

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT - Outubro de 2024 - Nº 874

SANTANDER LANÇA CAMPANHA OUTUBRO ROSA COM FOCO NA SAÚDE DAS FUNCIONÁRIAS



O Santander anunciou na quinta-feira (10) o lançamento de sua campanha de conscientização sobre o câncer de mama e o câncer de colo uterino, como parte das ações do **Outubro Rosa**. A iniciativa, voltada para todas as funcionárias e suas dependentes, busca promover o cuidado e a prevenção, incentivando a realização de exames importantes. As informações completas sobre a campanha estão disponíveis nos canais de comunicação interna do banco.

A secretária de Relações Internacionais da Contraf-CUT, Rita Berlofa, afirma que “a linha tênue entre vida e morte está na prevenção. O câncer tem cura, quando você o descobre na fase inicial. E para que você descubra um câncer na fase inicial, os exames preventivos, como mamografia, são fundamentais. Por isso, desejo que todas as companheiras, aproveitem esta campanha. Eu acho de extrema importância o banco isentar a coparticipação como forma de incentivo para que as mulheres façam este exame. Eu insisto a todas as mulheres, neste mês de outubro, tocarem suas mamas, irem para um

exame e procurarem seu ginecologista.”

Isenção de coparticipação nos exames preventivos

Durante todo o mês de outubro, o Santander isentará as funcionárias e dependentes da coparticipação nos exames de rastreamento de câncer de mama e colo uterino, reforçando a importância da prevenção e do diagnóstico precoce. Entre os exames incluídos na isenção estão:

Ultrassonografia de Mamas

Mamografia

Papanicolau

Colposcopia

Ultrassonografia Transvaginal

Vulvosscopia

A medida visa facilitar o acesso das colaboradoras aos exames preventivos, garantindo que todas possam cuidar da saúde de maneira mais acessível e prática.

Wanessa Queiroz, coordenadora da COE Santander, destacou a importância dessa ação para as funcionárias. "A prevenção da saúde e o cuidado através do exame e do diagnóstico precoce facilita a cura e o bom tratamento a todas as mulheres. Considerando que 60% do quadro de pessoal do Santander no Brasil é composto por mulheres, o cuidado e o incentivo com a isenção da coparticipação em alguns desses exames facilita ainda mais a redução dos custos com esses procedimentos. Todas as mulheres devem fazer o seu agendamento e ter o cuidado junto ao seu médico. É fundamental."

MANTENHA-SE INFORMADO
www.bancariosprudente.org.br

COE SANTANDER ASSINA ACT ESPECÍFICA

O novo acordo traz conquistas importantes para a categoria, com avanços nas condições de trabalho



Os bancário(a)s do Santander, representados pela Comissão de Organização dos Empregados (COE) Santander, assinaram na terça-feira (15), o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024. A assinatura aconteceu na sede do banco, em São Paulo.

A coordenadora da Comissão de Organização dos Empregados do Santander (COE), Wanessa de Queiroz, afirma que a renovação deste acordo foi fundamental, pois assegura cláusulas econômicas e sociais, em âmbito nacional, aos trabalhadores. “Entre elas, destaco as **2.500 bolsas de estudo para primeira graduação**, pós-graduação e MBA. Além disso, conquistamos através da negociação a manutenção de todas as conquistas do acordo anterior, especialmente no pagamento da PPRS. Agradeço pela participação de cada colega na assembleia e pela aprovação do acordo e continuaremos reivindicando com o banco avanços aos neurodivergentes, melhorias nas condições de trabalho e no plano de saúde.”

O novo acordo traz conquistas importantes para a categoria, com avanços nas condições de trabalho. Entre os principais pontos, destaca-se a manutenção integral do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), como as regras do PPRS sem compensação na Participação nos Lucros e Resultados (PLR). O PPRS referente ao ano de 2024 será pago em fevereiro de 2025, no valor de **R\$3.672,25**, e o de 2025 será pago em fevereiro de 2026, reajustado pelo índice da CCT. Outra vitória foi a isenção da coparticipação no plano de saúde para Pessoas com Deficiência (PCDs) que estiverem na ativa, promovendo maior acessibilidade e inclusão. Além disso, houve a suspensão de metas por 30 dias para trabalhadores que retornarem de afastamentos superiores a 180 dias por motivos de saúde, doença ou licença-maternidade, garantindo uma readaptação mais adequada ao ritmo de trabalho.

