Especial CAIXA

SINDICATO DOS abc BANCÁRIOS-CUT

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC - Filiado à Fetec SP/CUT e Contraf/CUT

Acesse a página do Sindicato: www.bancariosabc.org.br

FEVEREIRO 2018

Vamos lutar contra o desmonte da Caixa

Fechamento de Agências

PDVE

Terceirização

Ônus Caixa

Fim da Incorporação de Função

Saúde Caixa

Defender a Caixa pública é defender o Brasil

Defender a Caixa como banco 100% público é defender o desenvolvimento do Brasil e de seu povo. Afinal de contas, não há bancos privados que tenham papel social como as instituições públicas, com oferta de crédito a juros mais baixos, programas nas áreas de moradia, educação, cultura; destinação de recursos para obras de infraestrutura, transportes e saneamento, entre muitos outros.

Os bancos privados objetivam unicamente o lucro, enquanto os privados têm compromisso com a sociedade. Na Caixa, assistimos à evolução de programas importantíssimos para reduzir a desigualdade social no País, como o Minha Casa, Minha Vida e o Bolsa Família, por exemplo. Infelizmente, com as ameaças de privatização do governo golpista, todas essas iniciativas correm risco, assim como os empregados do banco, que já sofrem com a possibilidade de corte de direitos e o desmonte da instituição.

Resistir a esses ataques é um dos muitos desafios desse ano, que para a categoria bancária traz ainda a necessidade de manter os direitos estabelecidos em convenção coletiva e avançar em nossas conquistas. Também é preciso estar atento e votar consciente, nas eleições que acontecem no País e nas instâncias representativas, caso do Sindicato, elegendo aqueles que têm compromisso com os trabalhadores.

Belmiro Moreira - Presidente do Sindicato

Em defesa do Saúde Caixa

Plano de saúde pode piorar muito, com mais custo e restrição a dependentes

As alterações nos planos de saúde das empresas públicas fixadas pelas resoluções da CGPAR prejudicam milhares de trabalhadores e seus dependentes, além de beneficiar o mercado da saúde privada.

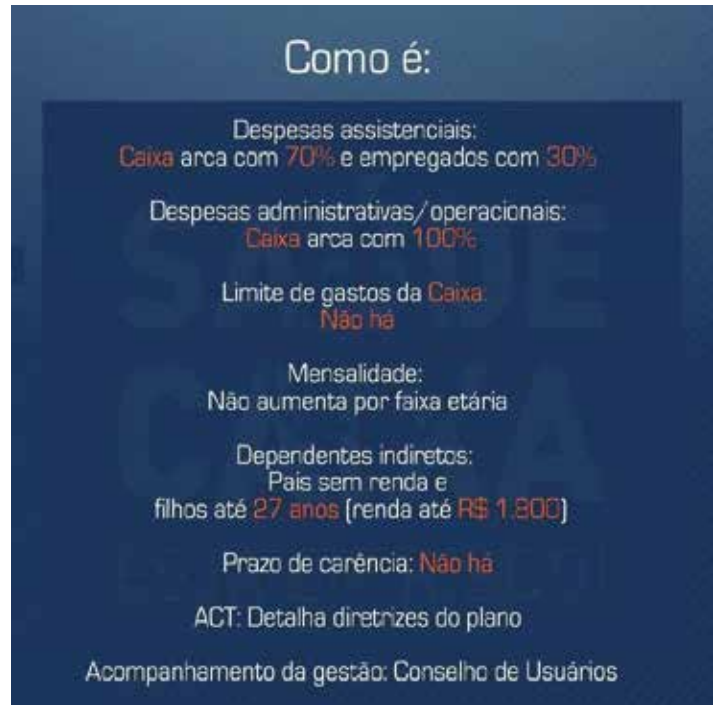
O novo estatuto da Caixa, aprovado recentemente, já trazia um teto para os gastos com o plano de saúde, estipulado em 6,5% da folha de pagamento e proventos, excluída a parcela do INSS repassada pela Funcef. Entretanto, a resolução da CGPAR impõe como limite as despesas que a empresa teve com saúde no ano anterior acrescidas de 10%, ou 8% da folha, o que fosse menor. Neste caso, para o Saúde Caixa ele poderá ser menor ainda que a determinação do estatuto, a depender do valor a ser apurado em 2017.

