

BANCÁRIOS ENTREGAM MINUTA À FENABAN E DEFINEM CALENDÁRIO DE NEGOCIAÇÃO

O Comando Nacional dos Bancários entregou nesta terça-feira (11), pela manhã, em São Paulo, a minuta de reivindicações da categoria da Campanha Salarial 2015 para a Fenaban e as minutas específicas ao Banco do Brasil e à Caixa. Participaram da solenidade os presidentes da Federação da Bahia e Sergipe, Emanuel Souza, e do Sindicato da Bahia, Augusto Vasconcelos.

Na oportunidade, ficou definido o calendário de negociação da campanha. Com a Fenaban, será nos dias 19/08, 02 e 03/09, 09/09 e 16/09. Com a Caixa, 26/08, 04/09, 10/09 e 17/09. Já o BB só marcou a primeira rodada de negociação para o dia 26/08.

A categoria reivindica reajuste de 16% (incluindo reposição da inflação mais 5,7% de aumento real), valorização do



piso salarial no valor do salário mínimo calculado pelo Dieese (R\$ 3299,66 em junho), PLR de três salários mais R\$ 7.246,82, defesa do emprego, combate às metas abusivas e ao assédio moral e fim da terceirização.

Lançamento da campanha - Em todo o país, os bancários realizam esta semana o lançamento da campanha salarial 2015. Em Itabuna, o ato acontece amanhã, a partir das 10h, em frente ao Bradesco, centro da cidade. (Feeb Ba/Se)

OUVIDORIAS TERÃO DE GRAVAR AS LIGAÇÕES

As ouvidorias dos bancos terão de gravar todas as ligações feitas pela central de atendimento e o número do telefone deverá ser informado na página inicial do site das organizações financeiras. A resposta ao cliente também terá de ser mais rápida, em 10 dias, e não mais em 15 dias.

Tem mais, os bancos serão obrigados a divulgar, pela internet, relatórios semestrais sobre atividades desenvolvidas pela ouvidoria. A intenção é tornar o serviço transparente e oferecer mais eficiência ao cidadão.

A ouvidoria representa a última etapa de atendimento, quando o cliente não conseguiu resolver os problemas nas agências bancárias e no SAC (Serviço de Atendimento ao Cidadão).

A decisão é do CMN (Conselho Monetário Nacional) e as empresas têm até junho de 2016 para se adequarem.

Fonte: O Bancário

FINACIÁRIOS VOLTAM A NEGOCIAR NESTA QUINTA

Os representantes dos financiários e da Federação Nacional de Instituições de Crédito, Financiamento e Investimentos (Fenacrefi) voltam à mesa de negociações da campanha salarial nesta quinta-feira (13/8), em São Paulo. Em debate, um novo modelo de PLR e a melhoria da parcela adicional do benefício, que é de 20% do valor fixo da participação.

Os trabalhadores também reivindicam reajuste salarial de 14,2% (reposição da inflação mais 5% de aumento real), combate ao assédio moral, fim das metas abusivas, manutenção da comissão paritária de saúde, atendimento em postos próprios e não em correspondentes, internalização dos promotores de crédito, unificação da data base com bancário e abrangência do acordo para todo o país.

Fonte: Feeb Ba/Se

MAIS SEGURANÇA NAS AGÊNCIAS É BRAI

A Campanha de Valorização dos Funcionários do Bradesco segue firme e forte sem esquecer de um tema caro aos bancários, sobretudo os que trabalham em agências: a segurança.

O movimento sindical cobra do banco a instalação de dispositivos de segurança em todas as agências e postos de atendimento avançado, como biombos e divisórias para isolar do público as áreas dos caixas e caixas eletrônicos, e portas giratórias com detector de metais.

CAT - Outra questão que aflige os bancários é a recusa do banco em fornecer a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) quando uma agência é assaltada ou sofre uma tentativa. Esta comunicação tem a finalidade de reconhecer um acidente de trabalho - como é o caso de um assalto -, ou de uma doença ocupacional. O documento é importante para que o INSS reconheça o nexo técnico, ou seja, que uma eventual doença ocasionada pelo trauma - como uma síndrome do pânico, comum em vítimas de roubos - tenha sido originada no desempenho das funções laborais. A emissão da CAT é obrigação do empregador.

