



www.bancariosdf.com.br

Espelho

Brasília, 27 de agosto de 2008



Carta ao presidente do BB

BRASÍLIA (DF), AGOSTO DE 2008
SR. PRESIDENTE,

Recebemos sua carta via revista BB.com.voce. Nela vossa senhoria usa termos que consideramos muito interessantes, como esporte, clima, espírito olímpico, orgulho...

Fomos levados a algumas reflexões sobre inúmeros problemas que enfrentamos no banco atualmente.

Do tema esporte, a primeira lição que tiramos é a de que cada atleta trabalha, ou melhor, atua em uma posição. Lembramos logo do que ocorreu no vôlei feminino em Pequim. Uma atleta precisou se ausentar e foi prontamente substituída por outra que se dedicou, exclusivamente, à sua função. Não foi uma lateral que jogava na outra equipe brasileira classificada para as Olimpíadas.

Outra coisa que nos veio à mente é que, ao falarmos de espírito olímpico, não devemos pensar que o objetivo exclusivo é o topo do pódio ou uma medalha. Cada país sabe de suas limitações. E cada atleta sabe onde pode chegar. A sinergia é outra, o desafio é ponderado.

É tudo muito diferente do que acontece no BB. Aqui no banco o discurso é um, mas a prática é outra. A cúpula quer o impossível, a qualquer custo, não importando as metas e os métodos a serem aplicados. O clima organizacional está indo para ralo. A prática de ranking é degradante, porque não basta competir com suas limitações. Tem que competir com todos.

Pior ainda é na hora de reconhecer o trabalho. Muitos funcionários formaram carteiras de clientes na expectativa de ascensão para gerência de módulo, mas, na hora de ativar as carteiras, cadê orçamento!

Para onde foi a ética, senhor presidente?

Como o BB faz conta de tudo, quanto custa respeitar os direitos trabalhistas, o vale transporte, a hora extra remunerada (7ª, 8ª, 9ª, 10ª...), a implantação do SESMT, o pagamento das substituições que ocorrem na vida real?

O BB pretende fazer economia para “dias difíceis”. Como? Terceirizando? Criando subempregos? Despeitando os funcionários??!

Onde? Nas filas cada vez maiores dos caixas? Ou no gentil convite a que o cliente de menor renda se retire da agência?

Mais uma pergunta: quanto custou o “Estilo do Antônio” nas peças publicitárias? Pode até ter sido pouco em reais, mas com certeza foi muito para nós que defendemos um banco público voltado para o desenvolvimento econômico e social do nosso país.

Às vésperas dos 200 anos do BB, o que vemos, senhor presidente? Vemos a imposição de metas inatingíveis a precarizar a nossa saúde. Vemos a institucionalização do assédio moral. Muito triste tudo isso. Nada lembra a alegria do esporte e o orgulho de vestir a camisa.



BANCO PARA O BRASIL

Acorda Diretoria!

O que os funcionários do BB querem

Os eixos da campanha específica são:

- Abertura imediata de negociação sobre PCCS.
- Fim da lateralidade e pagamento das substituições.
- Jornada de 6 horas para comissionados.
- Fim do voto de Minerva na Previ.
- Implantação imediata do Plano Odontológico na Cassi.
- Banco do Brasil para o desenvolvimento.

Principais resoluções aprovadas pelo Congresso:

Previ

- Ampla campanha pelo fim do voto de minerva na Previ.
- Volta da Diretoria de Participação eleita pelos associados.
- Volta do direito de voto dos associados para alterações do Estatuto e de aprovação de contas.
- Busca permanente da correção de distorções visando melhorar os benefícios de quem recebe os salários mais baixos, inclusive a redução da Parcela Previ.
- Não à proposta de devolução das contribuições dos patrocinadores.
- Devolução de todas as parcelas das contribuições para quem sair do plano Previ Futuro.

