

## DIFERENÇA SALARIAL É MOTIVO DE ANGÚSTIA

Uma das reclamações mais frequentes entre os funcionários do Santander está relacionada à diferença salarial, muitas vezes gritante, entre pessoas que trabalham na mesma unidade e em funções iguais. O problema, presente em quase todos os locais de trabalho, é mais visível nos postos de vendas, atingindo, especialmente, gerentes de negócios e coordenadores.

**Funcionários que têm a mesma função e remunerações diferentes reclamam da situação; Criação de PCS é a melhor forma de solucionar o problema**

Os relatos colhidos diariamente pelos dirigentes sindicais sobre o assunto indicam que os bancários estão angustiados com a situação. Isto porque, não são raros os casos de um funcionário ganhar o dobro que o outro, apesar de ambos possuírem cargos iguais e estarem lotados na mesma agência.

Além disso, em alguns lugares, o gerente geral chega a receber salário inferior ao do gerente preferencial.

A condição dos coordenadores não é diferente. Eles ganham praticamente o mesmo valor que um caixa, porque não têm direito à verba da função, porém trabalham duas horas a mais e têm muitas responsabilidades.

Os representantes dos funcionários consideram que a criação de um Plano de Cargos e Salários (PCS), que tenha regras e critérios transparentes, é a melhor forma de acabar com o descontentamento dos bancários e de resolver o problema. Esta, inclusive, é uma das reivindicações da Campanha Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro deste ano.

Recentemente, o assunto foi abordado em reunião com o Superintendente de Relações Sindicais do Santander, Gilberto Trazzi. O objetivo do encontro foi apresentar aos bancários o PCS elaborado pelo banco. Entretanto, a explanação deixou a desejar, pois faltaram informações específicas sobre os cargos e funções.

“O que eles mostraram foi um instrumento de gestão e não PCS”, comenta o diretor de Divulgação da Afubesp, José Reinaldo Martins, que participou da reunião.

Durante a apresentação, Trazzi reconheceu a grande distorção salarial existente no Santander e informou que a meta

da empresa é equacionar o problema em até três anos, prazo que começou a contar em janeiro último. Ele disse que, para isso, já começaram a ser feitas mudanças na administração dos salários fixos, como a redução de 24 para 12 faixas salariais em nível de mercado, que variam conforme a região geográfica, com amplitude de 70%. O superintendente argumentou também que os gestores são os responsáveis

para adequação da remuneração dos funcionários.

Para o presidente da Afubesp, Paulo Salvador, que também esteve presente no encontro, a iniciativa do banco de chamar a representação dos funcionários foi positiva, mas a apresentação não foi satisfatória. “Ficaram muitas dúvidas, tanto do ponto de vista técnico como de sua aplicação”, avaliou o dirigente.

Auxílio educação

## Banco devia oferecer bolsas de estudo



“O Santander cobra qualificação profissional e exige que o funcionário se atualize, mas não oferece nenhuma ajuda para o pagamento das mensalidades de uma faculdade ou curso de pós-graduação”, a constatação feita por uma gerente do banco, em São Paulo, sintetiza a preocupação de parte significativa do quadro de pessoal, especialmente na área gerencial.

**Reivindicação dos funcionários integra campanha da categoria e minuta específica entregue ao Santander**

Segundo ela, que pediu para não ser identificada, as pessoas que querem fazer carreira na empresa gostariam de ter o apoio desta na hora de pagar um curso superior. “Verbalmente, (os dirigentes do banco) até nos estimulam a estudar, mas é preciso que demonstrem isso de forma prática.”

Na avaliação de Ademir Wiederkehr, diretor do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e da Afubesp, o fato de o banco não oferecer auxílio educacional aos seus funcionários evidencia outra contradição. “O Santander mantém os portais Universia, incluindo o do Brasil, e tem investido na abertura de agências e postos em univer-

sidades”, argumenta, antes de sentenciar: “Essa política de valorização da educação deveria começar em casa”.

O dirigente lembra que no Meridional, antes da privatização, havia um auxílio para a pós-graduação.

**Tema é pauta da campanha**

O auxílio educacional integra a pauta de reivindicações que está sendo negociado entre os bancários e a Fenaban. A mesma cláusula também está prevista na minuta aditiva específica entregue pela COE (Comissão de Organização dos Empregados) ao Santander.

“Essa é uma das muitas razões pelas quais os trabalhadores do banco devem participar da campanha salarial da categoria”, afirma Ademir.

**Outros bancos**

Embora a categoria esteja lutando para inserir a cláusula de auxílio educacional na Convenção Coletiva, alguns bancos já oferecem bolsas de estudos aos seus funcionários. O Itaú, por exemplo, anunciou que este ano disporá de 1.100 bolsas, com valor médio de R\$ 400. O HSBC, por sua vez, oferece ajuda de 50% do valor da mensalidade limitada a R\$ 275,80. O ABN-Real também paga metade do valor dos cursos de graduação e pós-graduação, desde que tenham afinidade com o trabalho bancário. Exemplos: direito, economia, ciências contábeis e administração de empresas.



