (06/06/2018)
0001511-27.2017.5.10.0004	DIMAC DIREM	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (26/07/2018)
0001525-60.2017.5.10.0020	DIREF	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	06/02/2013 a 31/10/2016	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (21/02/2019)

NÚMERO DO PROCESSO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCAL ATUAL	STATUS
0001555-95.2017.5.10.0020	USI	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	04/2015 a 12/2016	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (26/02/2019)
0001494-34.2017.5.10.0022	DIJUR	ASSESSOR JUNIOR PLENO e, até 06/02/2013, data em que passaram a ser denominados ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL.	A partir de 09/11/2012	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (03/09/2018)
0001613-19.2017.5.10.0014	URO	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL, ASSESSOR JURÍDICO (oriundos da UAJ) e ASSESSOR DE TI (vindos da DIGES).	A partir de 20/03/2014	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (18/06/2018)
0001552-85.2017.5.10.0006	CORPORATE	ASSESSOR JUNIOR, ASSESSOR PLENO e ASSESSOR SÊNIOR, até 06/02/2013, data em que passaram a ser denominados ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL.	A partir de 10/11/2012	VARA DE ORIGEM	IMPROCEDENTE. RECURSO INTERPOSTO
0001541-26.2017.5.10.0016	DISEM DICOM DISAT	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO (02/10/2018)
0001480-98.2017.5.10.0006	DICOI	ASSESSOR UE e ASSESSOR EMPRESARIAL	A partir de 29/01/2013	VARA DE ORIGEM	IMPROCEDENTE. RECURSO INTERPOSTO

Outras ações coletivas

NÚMERO DO PROCESSO	OBJETO	ABRANGÊNCIA	LOCAL ATUAL	STATUS
0001290-28.2005.5.10.0017	PAGAMENTO DA PARCELA ANUËNIOS	EMPREGADOS CONSTANTES NO ROL DE SUBSTITUÍDOS	VARA DE ORIGEM	EXECUÇÃO
0001672-60.2010.5.10.0011	7ª E 8ª HORAS - ENGENHEIROS	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA A PARTIR DE 15/12/2005	STF	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO
0001421-75.2011.5.10.0021	CONCEDER AOS BANCÁRIOS DO BEP O PLANO DE SAÚDE CASSI	EMPREGADOS QUE ERAM DO BEP	STF	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO
0001292-69.2012.5.10.0010	DIFERENÇAS DE ANUËNIO ANUËNIO- SALÁRIO COMPLESSIVO	EMPREGADOS CONTEMPLADOS NA AÇÃO PRINCIPAL DE ANUËNIOS (0051200-97.2000.5.10.0016)	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO SENTENÇA
0000197-49.2013.5.10.0016	DESCOMISSONAMENTO - NOVO PLANO DE FUNÇÕES	FUNCIONÁRIOS QUE TENHAM EXERCIDO FUNÇÃO COMISSONADA HÁ 10 ANOS OU MAIS,	TST	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO
0001097-62.2013.5.10.0006	REDUÇÃO SALARIAL - NOVO PLANO DE FUNÇÕES	EMPREGADOS QUE A PARTIR DO NOVO PLANO DE FUNÇÕES (2013) PASSARAM A EXERCER FUNÇÃO GRATIFICADA EM JORNADA DE 06 HORAS E SOFRERAM REDUÇÃO SALARIAL	TST	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO
0001921-97.2013.5.10.0013	APLICAÇÃO DO DIVISOR 150 E 200	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA ADMITIDOS A PARTIR DE 09/08/2008	TRT 10	AGUARDANDO ENVIO DOS AUTOS AO TST
00000272-78.2014.5.10.0008	PAGAMENTO DO INTERVALO PREVISTO NO ART.384	EMPREGADAS LOTADAS EM BRASÍLIA A PARTIR DE 10/03/2009	TST	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO
0001606-42.2017.5.10.0009	PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA ADMITIDOS A PARTIR DE 10/11/2012	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO SENTENÇA
0001566-45.2017.5.10.0014	NATUREZA SALARIAL AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA ADMITIDOS ATÉ A ADESÃO AO PAT (1992)	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO JULGAMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO
0000548-92.2017.5.10.0012	GREVE GERAL 28/04/2017	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO AUDIÊNCIA INAUGURAL (18/06/2018)
0000873-03.2017.5.10.0001	GREVE GERAL 30/06/2017	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE	VARA DE ORIGEM	AGUARDANDO SENTENÇA