Cassi e saúde do funcionalismo

- Fim do sucateamento do Sesmt.
- Reafirmar o modelo de Atenção Integral à Saúde e da Estratégia Saúde da Família, cumprindo o Acordo de 2007, segundo o qual o aporte de R\$ 300 milhões deve ser aplicado prioritariamente nesse modelo.
- Exigir que a Cassi forneça ao movimento sindical dados estatísticos sobre diagnósticos de enfermidades, inclusive as CATs emitidas, com periodicidade semestral e por faixas demográficas, que possibilitem o mapeamento epidemiológico d@s funcionári@s do BB.
- Ampliação do credenciamento e da rede de atendimento, sobretudo nas cidades do interior.
- Garantia de não cobrança de exames clínico-laboratoriais relacionados a prevenção contra a reincidência de patologias "curadas". (Como câncer, por exemplo)
- Exigir o fim da co-participação nas consultas com nutricionistas independente do diagnóstico de obesidade mórbida.
- Estudo de criação de um plano para os pais no Cassi Família, com contribuição menor.

- Ampliação da comunicação interna da Cassi via Sisbb, dando ênfase à divulgação dos Fatores Protetores para Promoção da Saúde e programas do ESF (Tabas, Viva Coração e outros).

PCCS

- Fim da lateralidade e pagamento das substituições.
- Crescimento Horizontal e Vertical no PCCS.
- PCC com reajuste baseado no aumento dos executivos - 30% sobre as comissões.
- Incorporação de 10% ao ano do valor da comissão a cada doze meses de exercício.
- Cumprimento da jornada de seis horas para os cargos técnicos.
- Ascensão profissional por meio de provas para as comissões até gerente executivo, com exceção dos Gerentes Gerais e Superintendentes.
- Licença Prêmio e férias de 35 dias para todos além da igualdade de todas as ausências dentro do BB.
- Corrigir os salários em 15 classes por tempo de serviço, a cada dois anos, com interstício de 10% em cada nível. O crescimento na faixa por merecimento se dará alternadamente com o por tempo, sendo que por merecimento não é necessário aguardar o tempo mínimo de 2 anos.
- Retorno do anuênio com índice de 1%, com a indenização do tempo não pago em uma única parcela. Eliminação da verba de caráter pessoal - VCP do anuênio.
- Os critérios de ascensão profissional deverão ser claros e objetivos, considerando provas e certificações, entrevistas e reformulação do sistema TAO. As travas não devem passar de seis meses.
- Criar 5 faixas em cada uma das comissões com interstício de 5%, que

permitirá ao funcionário perceber uma melhor remuneração em função da sua experiência no cargo.

- Revisão da remuneração dos gerentes de Módulo e Gerex e fim dos módulos básico e intermediários.

Outras reivindicações

- PLR justa para todos os funcionários, inclusive para os que trabalharam menos de 90 dias no semestre.
- PLR - Manter o VP do E6 como padrão para os funcionários de E1 a E5. Para os cargos acima do E7, considerar a remuneração total do funcionário.
- PLR - Revisão da régua de Módulo Bônus.
- Convocação imediata dos aprovados quando houver abertura de vagas.
- Novo critério de avaliação das dependências com valorização dos resultados sociais e não financeiros.
- Revisão da remoção de funcionários por motivos involuntários ou reestruturações.
- Delegado sindical: 1 por dependência. Dependência com quadro acima de 50 funcionários, 1 a cada 50 ou fração.
- Eleição de representante dos funcionários no Conselho de Administração.
- Cláusula de proteção ao assediado nos casos de denúncia.
- Inclusão dos caixas na Cláusula 15 da ACT.
- Ampliação de número de caixas e do valor da gratificação.
- Ponto eletrônico com trava em todos os sistemas utilizados como ferramentas de trabalho.
- Isonomia de direitos para os afastados por doenças (auxílio alimentação, refeição, comissionamentos etc)
- Discussão do Trabalho à Distância e NonStop.

Veja a lista completa no site www.bancariosdf.com.br

