

Santander

Assembleia hoje decide sobre proposta de aditivo

Na sexta rodada de negociação específica da Campanha 2014, realizada dia 18 em São Paulo com a Contraf-CUT, federações e sindicatos, incluindo o de Brasília, o Santander melhorou a proposta para a renovação do acordo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O banco também apresentou proposta para o acordo de Programa de Participação nos Resultados do Santander (PPRS). O prazo de vigência é de dois anos, a exemplo dos acordos anteriores.

A melhoria da proposta é resultado do dia nacional de luta, ocorrido no último dia 11, quando os bancários fizeram paralisações e protestos em todo o país e mandaram um recado para a direção do banco espanhol.

A proposta será apreciada agora pelos bancários em todo o país. Em Brasília, o Sindicato realiza **assembleia** nesta quarta (26), às **19h**, na sede da entidade, na **EQS 314/315, Asa Sul**.

Avanços

A proposta do Santander garante a manutenção das cláusulas existentes do aditivo com algumas atualizações. O banco mantém as atuais 2.500 bolsas de estudo, sendo 2.000 para primeira graduação e 500 para pós-graduação, no valor de 50% da mensalidade, limi-

tado a R\$ 442,80, com a aplicação do reajuste de 8,5% conquistado este ano pela categoria a partir de janeiro de 2015 e do reajuste que vier a ser obtido em 2015 a partir de janeiro de 2016.

Pela primeira vez, os bancários conquistaram bolsas para pós-graduação, o que representa um importante avanço, pois é uma demanda de muitos funcionários.

O banco mantém o grupo de trabalho do SantanderPrevi, criado nos acordos anteriores, com a finalidade de discutir um processo eleitoral democrático no fundo de pensão que possui mais de 44 mil participantes. A primeira reunião será realizada no próximo dia 4 de dezembro, com prazo de conclusão dos trabalhos no dia 30 de abril de 2015.

Trata-se de um compromisso importante, pois hoje não há representantes eleitos democraticamente pelos participantes nos conselhos deliberativo e fiscal. A última eleição, ocorrida em 2011, foi suspensa por medidas judiciais em função de regras antidemocráticas.

Outro avanço é na cláusula de igualdade de oportunidades. O banco concordou com a formação de um grupo de trabalho para discutir, de forma conjunta, os dados estatísticos relacionados ao tema.

O banco assegura também ao empregado demitido que o perío-

do de continuidade do plano de saúde será iniciado após o término do prazo estipulado na convenção coletiva para assistência médica e hospitalar.

Condições de trabalho

Diante da cobrança dos dirigentes sindicais para a melhoria das condições de trabalho, que tem provocado sobrecarga, estresse, adoecimentos e afastamentos, o banco propõe a criação de uma nova cláusula para tratar das relações laborais e prestação de serviços financeiros, explicitando as práticas recomendadas aos gestores para uma gestão orientativa, práticas não permitidas e práticas recomendadas perante os clientes. O banco se compromete a realizar ampla divulgação das regras de conduta (veja no verso).

PPRS

O banco apresentou também a proposta de PPRS. O valor de R\$ 1.720 pago em fevereiro de 2014 será reajustado pelos índices de reajuste dos dois últimos anos. Com isso, o valor a ser pago em fevereiro de 2015 será corrigido em 8% da Campanha 2013 passando para R\$ 1.858. Já o valor a ser creditado em fevereiro de 2016 será reajustado em 8,5% da Campanha 2014, ficando em R\$ 2.016.

Folga-assiduidade

O Santander ficou de discutir internamente no prazo de 30 dias as medidas necessárias para se adequar ao cumprimento da cláusula 24ª da convenção coletiva que trata da folga-assiduidade. Esse direito não está vinculado à data de aniversário, como vem sendo feito equivocadamente pelo banco. Essa folga deve ser gozada no melhor dia a critério do funcionário em conjunto com o gestor.

Saúde do trabalhador

Foi agendada indicativamente para o próximo dia 28 uma nova reunião com o médico coordenador do PCMSO do Santander, Gustavo Locatelli, para continuar a discussão sobre a denúncia de existência de um controle nos exames médicos para a caracterização do funcionário como inapto.

Os dirigentes sindicais esperam respostas para as medidas cobradas na reunião anterior, como o fim da utilização do prontuário da Micelli e a formação de um grupo de trabalho para aprofundar o debate sobre o problema.

As reivindicações não atendidas continuarão na agenda de luta do movimento sindical e serão discutidas especialmente no Comitê de Relações Trabalhistas (CRT) e no Fórum de Saúde e Condições de Trabalho.

Após cobrança, Santander suspende advertências

O Sindicato voltou a debater com os representantes da instituição financeira o déficit de funcionários nas agências do DF, as demissões, o descumprimento da cláusula 36 da CCT – que dispõe sobre o monitoramento de resultados

e proíbe a exposição do ranking individual de metas dos funcionários.

