

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT - Maio de 2023 - Nº 825

AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE É CONQUISTA DO MOVIMENTO SINDICAL BANCÁRIO



O movimento sindical sempre lutou para conquistar direitos que beneficiem as trabalhadoras mães no ramo financeiro. Essas lutas resultaram em importantes conquistas que ajudam as mulheres a conciliar suas carreiras e a maternidade de forma mais equilibrada.

Entre as conquistas mais significativas, está a ampliação da licença-maternidade para seis meses, prevista em lei desde 2013, mas que ainda enfrenta resistência de algumas empresas. Além disso, as mães têm direito a pausas para amamentação, que devem ser concedidas durante a jornada de trabalho, e a creches dentro das próprias empresas ou em con-

vênios firmados com instituições credenciadas.

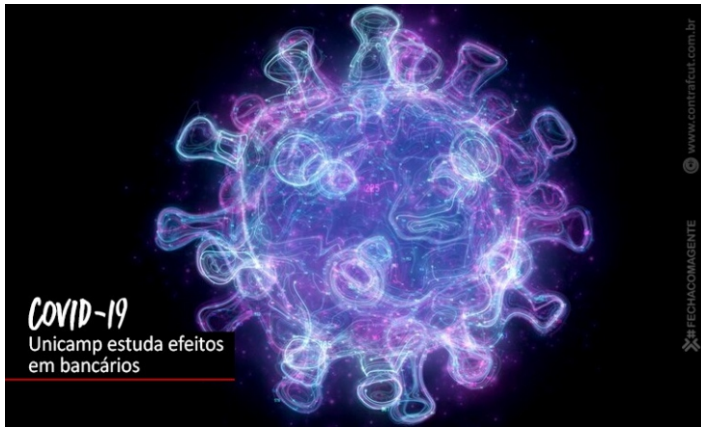
Outro avanço importante conquistado especificamente pela categoria bancária é a licença-paternidade de 20 dias, que permite aos pais se dedicarem aos cuidados com os filhos recém-nascidos ou adotados nos primeiros dias de vida. A licença-paternidade é um importante instrumento de inclusão paterna e divide com as mães o cuidado e a responsabilidade pelos filhos.

Para Fernanda Lopes, secretária da Mulher da Confederação Nacional dos Trabalhadores Financeiro (ContraF-CUT), essas conquistas são importantes não só para as trabalhadoras, mas para a sociedade como um todo, que reconhece a importância do papel das mulheres no mercado de trabalho e na formação das novas gerações. “O movimento sindical tem um papel fundamental em pressionar as empresas e o Estado para que garantam os direitos das trabalhadoras e construam um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo para todos”.

MANTENHA-SE INFORMADO

www.bancariosprudente.org.br

BANCÁRIOS TIVERAM CAPACIDADE PARA O TRABALHO REDUZIDA PÓS-COVID



Dos bancários que sentiram os efeitos da covid-19 por mais de quatro dias, 62,5% apresentaram redução do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). Os sintomas mais frequentemente associados com essa diminuição foram fadiga (93,2%), depressão (68,2%) e ansiedade (76,8%).

Os dados são da primeira consulta feita em um estudo com 607 bancários feito pelo Departamento de Neurologia (DN) da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Unicamp, com o apoio do Departamento de Saúde Coletiva (DSC), para investigar os sintomas associados com a redução da capacidade para o trabalho, em indivíduos com síndrome da covid longa.

Um ano após a primeira entrevista, foi conduzida uma avaliação longitudinal com 180 trabalhadores, dos quais 48% ainda apresentavam fadiga, 38% tinham sinais de ansiedade e 52% relataram problemas de memória.

Os resultados foram apresentados no Congresso da Academia Americana de Neurologia, em Boston, nos Estados Unidos, de 22 a 27 de abril, e publicados no suplemento da revista *Neurology*, de abril.

Clarissa Yasuda, professora de neurologia clínica, explica que os trabalhadores foram avaliados depois de 200 dias, em média, após o diagnóstico de covid-19. “Tem sido cada vez mais importante avaliar os impactos dos chamados casos leves de covid-19 sobre a saúde e a capacidade de trabalhar, visto que esses casos representam a imensa maioria. No nosso estudo, 83% dos casos tinham tratamento domiciliar, sem hospitalizações, e os achados são bastante significativos”.