# Plano de saúde igual para todos



Diretor eleito da Cabesp abordou o tema no Encontro Nacional

Há um bom tempo, Vagner de Castro, diretor financeiro eleito da Cabesp – a caixa de assistência médica dos funcionários do antigo Banespa –, tem estudado a situação peculiar que resultou da unificação dos bancos que compõem o Santander no Brasil: os 23 mil trabalhadores do grupo são atendidos por diferentes planos de saúde gerenciados por três empresas distintas.

## Vagner de Castro defende a isonomia de direitos dos funcionários, que atualmente são atendidos por três empresas de assistência médica diferentes

De posse de inúmeros dados comparativos entre Bradesco Saúde, Unimed e Cabesp, ele defende a isonomia de direitos dos empregados e propõe a criação de novo plano, a ser gerenciado pela Cabesp, que unifique os atuais, incorporando as melhores características de cada um.

**Jornal da Afubesp** – Por que você está propondo esse debate sobre a unificação dos planos de saúde do Santander?

**Vagner de Castro** – Na verdade, a própria unificação do grupo é que colocou essa questão para todos nós. O que os funcionários devem se perguntar é: “se somos trabalhadores de um mesmo banco, por que temos planos de saúde tão diferentes?”

Poderia explicitar algumas dessas diferenças?

A Cabesp, por exemplo, tem um plano único que prevê acomodação em apartamento para todos os associados. As tabelas de custeio e de reembolso também não variam.

A Unimed, por outro lado, tem dois planos: um com acomodação coletiva e outro com apartamento. As mensalidades são diferentes e a qualidade do atendimento também.

Já o plano que o Santander contratou junto ao seu concorrente, Bradesco Saúde, é estruturado em seis níveis. As diferenças vão desde o padrão de acomodação até a qualidade da rede credenciada. Se o segurando quiser mudar de um nível para outro acima, terá que pagar uma mensalidade muito maior. Em um dos casos, o valor pula de

R\$ 10,00 para R\$ 40,00 por pessoa, ou seja, 400% a mais.

Outro dado importante é que na Cabesp o associado pode colocar os pais como dependentes diretos ou no Plano Família.

Na Unimed e no Bradesco Saúde não existe essa possibilidade. O funcionário solteiro não pode colocar ninguém como dependente.

Por que a existência de diferentes planos é negativa para os trabalhadores?

Trata-se de uma questão de isonomia de direitos. Se um plano é melhor que outro, alguém está sendo tratado de forma desigual. Vou dar outros exemplos: O associado da Cabesp ao se aposentar pelo banco permanece com o plano de saúde nas mesmas condições de quando estava na ativa. Na Unimed e Bradesco Saúde essa garantia não está presente.

A Cabesp dispõe de uma linha de financiamento, com subsídio de até 50%, para a compra de medicamentos. Os outros dois planos não oferecem isso.

E, para finalizar, o plano da Cabesp inclui psicoterapia – tratamento psicológico muito requisitado pelos bancários. O Bradesco Saúde e a Unimed não.

Como resolver isso?

Na semana passada, a Comissão de Organização dos Empregados (COE) entregou ao banco a minuta de reivindicações específicas. Uma das prioridades pontuadas pelo documento é que os planos de saúde sejam unificados. A proposta é criar um novo plano, a ser gerido pela Cabesp, que preserve todas as características mais vantajosas de cada um dos atuais, incluindo a possibilidade de o funcionário optar pela acomodação enfermaria, para ter um custo menor.

Esse novo plano também deverá manter a qualidade da rede credenciada e a participação dos trabalhadores em sua gestão.

Por que esse novo plano deveria ser gerido pela Cabesp?

Primeiro, porque a Cabesp tem todas as condições de prestar essa assistência médica de forma humanizada, não só tratando as doenças, mas fazendo a promoção da saúde e a prevenção.

Segundo, porque em pesquisas recentes, uma consultoria contratada pelo banco chegou a conclusão que o custo da Cabesp era menor do que a média do mercado.

Terceiro, porque isso iria trazer benefícios tanto para os funcionários, que poderiam usufruir de um plano de qualidade a um custo compatível, quanto para o banco, que não precisaria mais usar a marca do concorrente.

# mural

## Qualidade de vida

No dia 19 de setembro, o Programa Afubesp Qualidade de Vida realizará a palestra “Aposentadoria, mitos e preconceitos: Fim, intervalo ou recomeço?”, com a professora de Ciências Sociais e Psicopedagogia, Maria Augusta Lós Reis.

