

---

# FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT - Julho de 2024 - Nº 865

---

## TRABALHADORES REIVINDICAM MAIS DIREITOS AOS PCDs E SEGURANÇA NAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS

A inclusão, com garantia de ascensão, às pessoas com deficiência (PCDs) no setor bancário foi o tema que abriu a mesa de negociações sobre “Saúde e Condições de Trabalho”, realizada na quinta-feira (18), em São Paulo, entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da Federação Nacional dos Bancos (CN Fenaban), no âmbito da campanha nacional da categoria para a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Segundo levantamento do Dieese, considerando todos os cargos da categoria bancária, os PCDs representam apenas 4%. Nos cargos de liderança, esse percentual é ainda menor: apenas 2%.

“Nossa reivindicação é pela garantia não apenas do acesso ao emprego no setor, mas de ascensão, com o combate ao capacitismo (preconceito contra as pessoas com deficiência) para que esse grupo tenha igualdade de oportunidade nos processos de ascensão de carreira. E isso inclui a garantia de suportes específicos, conforme a condição da pessoa com deficiência, para que ela consiga desempenhar suas atividades”, destacou o secretário-geral Contraf-CUT, Gustavo Tabatinga.

Outra reivindicação da categoria apresentada na mesa é o abono de faltas aos trabalhadores com deficiência, considerando que, muitas vezes, precisam se ausentar do trabalho para ajustes técnicos de equipamentos e próteses ou realização de terapias específicas, conforme a condição da deficiência.

### Neurodivergentes

Os representantes dos trabalhadores reivindicaram ainda questões referentes aos neurodivergentes, pessoas com diferenças neurológicas variáveis e que podem ou não ser deficientes. Foi ressaltado pelo movimento sindical, a necessidade de um cuidado especial às pessoas do espectro autista, que são consideradas com deficiência. “Muitas empresas

não estão preparadas para lidar com pessoas autistas, apesar de terem alto desempenho no trabalho, quando respeitadas suas peculiaridades”, explicou Mauro Salles, secretário de Saúde da Contraf-CUT.

Os representantes da Fenaban reconheceram que ainda há muita desinformação sobre o tema, em especial na questão dos neurodivergentes, e disseram que vão levar as demandas da categoria aos bancos, para construir respostas às reivindicações.

### Canais de apoio à mulher

O Comando da categoria trouxe números dos canais de apoio e acolhimento às mulheres vítimas de violência doméstica, conquista da categoria prevista na CCT.

De abril de 2020 a julho de 2024, foram atendidas 607 mulheres em 12 canais estabelecidos pelos bancos, que resultaram em 2.094 sessões. Desse total, foram realizadas 47 realocações de local de trabalho, a pedido das próprias bancárias. A realocação de trabalhadoras em situação de violência também é resultado de convenção coletiva.

### Segurança bancária

Os trabalhadores apresentaram dados de uma consulta, encomendada ao Dieese, com bancários de unidades de negócios e postos de autoatendimento, de todas as regiões do país. Ao serem perguntados se, nos últimos 24 meses, sofreram algum tipo de agressão, partindo de clientes ou usuários, 69% responderam que sim.

Em função desta situação, os sindicatos cobram mais segurança nestas unidades, mesmo não havendo dinheiro em espécie, pois muitos bancários já relataram ter sofrido algum tipo de agressão de clientes. Quando perguntados qual foi a primeira pessoa que o funcionário procurou, no momento da agressão, a resposta da maioria (38,7%) foi o vigilante, o que revela a importância de manter esses profissionais da segurança nos bancos.

---

## **GERENTES PJ CONQUISTAM MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SANTANDER**

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander obteve melhorias nas condições de trabalho dos Gerentes PJ do banco. Diante de vários problemas enfrentados pelos funcionários do segmento Empresas 1, a COE entrou em contato com a direção do banco para cobrar mudanças na rotina de trabalho desses profissionais.