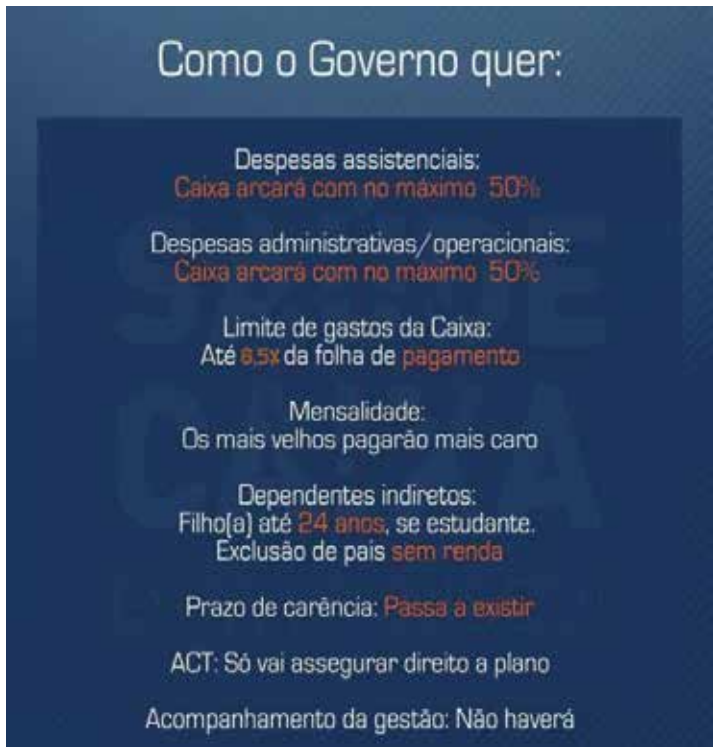
As mudanças não param por aí: as resoluções ainda preveem a redução no limite de idade para que os filhos e enteados sejam mantidos como dependentes, e proíbe a inclusão de pais nos planos. Além disso, estabelece um prazo de 48 meses para estabelecer a paridade entre empresa e trabalhadores no custeio dos planos.

"A Caixa usou do seu estatuto para alterar o Saúde Caixa e foi contra o acordo coletivo específico do banco e para reverter esse quadro só com um forte processo de organização e luta dos empregados da Caixa", disse Inez Galardinovic, diretora do Sindicato e funcionária do banco.

Veja, abaixo, importantes alterações que constam das resoluções da CGPAR e confira quadros comparativos específicos para o Saúde Caixa elaborados pela Fenae.

- O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) não pode ter cláusulas específicas sobre plano de saúde;
- São 48 meses para as empresas se adaptarem às mudanças, mas a tendência é de que tentem fazer as alterações já ao final do acordo coletivo desse ano;
- O teto de 6,5% de gastos só passará a valer a partir de 2020, pois é regra do novo estatuto;
- A partir das resoluções da CGPAR a responsabilidade pelo gerenciamento dos custos do plano de saúde passa da direção da Caixa para o Conselho de Administração (CA), que tem perfil mais conservador, porque a maioria de seus integrantes é do Ministério da Fazenda.





O Sindicato promoveu no ano passado debate para discutir as propostas de mudanças do governo ilegítimo de Michel Temer no plano de saúde dos empregados da Caixa.

Bônus Caixa reduz renda e impõe metas

Programa foi implantado sem consulta a empregados nem negociação com sindicatos

Sem qualquer negociação com os representantes dos empregados, a direção do banco implantou o programa Bônus Caixa, que promove a desvalorização dos salários, com redução da renda total do trabalhador, segrega empregados, impõe metas individuais, aumenta o adoecimento e incentiva a competição entre colegas.