BANCÁRIOS NA CCV

SINDICATO REPRESENTA E DEFENDE

A Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) é um fórum extrajudicial do qual o trabalhador participa voluntariamente para pleitear verbas salariais e outros direitos trabalhistas sem a necessidade de recorrer à Justiça. "A CCV tem como alvo os bancários que exerceram funções de 8 horas abrangidas pelo acordo e que aderirem ao novo Plano de Carreira de 6 horas", res-

salta **Jaqueline Perroud**, diretora do Sindicato.



Como instância de negociação, a CCV reúne funcionário, banco e Sindicato. "Nossa missão é garantir que o trabalhador esteja ciente de seus direitos e não sofra pressão da empresa na hora de tomar uma decisão", lembra a diretora do Sindicato e bancária do BB **Zezé Furtado**.



Em 2017 foram realizados 4.382 atendimentos de conciliação, que resultaram em audiências frustradas ou conciliadas conforme o interesse dos bancários e aposentados, e resultaram no montante de R\$ 168.396.283,7, a saber:

Conciliação	Quantidade	Valores envolvidos
CCP BB	173	R\$ 7.024.188,04
CCV BB	4.209	R\$ 161.372.095,66

SINDICATO ESCLARECE DÚVIDAS SOBRE CCV DO BB

A fim de dirimir dúvidas dos bancários e otimizar a prestação de esclarecimentos aos interessados na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) do Banco do Brasil, o Sindicato relacionou uma série de questões, respondidas pela diretora **Fátima Marsaro**, que coordena a CCV no Sindicato.



Qual é o público-alvo da CCV?

Todos os funcionários que exerceram funções de 8 horas abrangidas pelo acordo e que aderirem ao novo Plano de Carreira de 6 horas ou que já tenham deixado de exercer as comissões ou funções definidas pelo banco como passíveis de conciliação.

Qual o período abrangido pela proposta do BB em CCV?

Cinco anos, contando da data em que o funcionário protocolar o pedido no Sindicato.

Qual o percentual que o banco propõe em CCV?

O BB só pode apresentar os valores no momento da sessão e de forma individualizada.

Qual o papel do Sindicato na sessão de conciliação?

Na sessão de CCV, o Sindicato informará os valores dos direitos trabalhistas a que o funcionário faz jus, além de dar orientações sobre as ações coletivas que estão em andamento, propiciando uma melhor decisão diante dos valores propostos pelo banco.

Qual o papel do BB na CCV?

A empresa, ao receber os pedidos protocolados pelos bancários no Sindicato, responderá se aceita ou não realizar proposta para o trabalhador. Após comunicar à entidade que marcará a sessão, o BB comparece na reunião para apresentar os valores. O BB não pode realizar nenhuma forma de pressão para que o funcionário aceite o acordo.

Há retaliação para o funcionário que vai à CCV?

Não. A CCV é objeto de acordo coletivo assinado pela empresa, sendo, portanto, de seu interesse o mecanismo.

E para quem não pleiteia a CCV, há retaliação?

Não. A CCV tem caráter voluntário, sendo prerrogativa do bancário pleitear ou não a realização da sessão.

O funcionário que não aceitar o valor proposto pelo banco, frustrando a sessão, sofre represálias?

A CCV é voluntária e individual, e o empregador não pode realizar nenhum tipo de pressão ou punição baseada na decisão do bancário.

Caso o bancário frustrar o acordo, ele pode voltar na CCV?

Sim. O bancário pode retornar quantas vezes achar necessário.

Quais tributos incidem na proposta de acordo de CCV?

Imposto de Renda e INSS.

Em quantos dias o BB efetua o crédito dos acordos realizados? Em até 15 dias.

