

# FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT - Abril de 2021 - Nº 762

## CONTRAF-CUT COBRA DA CAIXA MINUTA DO ACT DE “TELETRABALHO” E “BANCO DE HORAS”



A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) enviou um ofício para a Caixa solicitando o envio de minuta de acordo coletivo de trabalho referente à modalidade “Teletrabalho” e “Banco de Horas” para continuar as negociações coletivas sobre o assunto. O documento reforça o retorno das demandas feitas durante a última mesa de negociação, realizada no dia 16 de março.

“Esses assuntos são de interesse de todos os empregados, pois fazem parte do dia a dia e tem reflexos. A mesa de negociação permanente é conquista dos trabalhadores e o que é debatido e fica pendente precisa ter retorno”, explicou a secretária da Cultura da Contraf-CUT e coordenadora da Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa, Fabiana Uehara Proscholdt.

O documento cobra ainda um posicionamento sobre outros temas listados debatidos na mesma reunião, que não tiveram retorno, como reestruturação; Não exposição de “Nome e Sobrenome” de empregados em mensagens de “SMS” de avaliação de atendimento; Inibir que empregados atuem nas áreas externas à agência (após a porta giratória); Debate CR444 (PQV); Transmissão de “Lives” durante horário de atendimento; PSIs (transparência); e fim dos objetivos SMART da VIRED.

“Enquanto representantes da categoria, precisamos ter respostas da Caixa para as reivindicações dos empregados. Os assuntos vão se acumulando sem o devido retorno por parte da empresa, mas não pode ser assim. Todos os temas são relevantes e merecem atenção e respeito. Por isso, reiteramos a cobrança e tiramos um calendário de luta para as próximas semanas”, afirmou Edmilson Trevizan, presidente do Sindicato.

Foi reivindicada ainda a apresentação de todos os protocolos específicos vigentes no combate da proliferação do novo coronavírus (Covid-19), assim como as pautas já apresentadas à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), no dia 12 de abril.

**MANTENHA-SE INFORMADO**  
**[www.bancariosprudente.org.br](http://www.bancariosprudente.org.br)**

# COE ITAÚ REIVINDICA SUSPENSÃO DAS DEMISSÕES E DO GERA



Emprego, GERA e protocolos de saúde e segurança contra a disseminação da Covid-19 foram os assuntos da pauta da reunião entre a Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú e a direção do banco, realizada por videoconferência na sexta-feira (16). Os temas foram antecipados em ofício enviado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (ContraF-CUT), na quinta-feira (15), para dar mais eficiência ao encontro.

No documento, o movimento sindical reivindicou a suspensão da implantação do programa de remuneração variável GERA. “Nós entendemos que o momento de pandemia não é o mais adequado para a implantação desse novo modelo, já que ainda existem muitas dúvidas dos trabalhadores, além da informação de que a cobrança pelo cumprimento de metas aumentou substancialmente. Além do mais, os empregados estão preocupados, pois a pressão tem sido grande e não conseguem se sentir motivados a cumprir o proposto pelo banco”, afirmou Jair Alves, coordenador do COE Itaú.

Segundo ele, denúncias dos trabalhadores apontam que o novo modelo é bem mais complexo e prejudicial, comparado ao AGIR, com metas mais difíceis de serem atingidas, principalmente na pandemia. E isso tem criado um clima de instabilidade, adoecimento e medo no ambiente de trabalho. “Há ainda a exigência de que os empregados tenham a certificação Ambima para fazer jus ao novo programa GERA. E, como é de conhecimento geral, essas provas, por enquanto, permanecem suspensas até 31 de maio de 2021, com previsão de retomada apenas em 1º de junho de 2021, o que ainda poderá sofrer alterações”, completou.

## Emprego

O ofício pediu também a suspensão de qualquer processo de demissão de trabalhadores durante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Na reunião, o banco apresentou o quadro de contratações e desligamentos e justificou que os demitidos não faziam mais o perfil do banco. O movimento sindical pontuou que o número de trabalhadores demitidos está muito alto, em meio a uma pandemia.

“O banco tem condições de manter o emprego desses trabalhadores. Caso o banco ache que estes funcionários não são mais úteis nos locais de trabalho atuais, eles podem ser realocados”, afirmou Maria Izabel, integrante da COE Itaú.

## Protocolos

A COE cobrou também o cumprimento dos protocolos de saúde e segurança no trabalho. “Recebemos muitas denúncias de demissões injustificadas e de agências que não estão seguindo os protocolos. Isso não pode acontecer num momento como o que vivemos”, disse Valeska Pincovai, também da COE.

O banco apresentou todos os protocolos passados aos trabalhadores e garantiu que está intensificando a importância do cumprimento de todos eles. Além disso, anunciou também a diminuição do horário de atendimento, com fechamento das agências às 14 horas, a suspensão das visitas a clientes e o reforço das limpezas nas agências. A direção do Itaú estimulou que os trabalhadores denunciem ao movimento sindical se a sua agência não cumprir o que é devido.