Fazendo uma avaliação superficial esse novo plano pode ser um acréscimo na remuneração de alguns poucos funcionários, no entanto esse ganho não é bem assim e, na verdade, pode nem ser isso em médio prazo, pois todos os empregados constroem juntos o resultado da Caixa e não são apenas os gestores que batem as metas.

Essa situação está fazendo com que muitos bancários fiquem revoltados afirmando que não vão mais vender produtos por causa do Bônus Caixa.

"Todos os empregados têm que ser respeitado pois todos trabalham por resultados, e o banco ao invés de incentivar a união entre os trabalhadores, motivando todos a atingirem o resultado, discrimina os bancários", explica Jorge Furlan, diretor do Sindicato e funcionário do banco.

Além da venda de produtos, o Bônus Caixa leva em conta aspectos da rotina de trabalho, como por exemplo, economia de horas extras nas agências. Essa é uma das razões da Caixa estar sendo denunciada no Ministério do Trabalho por registro irregular, pois essa prática pressiona os empregados a continuarem trabalhando sem registrar o período a mais trabalhado no ponto.

Essa prática é comum no setor privado bancário com os salários menores que os do setor público, e força o trabalhador a viver numa continua busca pelas metas para que sua renda mensal não caia. "Essas metas são muitas vezes inatingíveis e os gastos com educação dos filhos, financiamentos imobiliários ou de automóveis entre outros compromissos financeiros chegam todos os meses", afirma Furlan.

"Para uma empresa que precisa de aporte financeiro como a Caixa, gastar mais de 60 milhões com esse bônus é algo que precisa ser pensado", finaliza.

Sindicato entra na Justiça por direito à incorporação de função

Ação está baseada no normativo RH 151

O Sindicato entrou com ação na Justiça pedindo a garantia ao direito à incorporação de função na Caixa. Essa ação está baseada no normativo RH 151, que trata do adicional de incorporação.

"A tese que defendemos é de que a revogação do RH 151 não retira o direito adquirido de quem foi contratado e estava trabalhando sob esse normativo", diz Jorge Furlan, diretor do Sindicato e membro da comissão de empregados da Caixa, lembrando que a ação do Sindicato defende o direito apenas dos seus associados.

Funcef quebra paridade em equacionamento do Não Saldado

A quebra da paridade está prevista no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que os diretores indicados e todos os diretores eleitos assinaram junto à Previc em junho de 2017.

A Funcef confirmou a quebra da paridade no equacionamento do Reg/Replan Não Saldado. De uma vez só, divulgou os planos que irão equacionar os deficits de 2015 e 2016. Ambos estão programados para começar em março e se estenderão pelos próximos 20 anos. Diante do desrespeito aos direitos dos participantes, a Fenae ingressará com ação coletiva na Justiça.

A quebra da paridade está prevista no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que os diretores indicados e todos os diretores eleitos assinaram junto à Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) em junho de 2017. De acordo com a própria Previc, o TAC é um instrumento com a finalidade de promover a adequação de condutas reconhecidas como irregulares. Portanto, quem assina um TAC admite um "erro" a ser corrigido.

No Não Saldado, as contribuições extraordinárias são definidas de acordo com três faixas salariais. Sem a paridade, os assistidos da terceira faixa salarial, por exemplo, terão acréscimo de quase 3,5 pontos percentuais na alíquota de desconto, subindo de 14.35% para 17.82%. Para equacionar os deficits de 2015 e 2016, segundo informações da própria fundação, a contribuição extraordinária total pode chegar, em média, a 21,05% para os participantes assistidos, enquanto a contrapartida da Caixa será, em média, de 14,05%.

Em evento com aposentados no início do ano, diretores eleitos afirmaram que, à medida em que os ativos do Não Saldado forem se aposentando, a contribuição da Caixa diminuirá. As projeções apresentadas indicam que, em cerca de sete anos, todos os ativos do Não Saldado estarão aposentados. Assim, os participantes vão pagar sozinhos 100% do deficit do plano.