O acordo de CCV contempla recolhimento para a Previ?

Nas propostas apresentadas pela empresa, não vêm discriminados recolhimentos para a Previ, de forma que em nada acrescenta na futura reserva de poupança para a aposentadoria.

O acordo de CCV contempla recolhimento para a Cassi?

Não. De forma que sobre esse valor trabalhista o banco não contribuirá em nada com o plano de saúde.

Se o funcionário fizer acordo de CCV, como fica o seu direito nas ações coletivas?

Como o banco traz valores apenas dos últimos cinco anos, o bancário continua sendo representado pelo Sindicato nas ações coletivas, considerando o período não acordado em CCV.

Para aqueles que se aposentaram ou saíram da empresa, é possível realizar acordo?

Para esses casos, existe também a possibilidade de realização de acordo por meio da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), que funciona nos mesmos moldes da CCV.

ARTIGOS



Mônica Holanda
Secretária de Saúde do Sindicato e funcionária do BB

REDUÇÃO DA JORNADA E QUALIDADE DE VIDA

com quem conversamos nos locais de trabalho que optaram pela jornada reduzida, destacamos a satisfação com o melhor uso do tempo para dedicação ao convívio com a família e amigos, estudo, lazer, prática de esporte e cuidado com a saúde.

Podemos ter uma ideia da dimensão da conquista se fizermos um paralelo com as repercussões positivas da redução da jornada sobre a qualidade de vida no trabalho constatadas em estudo apresentado em dissertação de mestrado "Compatibilizando Jornada e Qualidade de Vida no Trabalho", de Thiago Lopes Carneiro, em 2005. A pesquisa foi realizada em uma instituição pública brasileira que teve a jornada reduzida para até 7 horas diárias e 35 semanais e faz comparativo com a experiência da redução de jornada na França, que também adotou a jornada reduzida para 35 horas semanais, com aprovação das Leis Aubry I e II (1998 e 2000) e por meio de negociações entre governo, sindicatos e empresários. Segundo conclusões do estudo, a redução de jornada teve impactos sobre os trabalhadores na medida em que "isto repercutiu positivamente sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho, acompanhada da melhoria da produtividade, o que pode explicar a redução do custo com 'concentração mental!..."

Outros possíveis ganhos podem ser inspirados a partir das conclusões da pesquisa "100% não é mais o limite: Riscos Psicossociais do Trabalho", publicada em forma de cartilha em 2014, fruto da parceria entre o Sindicato e o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UnB. Conforme o estudo, a rotina fatigante de trabalho traz sofrimentos patogênicos associados a sintomas como: esgotamento mental, danos físicos e psicológicos. Na medida em que se diminui a exposição a essas práticas nocivas, não é difícil se supor que a prevenção do adoecimento será mais uma grande conquista da redução da jornada de trabalho.

É sempre bom lembrar que a redução de jornada é resultado da luta e coragem dos bancários e das bancárias que acreditaram que era possível garantir o direito pela jornada de 6 horas, previsto em lei e ora reconhecido pelo banco! Não tenhamos, todavia, a ilusão de que todos os males do cenário organizacional que infligem desconforto e riscos de adoecimento estão superados. Como saúde pressupõe bem-estar físico, psíquico e social, é preciso intervir nas dimensões das condições sociais do trabalho identificadas como adoecedoras para que tenhamos, de fato, um ambiente de trabalho saudável!

Se acrescentarmos o tempo que intercalava as fatias da jornada de 8 horas às 2 horas que recuperamos com a redução da jornada, podemos dizer que conquistamos três horas de cada dia de trabalho dos próximos anos para compartilhar com a família e os amigos, praticar esporte e apreciar arte, ler e escrever livros, fazer aquele curso de pós ou de línguas, aprender a tocar um instrumento, ouvir música... meditar ou simplesmente nada fazer ou pensar.

Estamos falando da conquista do reconhecimento do direito à jornada de trabalho de 6 horas do trabalhador bancário do BB que exerce função comissionada.

Estamos falando de qualidade de vida no trabalho e também fora do trabalho.