A secretária de Relações Internacionais da Contraf-CUT, Rita Berlofa, acredita que a assinatura de um Acordo Coletivo de Trabalho tem uma importância fundamental tanto para os trabalhadores quanto para o banco. “Ele garante direitos e benefícios que podem ir além dos mínimos estabelecidos pela CCT e pela legislação trabalhista. Além disso, facilita a resolução de conflitos, ao definir regras claras, e atua como um instrumento de proteção contra abusos, uma vez que o sindicato fiscaliza o seu cumprimento. Também contribui para a melhoria das relações de trabalho, ao criar um canal formal de negociação e diálogo entre empregadores e empregados, promovendo um ambiente de cooperação e evitando tensões. O Acordo Coletivo de Trabalho é, portanto, vital para equilibrar as relações entre as partes, promovendo condições justas e adequadas de trabalho, além de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.”

HUMOR

O SIGNIFICADO DOS SONHOS

Na manhã de seu aniversário, uma mulher disse ao marido:

- Sonhei que você me dava um colar de diamantes. O que acha que isso significa?

- Talvez você descubra hoje à noite – respondeu ele.

Naquela noite, o homem chegou em casa com um pequeno pacote e o entregou à mulher.

Ela rasgou o papel de embrulho ansiosa e encontrou um livro: *O significado dos sonhos*.

O CANGURU ATENTO

No zoológico, um canguru vivia fugindo do cercado. Os tratadores sabiam que ele pulava alto e construíram uma cerca de 3 metros.

Não adiantou, porque o canguru sempre fugia. Então, ergueram uma cerca de 6 metros.

E ele saiu de novo.

Quando a cerca já estava com 12 metros, o camelo do cercado vizinho perguntou ao canguru:

- Até que altura você acha que eles vão?

O canguru respondeu:

- Mais de 300, a menos que alguém tranque o portão à noite.

BRDESCO FAZ CAMPANHA ONCOLÓGICA COM ISENÇÃO DE COBRANÇA EM EXAMES PARA BANCÁRIA(O)S



Bradesco isenta bancária(o)s da coparticipação nos exames de prevenção ao câncer de mama, de colo uterino e de câncer de próstata durante a realização da **Campanha Oncológica** em decorrência do **Outubro Rosa** e **Novembro Azul**.

A ação apresentada na sexta 11 para o movi-

mento sindical garante a realização de exames como mamografia, colposcopia, Papanicolau, PSA e ultrassom de próstata gratuita e estende-se também aos dependentes do convênio médico. A campanha vai até **31 de dezembro**.

A coordenadora da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Bradesco, Erica de Oliveira, lembrou que "é importante que as bancárias e os bancários e seus respectivos dependentes no plano de saúde aproveitem essa campanha que tem alcance nacional para colocar esses exames em dia," disse a dirigente sindical.

"Já pedimos ao banco a inclusão de outros exames para campanhas futuras", acrescentou Érica.

Além de exames

A Campanha realizará ainda atividades, palestras com especialistas, ações e ativações nos prédios administrativos nos próximos dois meses.

SAÚDE

BANCÁRIOS SOFREM COM DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO

No dia **10 de outubro**, foi celebrado o **Dia Mundial da Saúde Mental**.

O tema é muito relevante para os bancários que hoje sofrem mais de doenças mentais e comportamentais no trabalho do que propriamente doenças físicas, como as LER/Dorts.

A categoria bancária é hoje a que mais sofre com doenças psíquicas e comportamentais relacionadas ao trabalho e, segundo dados de 2022, apesar de representar apenas 1% dos trabalhadores do mercado no emprego formal, empregados de bancos representam 24% dos afastamentos por doenças mentais pelo INSS.

Trabalhador descartável

Após adoecer mentalmente os funcionários, os bancos dispensam estes trabalhadores como se fossem objetos descartáveis.

"Bancário(a)s sofrem metas desumanas, assédio moral e muitos permanecem calados, trabalhando

doente com medo de perder o emprego", destacou o presidente do sindicato, Edmilson Trevizan.

Os bancários sofrem também com o medo de assaltos e discriminações no ambiente corporativo.