A professora da área de saúde do trabalhador

do DSC, Marcia Bandini, alerta para a necessidade de adoções de práticas terapêuticas multiprofissionais e políticas de proteção para aqueles que tiveram afetada sua capacidade para o trabalho. “O estudo trouxe informações relevantes para que sindicatos e empresas discutam e implementem ações de reconhecimento de casos de covid longa para adotar práticas terapêuticas multiprofissionais de reabilitação, tanto no sistema público quando na saúde suplementar”. Marcia ressalta também a importância de que diferentes categorias profissionais sejam estudadas.

O estudo teve apoio da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT). Mauro Salles, secretário de Saúde da entidade, destaca que “os resultados da pesquisa comprovaram nossa constatação no contato com os bancários, e o estudo tem nos ajudado na conscientização e tratamento dos colegas afetados”. Segundo ele, os resultados foram apresentados em reuniões de negociações com os bancos. “Somos gratos pelo trabalho e pela parceria com a Unicamp”, complementa Salles.

Para o secretário da Contraf-CUT, a relação entre a representação dos trabalhadores e o meio acadêmico mostrou-se muito importante na história da luta pela saúde dos trabalhadores. “Esse trabalho reforça esta importância. Saliento que procuramos apoio da universidade quando constatamos no dia a dia que muitos colegas apresentavam sintomas persistentes, que dificultavam o ato de trabalhar, depois de ter covid, na maioria das vezes não relacionando os fatores. Procuramos a Unicamp que estava desenvolvendo trabalho sobre esta situação e tivemos uma maravilhosa acolhida. Os resultados comprovam nossas suspeitas e tem nos ajudado na conscientização e tratamento dos colegas afetados. Também está sendo de grande valia nas negociações com os bancos. Agradecemos pelo trabalho apresentado e pela parceria.”

A pesquisa demonstrou que os sintomas neuropsiquiátricos da covid longa afetam negativamente a capacidade de trabalho, meses após a infecção. Esses achados apontam para a urgência de tratamentos específicos e multidisciplinares para os pacientes, a fim de minimizar a sobrecarga individual e a perda econômica global.

‘SOLUÇÃO’ DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO, TRABALHO INTERMITENTE CRIA POUCO EMPREGO E ÀS VEZES NEM RENDA



Apresentado como uma das “soluções” para a criação de empregos, o trabalho intermitente teve efeito prático limitado, sem impacto no mercado, com poucas vagas e às vezes sem nenhuma renda. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) reunidos pelo Dieese, 20% dos vínculos firmados em 2021 não tiveram qualquer remuneração. A remuneração média dos contratos foi de R\$ 888. Ou seja, inferior inclusive ao salário mínimo daquele ano.

Incluído na “reforma” trabalhista aprovada em 2017 (Lei 13.467), o trabalho intermitente deverá ser revisto pelo atual governo. “Os defensores da reforma alegavam que esse tipo de contrato poderia gerar milhões de novos postos de trabalho”, diz o Dieese, em nota. Por outro lado, muitos especialistas alertavam que isso não aconteceria e que esse tipo de contratação não garantiria a esses trabalhadores novas convocações para voltar ao trabalho.”

À espera de um chamado

Nessa modalidade, a pessoa fica à espera de um chamado por parte do empregador. “Enquanto não for convocado, não recebe. E, quando requisitado para executar algum serviço, a renda é proporcional às horas efetivamente trabalhadas”, lembra o Dieese.

Assim, conforme a Rais de 2021, a última disponível, em dezembro daquele ano apenas 0,50% do estoque total de vínculos formais eram de traba-

lho intermitente – 244 mil. Além disso, do estoque de vínculos ativos no final do ano, 35% não tinham recebido qualquer rendimento.

Um em cada cinco contratos não tem renda

“Olhando apenas os vínculos admitidos em 2021, e que ainda estavam ativos até o final do ano, 20% não tiveram nenhuma renda ao longo daquele período. Ou seja, um em cada cinco contratos intermitentes firmados no ano não gerou renda alguma para o trabalhador.” O maior número de contratos parados durante o ano foi registrado no comércio varejista: 35.239, ou 48% do total de vínculos intermitentes do setor.

