

Vamos quebrar o velho script! Nós Podemos muito Mais!

É estarrecedor o fato de o Comando Nacional dos Bancários orientar a aprovação da proposta e o fim, absolutamente incoerente, da greve. Não há justificativa para isso.

Nada pode ser mais gritante do que a comparação dos lucros (os cinco maiores bancos alcançaram resultado de R\$ 29,1 bilhões no 1º semestre!) e o tratamento dado à população e aos (às) bancários (as).

Mas e a pauta específica nos bancos públicos?! Além de não querer enfrentar a FENABAN, o Comando Nacional não admite que os bancários dos bancos públicos façam uma greve de verdade pela pauta específica! A defesa dos governos, mais uma vez, fala mais alto.

A Caixa, o BB e Bannrisul não cumprem nem mesmo a regra da Fenaban, pois não aplicam o índice de 8,5% no piso, o que rompe a lógica da campanha unificada

Na Caixa temos itens apresentados que já dialogam com o plano estratégico da empresa (faz parte do planejamento da Caixa abrir novas agências, portanto é óbvio que para isso ela tem que contratar), cláusulas que não dizem absolutamente nada (como a que versa sobre os PSI's). Há um absoluto silêncio sobre temas fundamentais, como a Isonomia, o grave problemas das RERET's, a permanente discriminação aos colegas do REG/Replan não saldado e aos aposentados(as) e pensionistas.

No BB, nada sobre isonomia, nenhuma mudança no perverso Plano de Funções, sobre os descomissionamentos arbitrários. Nem sobre as terceirizações e reestruturações.

No Bannrisul, segue o desrespeito. Não é possível aceitar propostas indecentes de finalização do movimento sem nosso plano de carreira, sem as gratificações (CALL-CENTER; Plataformistas; correções e aumentos de piso e steps na TI; comissão de Tesoureiro, etc).

É preciso ensinar para os representantes nacionais e aqui do estado que a pressão aos banqueiros deve ser de verdade, sem os velhos scripts. E que a luta por avanços na pauta específica é pra valer.

Discursos, apenas, não bastam! Exigimos definir em conjunto sobre a proposta da Fenaban. E as negociações com a Caixa, o BB e o Bannrisul têm que ser pra valer, e não apenas uma rápida reunião logo após a Fenaban para terminar com a greve de toda a categoria, protegendo os bancos e os governos de uma greve de verdade!

BANRISULENSES SABEM O QUE QUEREM!

Temos muitos itens importantes em nossa pauta específica. Dentre esses, temos que garantir avanços no que consideramos o eixo da campanha salarial:

*PLANO DE CARREIRA com:

- a) enquadramento por tempo de serviço na LETRA correta JÁ!
- b) STEP de 7% entre as letras;
- c) promoção por tempo de serviço (antiguidade) automática de 2 em 2 anos (no intervalo concorre por merecimento);

*CABERGS - A falta de especialistas cadastrados no interior coloca em cheque a qualidade do serviço;

*FUNDAÇÃO - Já perdemos aumentos em 3 campanhas salariais com o argumento, por parte da direção do banco, de que vai depositar dinheiro na Fundação (para cobrir rombos realizados pela sua própria má administração, diga-se de passagem) e nada até agora!

*GRATIFICAÇÕES

- a) gratificação de CALL-CENTER;
- b) gratificação de Plataformista;
- c) correções e aumentos de piso e steps na TI;
- d) comissão de Tesoureiro;

Chega de promessas. Chega de representantes que, nas horas definitivas, mais confundem do que ajudam na pressão ao banco. O Sindicato tem que parar de se negar de cobrar publicamente o governador do estado. Chega de vacilação!