A situação do adoecimento mental de trabalhadores no setor aumentou 26,2%, nível bem superior ao do quadro geral do mercado de trabalho formal no Brasil, que foi de 15,4% (variação 1,7 maior entre bancários em comparação aos outros setores).

Saúde integral

Entender a saúde em seu aspecto integral é um desafio para trabalhadores, empresas e profissionais da área de saúde.

"A saúde precisa ser entendida em seu aspecto integral, ou seja, não representa apenas o estado físico de ausência de doenças, mas também o sentimento de bem-estar das pessoas na coletividade. Elas precisam se sentir acolhidas", explica a psicóloga do Ministério da Saúde, Valéria Brito.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

COBRA DISTRIBUIÇÃO LINEAR DOS DELTAS

Prazo exíguo impede estabelecimento de critérios a serem cumpridos até dezembro

O Grupo de Trabalho de Promoção por Mérito da Caixa Econômica Federal, composto por representantes das empregadas e empregados e do banco, se reuniu, na terça-feira (15), para iniciar a definição das regras e critérios de pagamento dos “deltas”, como são chamadas as remunerações adicionais que são pagas conforme a evolução na carreira (referências).

A negociação das regras para o pagamento dos deltas com as entidades de representação dos empregado(a)s está prevista no artigo 53 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) na Caixa.

“É importante que a gente possa participar da construção destas regras, para evitar que a Caixa estabeleça critérios que não contemplem de forma justa o trabalho realizado pelo conjunto dos empregados”, disse a diretora executiva da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e coordenadora da Comissão Executiva dos Empregados (CEE) e da representação dos empregados no GT, Eliana Brasil. “Já houve época em que o banco delegava aos gestores o poder de definição de quem deveria receber os deltas. O resultado era que tinha quem recebia cinco deltas e quem não recebia nenhum. Mas todos nós, empregados, sabemos que, na Caixa, não há quem não trabalhe o suficiente para receber pelo menos um delta a cada ano. T tamanha disparidade era muito injusta”, completou.

Dados

A Caixa apresentou dados históricos sobre o pagamento dos deltas e lembrou que a resolução 52 da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR) define o limite de 1% da folha para o pagamento dos deltas por merecimento e por antiguidade (pago a cada dois anos de trabalho).

Entre as informações trazidas pelo banco, estão os números de empregados que receberam um delta, ou dois deltas, entre 2020 e 2024, com base no ano anterior; o histórico das regras; e a quantidade

de técnicos bancários (TBN) em cada referência. Conforme regra estabelecida no normativo interno da Caixa (Rh176), o pagamento dos deltas se inicia na referência 201 e segue até a referência 248. Quem atinge esse teto de referência e continua trabalhando na Caixa deixa de receber os deltas.

A representação dos empregados avaliou como sendo insuficientes as informações trazidas pela Caixa. “Precisamos que nos seja trazidas outras informações para que a gente consiga avaliar a possibilidade de concessão de mais de um delta para cada empregado, conforme limite orçamentário a ser apresentado pela Caixa”, disse a dirigente da Contraf-CUT.

Além do orçamento disponível, os empregados solicitaram o número de empregados de outras funções (além do TBN) que receberam delta; a quantidade de empregados que não recebeu o delta e por quais motivos o delta deixou de ser pago a este grupo; quantas receberam o delta sem ter gerado impacto financeiro para o banco (Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado – CTVA para funções gerenciais).

Definição de critérios

A representação dos empregados avalia que já existem critérios que impedem a concessão de deltas às empregadas e aos empregados que não cumprem requisitos mínimos e, como não houve definição das regras e de critérios adicionais de forma antecipada, não há como isso ser feito agora no final do ano, uma vez que os empregados teriam menos de dois meses para cumprir as exigências. Por isso, defende que a Caixa conceda a distribuição linear de ao menos um delta para todos os empregados elegíveis, estendendo a concessão do segundo delta até o limite de 1% da folha de pagamentos, que é o estabelecido na resolução 52 da CGPAR.

A representação dos empregados pediu que a Caixa apresente já sua proposta de critérios para o pagamento dos deltas referente à promoção por mérito de 2025 e se comprometeu a também apresentar sua proposta na próxima reunião.