Ainda com base nas informações da Rais, o Dieese estimou em cinco meses a duração média dos vínculos firmados em 2021. Três meses de trabalho e dois de espera. A remuneração média foi de R\$ 888, o equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano (R\$ 1.100).

“É verdade que o mesmo trabalhador pode acumular mais de um vínculo de trabalho intermitente, mas, segundo divulgação do então Ministério da Economia, em 2020, a proporção daqueles que contavam com mais de uma admissão era de apenas 1,4%”, observa o instituto. De 244 mil vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021, só 110 mil tiveram alguma atividade. Entre aqueles que trabalharam, 44% receberam menos que um salário mínimo. Apenas 17% tiveram remunerações equivalentes a dois salários mínimos ou mais (R\$ 2.200).

O Dieese lembra também que a constitucionalidade do trabalho intermitente foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF). No final de 2022, o julgamento voltou a ser suspenso.

“Restam ainda muitas dúvidas e inseguranças, tanto por parte das empresas quanto dos trabalhadores. Mesmo assim, o número de contratos desse tipo continua crescendo, ainda que representem apenas 0,50% do estoque de vínculos formais no mercado de trabalho brasileiro. Os dados disponíveis indicam que, na prática, o trabalho intermitente se converte em pouco tempo de trabalho efetivo e em baixos rendimentos.”

GANÂNCIA DO ITAÚ RESULTA EM RISCOS, DEMISSÕES E MAU ATENDIMENTO



A ganância do Itaú pelo lucro tem levado à terceirização de diversas áreas de atendimento direto ao cliente, como as centrais.

A medida coloca em risco o sigilo das informações financeiras e pessoais dos seus clientes, pois o serviço realizado por uma empresa terceira aumenta a exposição de dados bancários e resulta na perda da qualidade do atendimento.

Além das terceirizações, que estão eliminando postos de trabalho exclusivamente bancários, o Itaú vem promovendo a automação de serviços e processos internos de algumas áreas, como a Unidade de Detecção e Prevenção Fraude e a Consultoria IA/IU Câmbio.

Com isto, o banco também está eliminando mais postos de trabalho e contribuindo com o desemprego. Para piorar, os bancários das áreas que estão sendo automatizadas não têm prazo ou chance de se realocar em outros setores do banco.

“É inadmissível que mesmo com o lucro bilionário construído pelos bancários, o Itaú trate seus empregados como números a serem descartados de seu balanço”, protesta o diretor do sindicato Edson Gonçalves Drimel (Juca).

Problemas nas agências físicas

Somente nos três primeiros meses de 2023, 103 agências físicas foram fechadas, o que também resulta na diminuição de postos de trabalho e na precarização do atendimento à população, que se vê obrigada a perder mais tempo no deslocamento para outra agência; ou a utilizar o 30 Horas (internet banking) ou o App – importante lembrar que nem

toda a população tem familiaridade com os canais digitais.

Além disso, o novo modelo de agência Espaço Itaú de Negócios não possui vigilantes ou porta giratória. Esta configuração expõe clientes e bancários à insegurança, já que qualquer pessoa pode entrar na agência.

“Não somos contra a digitalização, mas o banco não pode se esquecer que é uma concessão pública e, como tal, deve oferecer atendimento bancário para todos os clientes, inclusive aos que não estão familiarizados com as novas tecnologias; além de segurança para a população que busca serviços bancários, seja físico ou remoto”, afirma Serginho.

“Também é importante lembrar que o número insuficiente de trabalhadores impera na maioria dos setores e agências do Itaú, muito em parte por causa das metas abusivas. Por isto, o banco tem o dever de aumentar postos de trabalho para contribuir com a redução do desemprego, prestar melhor atendimento à população e reduzir a sobrecarga de trabalho, que causa tantos adoecimentos”, finaliza o diretor.

HUMOR

CASAMENTO

Um vizinho pergunta ao outro:

- Que festa foi aquela que teve aqui ontem?
- Foi um casamento.
- Sério? Que legal. Como estão os noivos?
- O noivo está no cemitério, e a noiva no hospital.
- Nossa, o que houve?
- Nada, ué. O noivo é coveiro e a noiva é enfermeira.

ARREPENDIDA

A mulher diz para o marido:

- Se eu soubesse que você era tão pobre, não teria me casado contigo.

O marido responde:

- Eu sempre disse que você é a única coisa que eu tinha.