

REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS BANRISULENSES 2009

Aprovadas no 17º Encontro Nacional dos Banrisulenses, realizado em 12 e 13/09/2009, em Porto Alegre/RS

1- QUADRO DE CARREIRA:

1.1 – Criação de uma Comissão Paritária, integrada por representantes do Banrisul e do movimento sindical para a discussão e implementação do Quadro de Carreira no Banco.

1.2 – Operadores de Negócios: Que a função dos operadores de negócios seja comissionada, com processo seletivo interno.

1.2.1 – Que seja mais explícito o cálculo das metas e a apuração dos resultados.

1.3 – Garantia de enquadramento imediato ao “quadro A do Banco” dos 47 funcionários oriundos da ex-BPD que não aderiram e dos funcionários do extra-quadros, mediante a adesão dos mesmos.

1.4 - O banco se compromete a rever os processos de terceirizações já implementados e buscar reposição de empregados via novos concursos públicos.

1.5 - Valorização da função de caixa-executivo (por comissionamento);

1.6 - Seleção Interna: Alteração dos critérios para participação de seleção interna a cargos comissionados dando oportunidades a todos e a todas, sem restrição, de forma democrática (provas escritas e sem análise de perfil com estágio probatório de 6 meses). Os descomissionamentos também deverão ter critérios bem definidos.

1.7 – Garantia de Piso Salarial do DIEESE.

1.8 – Garantia de que o Banco divulgue com transparência a fórmula e a metodologia do cálculo da remuneração variável e o fim das metas abusivas.

2 - SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO:

2.1 - O Banrisul divulgará periodicamente as doenças ocupacionais principalmente as LER e as psicológicas, pelo alto risco na categoria, fazendo com que os bancários possam identificar seus sintomas precocemente, procurando o auxílio médico necessário.

2.2 - Isonomia de tratamento ao bancário afastado com os da ativa.

2.3 - O banco deve assumir o pagamento do salário do bancário que tiver alta do INSS e que seja considerado inapto no exame de retorno ao trabalho. Este pagamento será garantido até que se esgotem todos os processos administrativos ou judiciais contra o INSS.

2.4 - O Banrisul se compromete a dar as condições necessárias para a reabilitação dos portadores de doenças ocupacionais, que tenham sido ou não afastados do trabalho.

2.5 - Onde a legislação atual não prever a eleição de CIPAs, o Banrisul implementará, via eleição direta e com todas as prerrogativas e atribuições previstas na NR 5 (MTb) os representantes de CIPA, realizando o treinamento adequado, com participação do movimento sindical na elaboração dos temas.

2.6 – O Banco cumprirá a realização de pausas conforme previstas na NR 17, item 6.4.d., ou seja: a cada 50 minutos trabalhados um mínimo de 10 minutos de pausa, atinja todas as funções, que em análise ergonômica da atividade, tiverem exigência de sobrecarga dinâmica e estática na sua execução.

2.7 - O Banrisul cumprirá um Programa de Controle Médico em saúde ocupacional (PCMSO-NR 7) que visará à preservação da saúde do trabalhador em todos os seus aspectos, incluindo os problemas de saúde de ordem não ocupacional, mas com ênfase especial do diagnóstico dos

problemas de saúde relacionados ao trabalho. Desta forma, conforme redação da própria NR7, deverá ter prioridade na prevenção, rastreamento e diagnóstico preventivo dos aspectos de saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de doenças ocupacionais.

2.8 – Deverão os profissionais do SESMT visitar continuamente os locais de trabalho e conhecer em profundidade as rotinas de trabalho e os riscos delas decorrentes, dando enfoque à prevenção.

2.9 - Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pelo banco e realizados em local escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele, independente da existência de médicos, clínicas ou laboratórios credenciados à Cabergs.

2.10 – O Banco cumprirá a legislação que prevê que nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de doença de origem ocupacional. Em hipótese alguma o Banrisul utilizará exame periódico como demissional.

2.11 - Além da relação de CAT's emitidas mensalmente, o Banrisul fornecerá mensalmente às entidades sindicais listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica, indicando o local a que voltaram a desempenhar suas tarefas.

2.12 – Permanentemente os sindicatos/federação realizarão vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas primeiramente ao banco para serem solucionadas.

2.13 - A Comissão Paritária de Saúde será mantida com o intuito de encaminhar e negociar as reivindicações do funcionalismo para a construção de uma Política Permanente e Integral de Saúde, em conjunto com as entidades sindicais e o comando dos banrisulenses.

2.13.1 - O calendário de reuniões será pré-definido por todo o ano, não cabendo a nenhuma das representações paritárias desmarcar/faltar as reuniões sem justificativa relevante, comunicada por escrito a outra parte antes da data agendada.

2.14 – O Banrisul se compromete a incluir nos processos de formação internos e capacitação de gestores, temas que abordem as questões de assédio moral, violência organizacional e outros tópicos antidiscriminatórios com relação a gênero, raça e orientação sexual e pessoas com deficiência.

2.15 – O Banco deverá cumprir lei federal que garanta acessibilidade nos locais de trabalho e condições de trabalho para pessoas com deficiência.