A Funcef divulgou também o plano de equacionamento do Reg/Replan Saldado referente a 2016. A contribuição extraordinária será de 9,59% pelo prazo de 220 meses. Com o desconto de 2,78% vigente desde maio de 2016 (referente a 2014) e a cobrança de 7,86%, que ocorre desde setembro de 2017 (referente a 2015), os participantes do Saldado pagarão ao todo 20,23% ao longo das duas próximas décadas.

"Este é o terceiro plano de equacionamento anunciado em menos de dois anos. Pela primeira vez, a decisão foi de equacionar o deficit pelo máximo, sem alteração no prazo de pagamento. Adotada justamente no final da gestão, a medida castiga ainda mais os participantes para fazer uma ´faxina contábil´", disse Fabiana Matheus, diretora de Saúde e Previdência da Fenae e doutora em Previdência Privada.

Equacionamento Não Saldado 2015 e 2016

Diferença entre as contribuições dos participantes e da Caixa

Equacionamento 2015 - Alíquotas Contribuições extraordinárias

Ativos	participante	patrocinadora
Faixa de contribuição	alíquota	alíquota
até R$ 2.822,91	2,83%	2,00%
de R$ 2.822,91 a R$ 5.645,80	4,72%	3,33%
acima de R$ 5.645,80	13,14%	9,26%

Assistidos	participante	patrocinadora
Faixa de contribuição	alíquota	alíquota
até R$ 2.822,91	5,93%	4,18%
de R$ 2.822,91 a R$ 5.645,80	9,88%	6,96%
acima de R$ 5.645,80	27,50%	19,38%

Equacionamento 2016 - Alíquotas Contribuições extraordinárias

Ativos	participante	patrocinadora
Faixa de contribuição	alíquota	alíquota
até R$ 2.822,91	1,88%	1,15%
de R$ 2.822,91 a R$ 5.645,80	3,14%	1,92%
acima de R$ 5.645,80	8,75%	5,34%

Assistidos	participante	patrocinadora
Faixa de contribuição	alíquota	alíquota
até R$ 2.822,91	3,84%	2,34%
de R$ 2.822,91 a R$ 5.645,80	6,40%	3,91%
acima de R$ 5.645,80	17,82%	10,88%

Caixa altera normativos internos e impede que o trabalhador tenha direito a incorporação da gratificação de função

Depois que esse Governo golpista passou a governar esse país, a Caixa vem alterando gradativamente seus normativos internos para impedir que o trabalhador tenha direito à incorporação da gratificação de função.

O direito à incorporação está previsto na Súmula 372 do TST desde 1996, que diz: Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira

Existem, portanto, dois requisitos para se ter o direito:

a) ter mais de 10 anos de exercício de função gratificada;

b) ser destituído do cargo sem justo motivo.

Com base na Súmula do TST, a Caixa criou o adicional de incorporação de função. Esse adicional estava previsto no normativo RH 151, revogado no dia 10/11/2017. O normativo previa o direito, desde que o empregado exercesse função gratificada por mais de 10 anos, e fosse destituído sem justo motivo, ou seja, por "interesse da administração".

O empregado receberia a incorporação com base nos valores recebidos nos últimos 5 anos. Porém a incorporação era parcial, não incluía as parcelas denominadas CTVA, Porte de Unidade ou o APPA. Assim, os trabalhadores que quisessem incorporar também essas parcelas, tinham que ingressar com ações judiciais, as quais tinham grandes chances êxito.

Em julho de 2016 ocorreu a primeira mudança para dificultar o direito à incorporação da gratificação de função, com a alteração do normativo RH 184, que tratava das destituições de função.

A alteração dificultou a retirada de função apenas por "interesse da administração", que passou a ser submetida à aprovação da diretoria.

Além disso, o normativo criou um critério de destituição de forma motivada, decorrente do "comprometimento da fidúcia" do empregado. Assim, um dos requisitos previstos na Súmula 372 do TST para o direito à incorporação – a destituição imotivada – praticamente deixa de existir, impedindo o direito à incorporação.