Os Gerentes PJ eram obrigados a realizar seis visitas a clientes por dia, além de executar funções administrativas como receber, enviar e ler e-mails; enviar propostas; responder clientes e tirar cópias de documentos. Após a intervenção da COE, o banco se comprometeu a reduzir as visitas para quatro por dia.

Havia pressão dos gerentes-gerais para que os gerentes PJ não ficassem nas agências, sendo que eles sequer tinham mesas nas unidades. Depois da cobrança da COE, a direção do Santander garantiu que não haverá mais pressão para que os gerentes PJ se retirem das agências. "Alguns gerentes-gerais falavam 'sai daqui, o gerente-regional vai chegar e ele não pode ver você aqui.' Hoje isso acabou", relata um Gerente PJ.

O banco pede que os gerentes PJ usem o espaço da agência com coerência e realizem as visitas, mas sem a pressão para deixar as unidades bancárias.

Havia muita reclamação dos Gerentes PJ quanto à marcação de ponto. Antes de iniciar a jornada, eles tinham que se dirigir a uma agência próxima do local onde

iam trabalhar, para marcar o ponto. No final do dia, precisavam retornar a uma agência para finalizar a jornada. Essa dinâmica atrapalhava os bancários devido ao tempo perdido no deslocamento.

Após intervenção da COE, os Gerentes PJ poderão marcar o ponto no local onde estiverem no início da jornada, ao sair de casa para a primeira visita, ou ao chegar na agência pela manhã; realizar o trabalho na rua e, ao final do expediente, marcar o ponto de onde estiverem. "A mudança melhorou muito, pois se perdia muito tempo da última visita até a agência", relata um trabalhador do PJ.

"Estes problemas se resolveram porque os bancários procuraram a COE para reportar os problemas. Nós levamos as dificuldades à direção do banco, que conversou com os responsáveis do segmento Empresas 1, e eles constataram que seria necessário reformular o método de trabalho para tornar mais eficiente a atuação dos gerentes PJ. O banco implantou as mudanças e os bancários estão aprovando", diz a coordenadora da COE, Wanessa Queiroz.

"É importante que os trabalhadores continuem reportando problemas para que possamos ter elementos para cobrar da direção do Santander melhorias nas condições de trabalho. Qualquer problema, procure o representante sindical no seu local de trabalho", orienta Wanessa.

### **MERCANTIL DO BRASIL**

## **COE BMB REIVINDICA MELHORIAS EM METAS E SEGURANÇA DOS PAAS**

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Banco Mercantil do Brasil se reuniu com o BMB na terça-feira (16). Em pauta, estiveram o Programa Próprio de PLR e outros temas de interesse de funcionário(a)s.

Os representantes dos trabalhadores reivindicaram redução das metas de lucro, que extrapolam, consideravelmente, as metas do ano passado. O Mercantil alegou que se trata de estratégia para crescimento e considerou abaixar em R\$ 10 milhões, proposta considerada insuficiente e negada pela COE em mesa. Outra reunião será marcada para continuar o debate sobre o tema.

Outro assunto polêmico da reunião foi a retirada de vigilância armada dos postos de atendimento avançado (PAAs). O banco usa o argumento técnico da Polícia Federal de que, onde não há movimentação de numerários, como tesouraria e caixas físicos, não há necessidade da vigilância armada. Segundo o Mercantil, os vigilantes

destes locais serão retirados gradativamente.

O movimento sindical apresentou pesquisa em que os funcionários de PAAs e Unidades de Negócios se dizem inseguros sem esse tipo de vigilância. O Mercantil não considerou os dados, alegando que não dizem respeito ao banco, já que a vigilância ainda não foi retirada.

"Visitamos os PAAs do Mercantil, constantemente, e conversamos com bancário(a)s. Mesmo com a vigilância armada, o sentimento de medo e insegurança é geral. Se com a vigilância está desse jeito, imagine sem ela a que ponto vamos chegar", denunciou Vanderci Antônio, funcionário do Mercantil e coordenador nacional da COE BMB.