Os representantes sindicais ainda cobraram que o banco espanhol ponha fim às abordagens feitas aos funcionários fora do horário comercial, especialmente através de gru-

pos no WhatsApp (leia no verso).

De acordo com a diretora do Sindicato **Rosane Alaby** “também foi cobrado do Santander, mais uma vez, o fim da banalização de advertências, uma vez que os funcionários, além de sobrecarregados e adoecidos,

estão apavorados com essas medidas de disciplina que vêm ocorrendo constantemente e sem chances de defesa, forçando a justa causa”. Após a cobrança, o banco suspendeu as advertências. Caso o Santander volte à prática, denuncie ao Sindicato.

Cobrado, banco propõe cláusula específica sobre condições de trabalho

Pela proposta de aditivo negociada, o Santander se compromete a inserir cláusula específica para tratar de condições de trabalho. Com pressão dos trabalhadores, o banco é o primeiro no Brasil a inserir em acordo com trabalhadores um mecanismo desse tipo.

A instituição financeira se propõe a fazer comunicação a toda a rede, inclusive gestores, com recomendações de condutas a serem adotadas com o objetivo de melhorar o tratamento com os funcionários e também o relacionamento com os clientes. **O Santander apresentou um texto preliminar a ser anexado ao acordo. Confira:**



Foto: SEEB-São Paulo

A diretora do Sindicato Rosane Alaby (de azul) durante a negociação com o Santander

Relações laborais e prestação de serviços financeiros - Boas práticas

Visando aprimorar a relação de trabalho entre o Banco e seus funcionários, para que seja cada vez mais equilibrada, respeitosa, responsável e ética;

Considerando que ter uma equipe motivada, engajada e vinculada com a Organização é fator decisivo para a construção de um Banco cada dia melhor para seus clientes e funcionários;

Considerando a importância de estimular os gestores a praticarem uma gestão que proporcione mais autonomia às suas equipes e gere desenvolvimento humano e resultados duradouros para todos.

Reforçamos nossos compromissos para que todos os funcionários atuem com observância às regras de conduta elencadas abaixo:

Práticas recomendadas aos gestores:

- Faça acompanhamento de evolução das atividades de sua equipe de forma orientativa e evite o tom de cobrança.

- Não exponha sua equipe ou um funcionário individualmente em reuniões. Seu papel é motivar e ajudar no desenvolvimento de seu trabalho.
- Reduza significativamente calls de acompanhamento e planilhas de controle. Utilize-os para alinhamentos urgentes e mensagens institucionais.
- As reuniões de planejamento das agências devem ser restritivas ao horário da manhã e limitadas a 30 minutos, sempre durante a jornada de trabalho. Devem ser usadas para orientar e dar foco de maneira inspiradora e motivacional, sempre observando o respeito e sem caráter exclusivo de acompanhamento de produção.
- Dedique tempo para que seus funcionários saibam claramente o que fazer, como fazer e as razões e benefícios de fazer do jeito certo.
- Otimize seu tempo para o que gera mais impacto na satisfação de funcionários e clientes, vinculação e crescimento do negócio.

Práticas não permitidas:

- Exposição de Ranking Nominal em qualquer ambiente público, mesmo áreas internas da agência.
- Condutas que possam expor negativamente o funcionário através do monitoramento e divulgação de Ranking Nominal, como por exemplo, pagamento de castigos/brincadeiras em caso de não cumprimento de metas ou divulgação de listas com nome de funcionários destacando com cores ou símbolos os baixos desempenhos.
- Divulgação de resultados ou ranking individual, inclusive por e-mail, citando o nome dos funcionários do local com baixa performance.
- Cobrança de cumprimento de resultados por mensagem, no telefone particular do funcionário.

Práticas recomendadas perante os clientes:

- Efetuem a contratação de produtos e serviços somente a partir das explicações do conteúdo, benefícios e custos ao cliente.
- Se assegurem de que a contratação dos produtos e serviços se faça da forma estabelecida nos procedimentos internos.
- Ajam com imparcialidade, objetividade e transparência na comunicação com os clientes.
- Divulguem amplamente os preços das tarifas dos produtos e serviços
- Estimulem o compromisso com o uso consciente do crédito pelos clientes e reforcem o compromisso com práticas de vendas responsáveis na comercialização dos produtos, no assessoramento e no apoio à educação financeira para ajudá-los a fazer as escolhas que melhor atendam às suas necessidades.
- Oriente para a oferta do produto adequado ao perfil e à necessidade de cada cliente.
- Não ofereçam vantagens ou serviços que não estejam alinhados com a Política Interna.

Fonte: Santander