O critério que foi acrescentado no normativo - comprometimento da fidúcia - pode ser enquadrado nas seguintes hipóteses, a cargo da avaliação do gestor:

a) Falta de compromisso com o horário e jornada de trabalho;

b) Tratamento inadequado a clientes e/ou colegas da CAIXA;

c) Inadequada execução das orientações recebidas;

d) Tratamento inadequado de informação sigilosa;

e) Utilização inadequada do material de trabalho ou patrimônio da empresa.

f) Execução inadequada ou insuficiente da atribuição da Função que ocupa;

g) Não execução da atividade sob sua responsabilidade;

h) Apresentação de baixo desempenho na GDP.

Note-se que alguns critérios acima são muito subjetivos, deixando a cargo do gestor tais avaliações. O empregado não teria nenhum direito de defesa na avaliação do gestor, ficando ao livre arbítrio deste a destituição, sem direito à incorporação.

Após pressão do movimento sindical, a Caixa aceitou acrescentar a necessidade de duas avaliações negativas para a retirada da função. No entanto, foram mantidas a subjetividade e a inexistência do direito de defesa do trabalhador.

Em novembro de 2017 a Caixa extinguiu o direito de incorporação ao revogar o normativo 151. Isso ocorreu um dia antes entrar em vigor a lei da reforma trabalhista. Assim, desde aquela data a Caixa deixou de fazer a incorporação.

A reforma trabalhista, dentre outros inúmeros prejuízos causados nos direitos dos trabalhadores, proíbe o direito à incorporação da gratificação de função, independentemente do tempo e motivo do descomissionamento.

No entanto, o Sindicato ingressou com ação coletiva contra a revogação do normativo RH 151, por entender que a norma interna incorporou o contrato de trabalho dos empregados que ingressaram no banco até a sua revogação. Essa mesma ação também foi proposta pela APCEF e pela AGECEF, em ambas as ações foram deferidas liminares que impedem a revogação do normativo.

Diante dos inúmeros ataques que estamos sofrendo, o Sindicato vem promovendo várias ações judiciais contra a Caixa. Veja no site www.bancariosabc.org.br quais são essas ações.

PDV - Banco quer demitir ainda mais nesse ano

Redução no quadro de empregados já é expressiva

Em 2017, a Caixa recorreu duas vezes ao PDV, com o objetivo de reduzir o quadro de empregados, que no final de 2014 contava com cerca de 101 mil trabalhadores e hoje beira os 88 mil. O banco público ainda tem cerca de 3 mil empregados próximos à aposentadoria, que se enquadram nos critérios para adesão ao PDV. A Caixa confirmou a reabertura do PDV nesse ano. Com isso, o banco reforça a intenção do governo Temer de reduzi-lo ainda mais, preparando-o para a privatização e favorecendo as instituições financeiras privadas. Perdem empregados, cada vez mais sobrecarregados; população, com o atendimento precarizado; e o país, que vê a redução do papel social da Caixa como banco público.

A reabertura do PDV se soma a outros golpes contra os empregados da Caixa, como descomissionamentos no âmbito da verticalização, exigência de CPA-20 para gerentes de carteira, mudanças no modelo de custeio do Saúde Caixa e revogação do RH 151, entre outros. O movimento sindical busca na Justiça a contratação de mais empregados na Caixa, inclusive com a chamada dos aprovados no concurso de 2014.

O período para adesão está compreendido entre os dias 23/02 e 05/03 e o desligamento acontecerá entre os dias 01/03 e 12/03.

Podem aderir ao programa os empregados, exceto os ocupantes de cargos estatutários, que estiverem:

- Aposentados pelo Órgão Oficial de Previdência Social (INSS) até a data de desligamento (sem exigência de tempo mínimo de efetivo exercício na CAIXA), exceto aposentadoria por invalidez; ou
- Aptos a se aposentarem pelo INSS até 31/12/2018 (sem exigência de tempo mínimo de efetivo exercício na CAIXA), exceto aposentadoria por invalidez; ou
- Com no mínimo 15 anos de efetivo exercício de trabalho na CAIXA, no contrato de trabalho vigente, até a data de desligamento; ou
- Com adicional de incorporação de função de confiança/cargo em comissão/função gratificada até a data de desligamento (sem exigência de tempo mínimo de efetivo exercício na CAIXA).