2.16 - Será emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) a todos os funcionários da agência/departamento em caso de assalto ou tentativa deste.

2.17 – O Banco efetivará análise ergonômica na rede de agências e Direção Geral com acompanhamento das entidades sindicais, visando resolver os problemas de inadequação de mobiliário.

2.18 – Retorno imediato do projeto de Ginástica Laboral.

3 - SEGURANÇA BANCÁRIA:

3.1 – O Banco deve comprometer-se a implementar imediatamente as portas de segurança e vidros blindados em todas as agências e PABs do Banrisul, bem como instrumentos de vigilância eletrônica (câmeras de vídeo independentemente das legislações municipais).

3.2 - O Banrisul se compromete a introduzir uma política de segurança contra os assaltos, onde sejam respeitados os dispositivos legais de segurança bancária e considerados a opinião dos trabalhadores através dos Cipeiros e das Comissões de Saúde e Segurança, dos órgãos de segurança pública e outros órgãos responsáveis na área de segurança ou saúde do trabalhador. O Banco deve rever o uso de equipamento de retardo de abertura de cofre e manter e aprimorar o atendimento médico e psicológico aos funcionários vítimas dos assaltos.

3.3 - Nenhum bancário transportará numerário ou valor. Esse tipo de transporte será realizado apenas por empresa especializada.

3.4 - A abertura e fechamento das agências de qualquer categoria serão realizadas por empresa especializada, sendo vedada a posse de chaves ou dispositivos de abertura pelos bancários de qualquer nível hierárquico.

3.5 – Fica vedada a responsabilidade de pagamento dos trabalhadores (as), de caixa e de tesouraria do Banco pelo acolhimento de notas de dinheiro falsas.

3.6 - O Banrisul manterá e incluirá em Instrução Normativa Interna (IN) a Comissão Paritária de Segurança.

3.7 – Cumprimento do Banrisul pela Legislação vigente no que tange às câmaras municipais sobre segurança bancária.

3.8 – O Banco deverá garantir periodicamente cursos de prevenção a assaltos e sequestros.

4 - DEMOCRATIZAÇÃO DO BANCO:

4.1 - Eleição direta de diretor representante (DIREP) dos empregados e conselho de representantes (COREP);

4.2 - Transparência nas movimentações de pessoal do PROMOVE, de gerências e de comissionados entregue mensalmente às entidades sindicais.

4.3 - Todos os processos seletivos internos para funções comissionadas deverão ser realizados através de provas objetivas, com inscrição aberta a todos os empregados na rede de agências e Direção Geral.

4.4 – O Banco dará ampla divulgação aos dados referentes à pesquisa de diversidade que foi realizada pela Fenaban, e criará mecanismos para solução das deficiências encontradas e criará grupos de trabalho para encaminhar as deliberações da Comissão Nacional do GROS X Fenaban para acabar com desigualdades do Banrisul.

5 - ESTAGIÁRIOS:

5.1 - O estágio no Banrisul deve servir exclusivamente para o aprendizado dos alunos e não para substituir as atribuições do corpo funcional. O banco deverá cumprir o acordo Nacional da Categoria, inclusive com relação ao salário ingresso, bem como o TAC (termo de ajuste de conduta) assinado com o Ministério Público e com total transparência na contratação dos mesmos.

5.2- Em hipótese alguma poderá o Banco contratar estagiários para substituir empregados no desempenho de suas funções.

6 - EMPRÉSTIMO RETORNO FÉRIAS:

6.1 - Isenção de juros e taxas no empréstimo.

7 - PRÊMIO DESEMPENHO:

7.1 – Reformulação do artigo 59 do Regulamento de Pessoal do banco de forma a consagrar percentual de 10%, torná-lo perene e com distribuição equânime (Prêmio Desempenho).

7.2 - O Prêmio Desempenho será distribuído de forma igualitária para todos os empregados (as) inclusive os afastados por doença e não será compensado por outros programas internos de participação de lucros e resultados nem pela PLR, da Convenção Coletiva de Trabalho.

8 - AUXILIO EDUCAÇÃO:

8.1 - O Banrisul reembolsará as despesas com a educação dos empregados (as) aos cursos de graduação, Pós Graduação, Mestrado e Doutorado em qualquer área do conhecimento.

8.2 - O Banrisul pagará os custos dos cursos da ANDIMA / AMBID ou de quaisquer outras instituições similares, de revalidação da certificação e até mesmo no caso de reprovação.

9 - AUXÍLIOS REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:

9.1 - O Banrisul suprimirá qualquer contribuição de empregados sobre o auxílio alimentação (cesta alimentação).

9.2 - O valor da 13ª cesta alimentação será pago pelo maior valor praticado ao longo dos 12 meses no ano no Banco.

10. LICENÇA MATERNIDADE:

10.1 - Aumentar a Licença Maternidade para seis meses.

11. ACOMPANHAMENTO FILHOS EXCEPCIONAIS:

11.1 – Garantir às empregadas mães e estender aos pais de excepcionais e também aos seus representantes legais, seu afastamento dos serviços, quando necessária sua assistência e redução da jornada de trabalho em até 02 horas por dia.