Ainda não temos estudos sobre os impactos dessa conquista para a qualidade de vida dos funcionários do Banco do Brasil, mas considerando os relatos de bancários



Teresa Cristina
Secretária de Formação do Sindicato e funcionária do BB

MAIS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FORA DELE

companhia dos amigos e da família, além de participar mais, no caso dos pais bancários, dos primeiros dias de vida do bebê.

Com a jornada de 6h e a licença ampliada de 5 para 20 dias, o trabalhador melhora a produtividade, reduz a chance de adoecimento físico e mental em decorrência do trabalho e ainda pode se dedicar a outras atividades, inclusive de formação.

Para ter direito à ampliação da licença-paternidade, prevista na cláusula 26 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), fruto da luta coletiva dos bancários e bancárias, é necessário que o trabalhador faça

o curso do Sindicato na plataforma online, participe da palestra realizada na sede da entidade e apresente o certificado do curso ao banco.

No caso da redução da jornada de trabalho de 8h para 6h, a conquista se estende aos bancários e bancárias do BB que exercem funções comissionadas. Bandeira histórica do movimento sindical bancário, a conquista da jornada de 6h contou com o apoio irrestrito do Sindicato, que realizou atos e greves, além de colaborar com a discussão sobre o tema em audiências no TST.

Bancários e bancárias conquistaram mais qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho com a redução da jornada e a ampliação da licença-paternidade. Juntos, esses avanços garantem à categoria mais tempo para desfrutar da

CHAPA 2 DEFENDE MODELO DE GESTÃO DA PREVI E SUA ESTABILIDADE

A Previ é um dos poucos fundos de pensão brasileiros que tem a metade da diretoria eleita e o único que faz a gestão com funcionários cedidos pelo patrocinador e participantes dos planos de benefícios.

Na Previ, o banco não decide nada sozinho e o governo, controlador do banco, não consegue impor negócios escusos, pois os diretores e conselheiros eleitos barram as tentativas. O mercado financeiro não consegue se aproveitar do patrimônio porque suas pretensões são rechaçadas pelos eleitos e pelo corpo técnico, preparado e comprometido com bons resultados por zelarem da própria aposentadoria.

A estabilidade, a segurança e a solidez da Previ não se repetem em vários outros fundos. Há fundos que perderam 1/3 de seu patrimônio terceirizando a gestão dos ativos para o mercado financeiro, como é o



caso do Postalis. Fundos como o Aeris não têm mais recursos para pagar benefícios por não contarem com dirigentes eleitos para defender os associados.

Preste atenção. Quem concorre a eleições defendendo terceirizar a gestão e acabar com diretores eleitos quer jogar a Previ nos braços do mercado e colocar as aposentadorias em risco.

QUEM VOTA

Votam os participantes e assistidos maiores de 18 anos e que tenham sido inscritos nos planos de benefícios da Previ até 31 de janeiro de 2018.

COMO VOTAR

O voto dos participantes, funcionários e estatutários do BB será pelos terminais SISBB.

Sindicato pressiona e votação do PLP 268, sobre fundos de pensão, é suspensa

A mobilização para impedir os retrocessos do projeto incluiu ato no Congresso Nacional, abaixo-assinado virtual e manifestações nas redes sociais

O PLP 268/2016 reduz a participação dos trabalhadores na gestão dos fundos de pensão de empresas e órgãos públicos. Em junho do ano passado, após grande pressão dos sindicatos, entidades e sociedade como um todo, a votação do projeto foi adiada.

A mobilização para impedir os retrocessos propostos no projeto incluiu ato nas dependências do Congresso Nacional, abaixo-assinado virtual, manifestações nas redes sociais, por meio da hashtag #ContraPLP268, além de mensagens de e-mails, enviadas pela sociedade para

pressionar os líderes dos partidos.

O Projeto de Lei 268/2016 acaba com a paridade na representação participantes/patrocinadoras nos fundos de pensão e retira outros direitos dos trabalhadores, conquistados ao longo de décadas. É um retrocesso em todos os sentidos.