Cabe ressaltar que o empregado que estiver na condição de apto à aposentadoria até 31/12/2018, deverá desligar-se até 12/03/2018 e comprovar até 28/02/2019, a aposentadoria pelo INSS.

O apoio financeiro, de caráter indenizatório e pago em parcela única, será equivalente a 9,8 remunerações base do empregado, limitado a R$ 490 mil, considerando como referência a data de 31/01/2018.

Empregados da Caixa estão assustados com a Verticalização

Ameaça de perda de função por não atingir pontuação deixa os empregados apreensivos

A direção da Caixa, sob ordens do governo Temer, tem imposto ao banco público um verdadeiro desmonte. A tal reestruturação prejudica bancários, população e a própria instituição. E uma das faces desse processo é a verticalização nas agências, que mudou o modelo de segmentação dos clientes Pessoa Física, que está deixando os funcionários apreensivos, pois com isso a direção do banco está priorizando clientes de renda mais alta e, para tanto, impõe a meta de 300 pontos de encarteiramento para que uma agência mantenha a função de gerente PJ. Para gerente PF esse número sobe para 900 contas qualificadas.

"A verticalização está afetando os gerentes de maneira geral. A pressão e o receio em não atingir a pontuação proposta são cada vez mais latentes, por conta das ameaças de descomissionamento e incertezas quanto à recolocação. Os gerentes gerais também estão receosos, pois caso a agência perca a figura do gerente PJ, eles terão de assumir a carteira", disse Hugo Saraiva, diretor do Sindicato e funcionário da Caixa. O encarteiramento dos clientes até R$ 360 mil de faturamento anual da poucos pontos e é a maior parte da carteira PJ.

Outro problema com a meta de encarteiramento, que se encerra nos próximos meses na maioria das agências, é o perfil de atendimento em cada unidade. Nem toda agência possui como clientes empresas de grande porte, por conta do seu perfil e localização.

Além disso, priorizar clientes de renda mais alta, a Caixa precariza o atendimento à população em geral, que deveria ser o norte de toda e qualquer ação de um banco público e ataca a Caixa e sua função social por todos os lados. Aproxima o banco cada vez mais de uma lógica de mercado, em detrimento da sua função social como banco público, prejudicando empregados e ameaçando suas funções. A luta em defesa da Caixa 100% pública e da sua função social é a mesma luta em defesa dos empregos e direitos dos empregados.

Há uma nova onda de ataques à Caixa, denuncia Rita Serrano

Única representante dos empregados no Conselho de Administração do banco, conselheira aborda as recentes notícias envolvendo a empresa pública, alerta para as ações do governo contra a Caixa e enfatiza: o que se quer é desvalorizar a instituição, para favorecer o mercado financeiro privado.

Várias questões envolvendo a Caixa vêm sendo veiculadas pela mídia nos últimos dias, e a maioria tem uma conotação negativa. Há uma nova onda de ataques ao banco?

Rita Serrano – Sim. Em primeiro lugar temos que lembrar que estamos passando por um momento dificílimo da história do Brasil. Vivemos sob a égide de um governo ilegítimo comprometido com o capital privado que, com o apoio da maioria do Congresso Nacional, da grande imprensa e de parte do judiciário, aprovou privatizações, corte de direitos e agora pretende acabar com a garantia da aposentadoria. Nesse cenário vale tudo para agradar o tal "mercado", em especial o sistema financeiro privado. Assim, tirar a

Caixa da concorrência parece que se tornou prioridade. Infelizmente, não são divulgados apenas fatos, mas também muitas especulações e até artigos com ofensas aos empregados, que são concursados e não estão no banco por conta de "cabide de empregos". Em torno de 20 pessoas, de um universo de 87 mil empregados, não passam por concurso público. A Caixa é controlada e supervisionada por 17 órgãos diferentes, muito mais que os bancos privados. Ao tentar colocar na Caixa a pecha de empresa "corrupta", o que se quer é desvalorizá-la, a exemplo do que se fez com a Petrobras.