Marco Aurélio, dirigente sindical e funcionário do Mercantil, fez um apelo em relação a segurança de clientes e bancários. "Não é possível que o banco atenda apenas as normas técnicas de segurança e esqueça do principal: que a vida vale mais que o lucro", ressaltou.

## **QUARTA MESA DE NEGOCIAÇÃO DO BB DISCUTE DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

A quarta mesa de negociação específica do Banco do Brasil, na sexta-feira 19, debateu diversidade e igualdade de oportunidades. A mesa, para a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) específico do BB, ocorre no âmbito da Campanha dos Bancários 2024.

Antes de iniciar o debate sobre o tema principal, o banco respondeu ao pedido do movimento sindical apresentando o quadro atualizado da quantidade de horas negativas que os bancários precisam compensar até maio de 2025. Dos 5.497 trabalhadores com banco de horas negativo, 755 têm mais de 60 anos.

### **Igualdade de Oportunidades**

O Banco do Brasil apresentou um panorama atual sobre a igualdade de oportunidades dentro da instituição. Atualmente, a instituição conta com 25.724 funcionários negros, o que representa 29,51% do quadro total. Desses, 2.130 ocupam posições de liderança, correspondendo a 28,24% dos líderes.

O banco também destacou o programa "Raça é Prioridade", que conta com 150 pessoas em processo de aceleração para liderança. Ao final do processo de desenvolvimento, estando aptos e havendo vagas, esses profissionais poderão assumir posições de liderança sem passar por novos processos seletivos, abrangendo todos os níveis de gestão. Além disso, os processos seletivos já existentes possuem uma cota racial.

### **Mulheres**

O Banco do Brasil possui atualmente 35.681 mulheres em seu quadro funcional, representando 40,94% do total de funcionários. No entanto, apenas 26,79% dos líderes do banco são mulheres.

Para aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança, o banco apresentou programas com ações afirmativas direcionadas a mulheres. Foi citado um concurso recente para superintendente regional, no qual cerca de 70% dos aprovados foram mulheres, como parte do esforço da empresa para aumentar a participação feminina em posições de liderança.

### **Demandas da CEBB**

A Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB) cobrou do banco programas que incluam cotas nos concursos públicos para pessoas trans e mais ações afirmativas para pessoas

com deficiência (PCDs).

### **Canal de Assédio Moral**

O Banco do Brasil atendeu à reivindicação do movimento sindical e divulgou o crescimento dos números do canal de denúncias, destacando sua efetividade. Em 2022, 26,9% dos protocolos envolvendo conduta de cunho sexual resultaram em demissões por assédio sexual. Em 2023, esse percentual aumentou para 45,9%. Nos primeiros seis meses de 2024, 65% dos processos de cunho sexual já resultaram em demissões.

"Isso mostra claramente a importância da efetividade do canal. A pessoa tem que ter confiança para denunciar e saber que a denúncia será corretamente investigada e os culpados punidos", afirmou Fernanda Lopes, coordenadora da CEBB.

### **Discriminação**

Desde junho do ano passado, foram catalogados os números de condutas indevidas. Nesse período, 17 denúncias foram investigadas, das quais 65% envolveram raça, 17% gênero, 12% homofobia e 6% crença religiosa. No segundo semestre do ano passado, foi registrada a primeira demissão por racismo na história do Banco do Brasil.

### **Etarismo**

A CNFBB também reivindicou políticas para combater o preconceito etário. Grande parte da discriminação contra pessoas mais velhas está relacionada a estereótipos, como dificuldades no aprendizado e com a tecnologia, além de problemas de integração ao ambiente.

"É preciso combater o etarismo no ambiente corporativo, e isso significa não apenas respeito aos funcionários, mas também cuidado com os clientes. É fundamental que a instituição pense em produtos e serviços voltados para faixa etária acima de 50", ressaltou Antonio Netto, representante da Fetec-SP na CEBB.

### **Pessoas com deficiência**

A Comissão reivindica a inclusão de políticas afirmativas para PCDs e neurodivergentes, além de ampliar a redução da jornada de trabalho para pais e responsáveis por dependentes com deficiência física e/ou mental, para 3 e 2 horas dos funcionários de 8 e 6 horas, respectivamente. Devido à amplitude do tema, o movimento sindical avalia a necessidade de uma mesa específica para tratar de PCDs e neurodivergentes.