É HORA DE SEGUIR A LUTA E APRESENTAR UMA CONTRAPROPOSTA D@S BANCÁRI@S

| Itens | Proposta da BB | Contraproposta |
|--|---|---|
| Plano de Funções | Compromissos genéricos e “sem cláusula”(!), como o “compromisso de considerar os 20 primeiros do TAO para os processos seletivos e nomeações nas Unidades do Banco” | Não podemos aceitar compromissos genéricos. A redação tem que existir, ser analisada pelas assembleias e constar no Acordo Coletivo. Valorização do piso; aumento no interstício; crescimento horizontal nas funções; anuênio; Incorporação; Volta do valor das gratificações de função ao valor anterior (ABF+ATFC+25%) Contra o atual Plano de Funções: jornada de 6 horas para todos sem redução salarial. Fim dos descomissionamentos e demissões por ato de gestão. Fim da lateralidade e volta da substituição de cargos comissionados. |
| Piso | Ignora. | Valorização no piso com reflexo em todas as referências, respeitando a curva do Plano de Cargos e Salários. |
| Isonomia | Ignora. | Avançar na isonomia entre os empregados admitidos após 1998. |
| IN 379 | Ignora. | IN 379 é um desrespeito e retrocesso. Precisa ser retirada. |
| Metas abusivas | Ignora. | Contra a utilização das metas individuais como critério de avaliação na GDP |
| Incorporação | Ignora. | Incorporação das comissões ao salário após 10 anos |
| Descomissionamento na Licença Saúde | Ignora. | Manutenção das comissões dos funcionários em licença saúde há mais de 90 dias |
| Caixas | Preenchimento das vagas de caixa executivo existentes na data de assinatura do ACT. | Nomeação de todos os caixas substitutos e valorização da gratificação de caixa. Criação de supervisor de caixa ou gratificação para o "caixa líder. |
| Dotação | Ignora | Aumento de 30% da dotação na rede incluindo (Gemod e Caix) do PSO nas SOP, fim da terceirização e da reestruturação das áreas meio. |

| Itens | Proposta da Caixa | Contraproposta |
|---|---|---|
| Isonomia | Ignora. | Avançar na isonomia entre os empregados admitidos após 1998. |
| Recuperação das Perdas | Ignora. | No mínimo estabelecer grupo de trabalho paritário para construir plano de recuperação das perdas sofridas pelos empregados durante a década de 1990. |
| RERETs/ Tesoureiros | Ignora. | Que a CAIXA promova, até 31/12/2013, redimensionamento das RERETs, com o mínimo de um Supervisor(a) em cada Unidade e quantidade de Tesoureiros(as) e empregados(as) sem função condizente com a jornada de trabalho de 6h e plenas condições de realização de todo o trabalho prescrito para a Unidade. |
| Piso Salarial | Os novos empregados serão enquadrados nas referências 203, 2403, 2603 ou 2803, após a conclusão do contrato de experiência. | Valorização no piso com reflexo em todas as referências, respeitando a curva do Plano de Cargos e Salários. |
| Discriminação REG/Replan, Aposentados e Pensionistas | Ignora. | Cláusula que expresse compromisso da Caixa em não tratar de forma discriminatória os empregados(as) que optaram por permanecer no REG/Replan não saldado, aposentados(as) e pensionistas. |
| Contratação de Empregados | A CAIXA se compromete a dar continuidade ao processo de contratação de empregados, em 2014, para reposição dos empregados desligados e nas aberturas de agências. | Cláusula que comprometa a Caixa a fazer contratações não apenas para reposição e/ou para novas agências. Na cláusula precisa constar o número mínimo de contratações e o prazo para sua efetivação. |
| PSI | Constituição de Comissão para avaliar e sugerir melhorias nos processos de seleção. | “Amarrar” compromissos mínimos que garantam maior transparência no critério de seleção e diminua a arbitrariedade no descomissionamento. |
| Promoção por Mérito | Redução das horas de estudo para efeito da promoção por mérito de 70 para 10 horas. | A Caixa simplesmente não cumpriu o acordo do ano passado, que dizia que disporíamos de seis horas mensais para estudos junto à Universidade Caixa dentro da jornada de trabalho, em local apropriado na unidade. Portanto, não tem o direito de exigir os cursos e todos(as) os(as) empregados(as) devem ter nota máxima no quesito “treinamento” para fins de promoção por mérito. |
| Saúde Caixa | Extensão da condição de dependente indireto a filhos (as) e enteado(s) entre 21 e 27 anos incompletos que não possuam qualquer renda superior a R\$1.800,00, inclusive as provenientes de pensão alimentícia. | Além do já proposto, defendemos a seguinte cláusula: “A CAIXA assume o compromisso de que, até março de 2013, haverá ao menos um(a) empregado(a) em cada Superintendência Regional(SR) lotado administrativamente na GIPES para cuidar exclusivamente do Saúde Caixa.” |