12 – FUNDAÇÃO:

12.1 - Fim das faixas etárias: recebimento do benefício a partir da concessão da previdência oficial; Hoje são 3 faixas: Os pré-23 de janeiro de 1978, sem limite de idade; os admitidos a partir dessa data e até junho de 82 e os que entraram após essa data que terão de trabalhar ou contribuir até os 60 anos.

12.2 - Aumento do benefício mínimo para 50% do salário real de benefício (hoje 10%).

12.3 - Cobertura do redutor “Fator Previdenciário”.

12.4 - Democratização da Entidade - Realização de eleições diretas para diretor de seguridade e financeiro.

12.5 - Fim do voto de qualidade que dá total poder aos representantes das patrocinadoras.

12.6 - O Banco não implantará nenhum novo plano de benefício, assim como nenhum novo processo de migração sem amplo debate entre os interessados(as).

12.7 - O valor das pensões será pago integralmente (100%), sem reduções.

12.8 - O Comitê de Investimento da Fundação deve dar transparência dos seus investimentos dos recursos junto aos beneficiários e também garantir a representação dos funcionários neste órgão.

12.9 - Paridade de contribuição na Fundação entre patrocinador e participante.

12.10 – Extensão do valor do ADI e Cesta Alimentação ao valor da complementação, inclusive nas pensões, com o devido custeio das patrocinadoras e participantes.

12.11 – Garantir a realização de seminário sobre a Fundação Banrisul para aprofundamento e democratização do debate sobre a situação atual e perspectivas futuras do nosso fundo de pensão.

13 – CABERGS:

13.1 - Democratizar a gestão, com a eleição direta de parte da diretoria administrativa.

13.2 - Ampliação dos convênios para atendimento ao interior do Estado, onde o atendimento é precário.

13.3 - Todos os reajustes dos planos médicos e odontológicos, antes de serem implementados deverão ser submetidos à aprovação dos usuários da Cabergs.

13.4 – Que a Cabergs estabeleça uma equipe de profissionais para irem periodicamente ao interior do Estado ampliarem os convênios médicos, verificarem os problemas que ocorrem e os sanarem.

13.5 – Que a Cabergs mantenha acompanhamento direto do Plano de Saúde PAMES, para evitar transtornos e cobranças indevidas dos benefícios por parte dos médicos conveniados.

13.6 – Que a Cabergs se responsabilize diretamente pela gerência do Plano de Saúde PAMES, não delegando às administrações, tarefas que eles não conseguem cumprir efetivamente.

13.7 – Seguro para cobertura de TPDs.

13.8 - Destituição da atual diretoria da Cabergs.

13.9 – Garantir que, onde não houver profissionais conveniados, a Cabergs custeie os pagamentos das consultas.

13.10 - Garantir a realização de seminário sobre a Cabergs para aprofundamento e democratização do debate sobre a situação atual e perspectivas futuras da nossa caixa de saúde buscando a melhoria com aumento dos profissionais credenciados e demais benefícios.

14- ISONOMIA:

14.1 - Reivindicar que os incentivos ou prêmios sejam pagos pelo banco a todos os empregados (as) sem discriminação de qualquer segmento. Ex.: Caixas, plataformistas, extra-quadros.

15 - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:

15.1 – Sendo os Operadores de Negócios comissionados via seleção interna, propõe-se que a remuneração variável seja estendida a todos os funcionários tendo em vista que os resultados das agências dependem do trabalho de todos.

16 – PERDA ACUMULADA FENABAN:

16.1 – Reivindicar o pagamento da perda acumulada de 5,55% em relação à Fenaban devida aos banrisulenses.

17 – ASSEDIO MORAL E ASSEDIO SEXUAL:

17.1 - Direitos dos trabalhadores

Na hipótese da vítima ou testemunha do assédio moral/assédio sexual ser demitido será anulada a demissão.

Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado solidariamente.

O custeio do tratamento do/s funcionário/s que adoeceram/foram vítimas de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.

Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não na empresa.

Considerar o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a notificação/comunicação do acidente de trabalho - CAT.

17.2 - Deveres do empregador

Garantir a integridade física e mental dos trabalhadores(as).

Cabe à empresa custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral e assédio sexual.

Custear todo o tratamento dos trabalhadores(as) que sofreram assédio moral/organizacional.

18 – ADITIVO:

18.1 - Instaurar o processo de negociação, visando à assinatura de Acordo Aditivo Específico do Banrisul, preservando as conquistas mais vantajosas dos Banrisulenses.

19 – CONCURSO PÚBLICO:

19.1 – Realização de concurso público imediato para suprir carência de pessoal existente.

19.2 – Concomitante a realização de concurso público para vigilantes.

19.3 – Garantia de que o banco se comprometa a rever os processos de terceirizações já implementados e buscar reposição de empregados via novos concursos públicos.

Comando Nacional dos Banrisulenses Federação dos Bancários do RS e Sindicatos Filiados