Pouco investimento - Apesar dos lucros bilionários, os bancos investem pouco na segurança. Segundo dados do Dieese com base nos balanços das próprias instituições, Itaú, BB, Bradesco, Caixa e Santander apresentaram lucros de R\$ 60,3 bilhões em 2014. Já as despesas com segurança e vigilância somaram R\$ 3,7 bilhões, o que representa média de 6,1% em comparação com os lucros obtidos. (SP Bancários)



PLANTONISTAS DE HOJE

Manhã: **EVERILDO**

Tarde: **LIAMARA**

Visite o novo site dos bancários: www.bancariositabuna.com

COMO PROCEDER EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Desde novos ouvimos que o trabalho dignifica o homem, contudo, em razão de determinados chefes, o trabalho pode ser uma fonte de problemas, e não de solução.

Tema bastante tormentoso é o assédio moral no trabalho, pois onde imaginava-se que o empregado iria se desenvolver, acaba sendo a sua maior fonte de problemas. Assim, para verificarmos a existência do assédio



moral no trabalho é necessário que os trabalhadores e trabalhadoras sejam tratados de forma humilhante, constrangedora, de forma repetida e prolongada, durante o seu período de trabalho. Normalmente, ocorre em decorrência da hierarquia existente entre o chefe e o empregado. Essas humilhações constantes acabam desestabilizando emocionalmente o empregado.

A vítima escolhida é ofendida em sua honra de diversas formas, sendo às vezes, ridicularizada, outras hostilizada, inferiorizada. Os demais empregados, com medo de também sofrerem essas hostilizações ou com medo de perder o emprego acabam abandonando a vítima.

O agressor normalmente escolhe a vítima e passa a isolá-la do grupo, ridicularizando-a em público, menosprezando-a perante os demais empregados. A ideia aqui é destruir a vítima escolhida, fazendo com que ela perca a sua auto estima.

Caso o isso comece a acontecer com alguém, sugere-se que comece a gravar as ofensas que vem ocorrendo, que relate ao superior do seu chefe. Se isso nada resolver, que ingresse com a ação pedindo a indenização cabível. Não se deixe destruir por essa pessoa que para aparentar estar bem precisa destruir os demais, e não ache que depois que tenha massacrado uma vítima o agressor vai parar, ao contrário, ele sairá em busca da próxima vítima. O Ministério do Trabalho e Emprego lançou uma cartilha com o objetivo de orientar as pessoas do que vem a ser o assédio moral no trabalho, recomenda-se a leitura. Encontra-se disponível no portal dos Ministério do Trabalho (www.portal.mte.gov.br).

Vários são os processos contra empresas que não cuidaram do seu pessoal e por isso respondem por danos morais. Existem diversos exemplos grotescos, mas talvez, o que se supere seja uma empresa que resolveu que o profissional que não atingisse a meta deveria então deitar em um caixão – sendo considerado “um profissional morto”. A criatividade humana para humilhar o outro é inesgotável, portanto, não adianta apresentar uma lista de situações consideradas como assédio moral no trabalho, precisa ficar claro que quando está ocorrendo o assédio, alguém – normalmente um chefe – busca de todas as formas menosprezar o trabalho da vítima, rebaixando-a, ridicularizando-a, fazendo com que a sua auto estima seja atacada de todas as formas.

E essa barbaridade precisa acabar!

Mas não é só o empregado que acaba perdendo, a empresa que não cuida do seu ambiente de trabalho também terá prejuízo, de forma direta com a indenização ao trabalhador que ela humilhou ou deixou humilhar, e de forma indireta porque a produção de toda a coletividade acaba comprometida.

**Renata Vilas-Bôas é advogada e professora universitária, atua, especialmente, na área de Direito Civil, Família, Sucessões. Escreve sobre as principais questões jurídicas que afetam a vida das mulheres.*

Fonte: UOL