“Queremos que esses protocolos sejam devidamente seguidos. Sabemos de casos de funcionários trabalhando com parentes próximos contaminados, que talvez eles também estejam contaminados, só que assintomáticos, mas que não falam por medo de serem demitidos, já que terão dificuldade em bater as metas. Por isso, é importante a suspensão das metas”, afirmou Valeska.

O Itaú apresentou um quadro que apontou o cumprimento de 18% das horas negativas dos trabalhadores. A situação será reavaliada a cada três meses. Caso os trabalhadores não conseguirem cumprir, o período de pagamento das horas será modificado.

# COVID-19 É CONSIDERADA DOENÇA DO TRABALHO PELO TRT DE SÃO PAULO, E EMPRESA DEVE EMITIR CAT

Justiça condenou Correios a emitir Comunicação de Acidente de Trabalho e outra série de medidas sanitárias de combate à covid-19



O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e Baixada Santista) considera que a covid-19 é doença ocupacional. A decisão teve por base a definição de que a empresa não tomou todas as medidas para prevenir a contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho. E que as medidas adotadas não foram suficientes para a contenção necessária. A decisão da 9ª Turma do TRT-2 negou por unanimidade recurso interposto pelos Correios contra decisão de primeiro grau. Na ação proposta pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Correios (Sindect), o juízo condenou a empresa a diversas obrigações relacionadas a medidas sanitárias de contenção da covid-19 na unidade de Poá, informa a revista Consultor Jurídico (Conjur).

## Nexo causal

Na decisão, o colegiado lembrou que, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), o artigo 29 da Medida Provisória 927/20 é inconstitucional. Esse artigo previa que casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

## Protocolos sanitários

Ao estabelecer que a covid-19 é doença do

trabalho, o TRT-2 determinou que os Correios deverão, ainda, aplicar uma série de protocolos sanitários. Um deles é aplicar um questionário diário aos trabalhadores, como forma de fazer triagem dos que podem estar contaminados.

A empresa também deve considerar como suspeito de portar o vírus quem registrar temperatura corporal acima de 37,5° e afastar do trabalho presencial esses empregados que possam estar doentes ou com sintomas da covid-19, com manutenção da remuneração. Deverá afastar do trabalho presencial, ainda, os empregados que tiverem contato com trabalhadores que efetivamente se contaminaram. Além disso, a ECT deverá promover diariamente limpeza intensiva das instalações como forma de evitar a disseminação do vírus.

## Humor

**Por que tinham três camas elásticas no avião?**

**Pros tripulantes.**

**A mãe levou a filha ao médico, depois dela ficar dois dias seguidos dentro da piscina.**

**A mãe perguntou ao médico o que a filha tinha, e ele respondeu: "nada demais".**



# JUSTIÇA CONDENA BRADESCO A INDENIZAR GERENTE VÍTIMA DE HOMOFOBIA



A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), em Pernambuco, condenou o Banco Bradesco a indenizar um gerente dispensado que foi alvo de homofobia no trabalho. A vítima passou a sofrer de ansiedade e depressão. Outra decisão da Justiça foi o direito do gerente de estabilidade provisória no emprego por um ano.

Na condenação, o valor total da indenização foi fixado em R\$ 60 mil. O banco também foi condenado a recolher o FGTS do período de afastamento e pagar a complementação do auxílio-doença, além de adicionais de hora-extra. A vítima relatou que ao assumir a gerência de uma agência de cidade do interior do estado, passou a ser alvo de perseguições por parte do gerente geral, que chegou a obrigá-lo a fazer a faxina da agência, inclusive do banheiro.

“O resultado desta sentença reflete exatamente a luta que a gente vem travando com os bancos no combate à discriminação. Eles continuam dizendo que não há discriminação no local de trabalho, mas o resultado da ação é prova do contrário. Será preciso intensificar cada vez mais uma campanha nos bancos e acabar de uma vez por todas com o preconceito e a não aceitação por ser diferente. Homofobia é crime!”, declarou Adilson Barros, secretário executivo da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e membro da

Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual da Contraf-CUT.

## Demissões

Por anos, de acordo com testemunhas, o gerente foi vítima de assédio moral e ofensas discriminatórias de seus colegas e superiores. O banco não informou a razão da demissão do gerente. A 2ª Turma do TRT-6 reconheceu que a demissão do trabalhador teve motivações homofóbicas. Um fato que foi levado em conta pela Justiça foi que na mesma data da demissão do gerente também foi dispensado um colega de outra agência com o qual ele mantinha relacionamento.

Tais pressões foram consideradas e, de acordo com a sentença, contribuíram para que a vítima desenvolvesse problemas psíquicos. “Não é difícil imaginar que o empregado, dentro de um contexto em que sabia ser alvo de constantes comentários e piadas de mau gosto - não por ter dado margem a isto, mas por possuir orientação sexual diferente dos padrões tidos como tradicionais - se sentisse triste, abatido, desestimulado e verdadeiramente desencorajado a enfrentar o próprio dia a dia”, afirmou na sentença a desembargadora-relatora Eneida Melo Correia de Araújo. Para a desembargadora, o banco tinha o dever de proporcionar um ambiente de trabalho sadio.

## Humor