---

# EMPREGADOS COBRAM MAIOR COMPROMISSO DA CAIXA COM IGUALDADE E DIVERSIDADE NO BANCO

A Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa Econômica Federal reiterou a cobrança, na sexta-feira 19, em reunião de negociações realizada em São Paulo, para que o banco tenha mais compromisso com a promoção de medidas de respeito à diversidade e de inclusão das pessoas com deficiência (PCD) e neurodivergentes. Representantes do Comitê de Diversidade da Caixa também participaram da reunião e entregaram ao banco um documento com considerações sobre o Programa de Diversidade e Inclusão da Caixa.

“Há um distanciamento muito grande entre aquilo que a Caixa nos apresenta e sobre a forma que diz conduzir estas políticas, do que diz nossos colegas que hoje estão aqui representando o Comitê de Diversidade. Precisamos discutir a organização das comissões regionais de diversidade para que haja soluções efetivas para os problemas que afetam esse público”, cobrou o coordenador da CEE/Caixa, Rafael de Castro, ao propor uma reunião de organização das ações antes do evento específico para este público, que a Caixa vai realizar no dia 26 de julho.

O banco se comprometeu a manter contato com as gerências regionais de pessoas (Gipes) e as representações regionais (Repes), que estão previstas para voltar a funcionar no dia 5 de agosto, para acertar esta organização e, na semana que vem, antes do evento específico que será realizado pela Caixa no dia 26, se reunir com os representantes do Comitê.

A representante da Fetec-CUT/SP, Vivian Sá, destacou o pedido de redução de jornada para quatro horas diárias para pais de PCD. “Existem diversas questões que precisam ser observadas e clausuladas para que haja a garantia do direito às pessoas PCDs”, disse. “Na Caixa existem muitas coisas, como cadeiras inadequadas, piso elevado quebrado, mobiliário do caixa que atrapalham o dia a dia de pessoas sem deficiência, as que têm deficiência isso é muito pior”, observou.

Os representantes da Caixa afirmaram que o banco não é contrário a inclusão de cláusulas em relação à diversidade no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e, diante dos muitos pontos a serem tratados,

se dispôs a continuar as negociações sobre as políticas voltadas às PcD em uma mesa específica, no mês de agosto. Mas disseram que as reivindicações que envolvem custos para o banco precisam ser negociadas com a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

## Vitória para as mulheres

O movimento sindical conseguiu uma vitória histórica na mesa sobre a Igualdade de Oportunidades: a direção da Caixa atendeu a reivindicação dos trabalhadores e irá criar uma cota que garante pelo menos 30% de mulheres nos cargos diretivos da empresa.

## Outros pontos

Sobre as ausências permitidas, além das que já constam no ACT, foram inseridas na minuta de reivindicações entregue à Caixa, a permissão de ausências para acompanhar parentes em internações sem limite de dias, ausências específicas com relação a sintomas menstruais graves, ausências para acompanhar dependentes PcD em tratamentos e terapias.

Também foram feitas alterações nas reivindicações sobre escala de férias. “Existem muitos conflitos na definição da escala de férias e defendemos que haja priorização para todos que tenham filhos em idade escolar e para pais e mães de PcD”, disse, Vivian Sá.

No artigo sobre o parcelamento do adiantamento de férias, a reivindicação é para que haja opção de o empregado escolher se quer, ou não, receber o adiantamento. “Para os empregados que quiserem receber adiantado o pagamento referente ao mês de férias, nada muda. A devolução do valor adiantado poderá continuar sendo em até 10 parcelas. Com a mudança proposta, o empregado poderá escolher se quer receber o valor adiantado, ou se quer receber na data normal em que receberia seu salário”, explicou ainda Vivian Sá, dirigente sindical. “Sem prejuízo de ele receber o adicional de 1/3 estabelecido em Lei de forma adiantada”, completou.