Leia a entrevista completa no site do Sindicato: www.bancariosabc.org.br

Sindicato participa de campanha “Se é público, é para todos”

A campanha “Se é público, é para todos” foi lançada em junho de 2016 no Rio de Janeiro e já se espalhou por dezenas de estados e regiões do País, além de ter sido apresentada internacionalmente durante encontro na Argentina. O Sindicato participa da campanha, coordenada pelo Comitê Nacional em Defesa das Empresas Públicas e que reúne diversas categorias e entidades sindicais, associativas e do movimento social. Seminários e debates abordando o tema já foram realizados em sindicatos, assembleias legislativas, câmaras municipais e muitos outros espaços pelo País, inclusive no Grande ABC. A luta contra a privatização é a luta pelo desenvolvimento do Brasil e seu povo.

Comissão Executiva dos Empregados em defesa dos interesses e direitos dos funcionários

A Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE/Caixa) é formada por representantes de dez federações filiadas à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e um representante da mesma para coordenar as negociações. É designada para mediar as reivindicações permanentes dos empregados com a direção da Caixa, levando as suas propostas e buscando soluções para as questões abordadas.

A CEE/Caixa é composta pelas Federações:

FETEC-SP
FEEB-SP/MS
FEEB-RS
FETEC-SC
FETEC-PR
FEEB-RJ/ES
FETRAF-MG
FETEC-CN
FEEB-BA/SE
FETEC-NE

Comissão de Empregados da Caixa negocia pautas específicas com o banco

O diretor do Sindicato dos Bancários do ABC, Jorge Furlan é o representante da Fetec-SP na Comissão. "A Comissão dos Empregados da Caixa tem a preocupação em defender e negociar a pauta específica do banco com a diretoria não somente durante a campanha salarial, quando assesora a Contraf-CUT nas negociações, mas também durante o ano todo em outras questões (veja quadro abaixo)", explica Furlan.

Outra função fundamental da Comissão de Empregados da Caixa é fazer a mediação de conflitos no local de trabalho. "A Caixa tem um canal direto para mediar esses conflitos, no entanto é fundamental que o bancário faça a denúncia para o Sindicato, pois o que abastece a Comissão, são essas denuncias feitas pelos funcionários. Portanto utilize os canais de comunicação do Sindicato para denunciar ou fale com o diretor de sua base", finaliza Furlan.

Algumas pautas específicas negociadas com a Caixa pela Comissão de Empregados

- **Regras para distribuição de Delta por merecimento**
- **Insalubridade para Avaliadores de Penhor**
- **Plano de Cargos e Salários - PCS**
- **Não retirada de função para Caixa**

CANAIS DE COMUNICAÇÃO DO SINDICATO PARA DENÚNCIAS

COMUNICAÇÃO + ÁGIL

Whatsapp: 99798-4732

Site: www.bancariosabc.org.br
(menu de denuncias ou faleconosco
E-mail: sindicato@bancariosabc.org.br
Facebook: facebook.com/bancariosABC/
Telefone: 4993-8299

SINDICATO DOS abc BANCÁRIOS-CUT

Presidente: *Belmiro Moreira* - **Diretor de Imprensa:** *Otoni Pedro de Lima*
Jornalistas Responsáveis: *Irivaldo T. Cristofali (MTb 57.406) e Maria Angélica Ferrasoli (MTb 17.299)*
Sede: Rua Cel. Francisco Amaro, 87 - Centro - Santo André - SP - CEP 09020-250 - Fone: (11) 4993-8299 - Fax: (11) 4993-8290
Impressão: NSA - **Tiragem:** 1.800 exemplares - **Site:** www.bancariosabc.org.br - **E-mail:** imprensa@bancariosabc.org.br