A atividade será realizada a partir das 14h, no auditório da Afubesp (Rua Direita, 32, 11º andar, Sé), em São Paulo. Inscrições para participar do evento, que é aberto a todos os aposentados, podem ser feitas pelos telefones (11) 3292-1743/1745 ou pelo e-mail jaqbrega@afubesp.com.br.

## Dia Nacional de Mobilização

No Dia Nacional de Mobilização da CUT, ocorrido em 15 de agosto, trabalhadores de diversas regiões do país e das mais variadas categorias, entre as quais a bancária, realizaram uma grande marcha pela Esplanada dos Ministérios, em Brasília. A manifestação, que incluiu um “abraço” no Congresso, contou com a participação de mais de 20 mil pessoas.

Manutenção do veto presidencial à Emenda 3, fim dos interditos proibitórios – que desrespeitam o direito de greve – e ratificação da Convenção 158 da OIT, para impedir as dispensas imotivadas, foram algumas das reivindicações.

## Reclamações trabalhistas

Os bancos estão presentes na lista das empresas que mais têm reclamações trabalhistas no TST. Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil ocupam, respectivamente, os segundo e terceiros lugares, ficando atrás apenas do INSS. No entanto, quando se leva em consideração todo o conglomerado, o Santander (as empresas que compõem somam 9.927 processos) ultrapassa o BB, ficando próximo da Caixa.

## Novos convênios

Para oferecer mais serviços aos seus associados, a Afubesp acaba de celebrar novos convênios. Confira abaixo:

**Ortopedia Gonzalez** – Venda de próteses em silicone para membros superiores e inferiores, órteses, coletes e palmilhas sob medida, com desconto de 7% para pagamento à vista ou 3% em compras parceladas em duas vezes.

**Audi Próteses** – Na compra ou conserto de aparelhos auditivos digitais, os associados recebem automaticamente desconto de 10% e mais 20%, caso a compra seja à vista. Além disso, a empresa presta atendimento domiciliar, com hora marcada, em todo o Estado de São Paulo.

**Autohaz Serviços Automotivos** – Reparação e manutenção de automóveis, comércio de peças e acessórios, com desconto especial à vista ou pagamento parcelado em 3 vezes sem juros.

Para obter mais informações sobre os convênios, acesse [www.afubesp.com.br](http://www.afubesp.com.br).

# Aprovada minuta específica dos funcionários do Santander



Documento, debatido no evento, tem como base o aditivo de 2006 com a inclusão de novas cláusulas

Funcionários do Santander de diversas partes do país aprovaram por unanimidade as reivindicações da proposta de aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho. A deliberação ocorreu durante o Encontro Nacional, realizado no dia 25, em São Paulo, que contou com a participação de mais de 150 pessoas.

## Proposta de aditivo foi entregue ao banco no dia 29 de agosto

O documento, que foi entregue ao banco no dia 29 de agosto, trata apenas das questões específicas dos trabalhadores do Santander. Ele tem como base o aditivo de 2006 com a inclusão de outras cláusulas, entre as quais adiantamento de dinheiro para cobrir os gastos dos gerentes com transporte, obrigatoriedade da instalação do ponto eletrônico em todas as agências, reajuste da quilometragem rodada, que está congelada há mais de 3 anos e contratação de mais funcionários nas unidades que necessitem (confira a minuta completa no site

[www.afubesp.com.br](http://www.afubesp.com.br)).

### Planos de saúde

O primeiro assunto específico debatido no Encontro Nacional foi a proposta de unificação dos planos de saúde dos funcionários sob o gerenciamento da Cabesp.

A questão da co-participação na caixa de assistência dos banespianos também foi comentada no evento. Paulo Salvador, presidente da Afubesp, disse que o objetivo das entidades sindicais e de representação é iniciar um movimento para acabar com o instrumento. “A co-participação foi implantada há dez anos, quando a situação financeira da caixa era difícil”, explicou o dirigente, que completou: “Hoje, com o superávit atuarial de mais de R\$ 400 milhões, é possível melhorar a assistência e acabar com a cobrança de 25% nas consultas e exames”.

### Fundos de pensão

Os fundos de pensão Banesprev e Sanprev foram abordados na segunda mesa de debates. O diretor administrativo eleito do Banesprev, Camilo Fernandes, explanou sobre

a situação das duas entidades de previdência complementar que atendem os funcionários do Santander.

“O banco deve dar verdadeiro caráter previdenciário ao Sanprev, fazendo o aporte de recursos corretamente e com acompanhamento e fiscalização dos funcionários, como ocorre no Banesprev”, comentou Camilo, antes de concluir: “Defendemos que o Sanprev seja administrado dentro do Banesprev”.

Em seguida, o diretor financeiro eleito do Banesprev, Walter de Oliveira, criticou o Santander por não oferecer o Plano IV do Banesprev aos funcionários que ainda não possuem previdência complementar.

### Assédio moral e violência

O Encontro Nacional teve ainda o painel “Assédio Moral e Violência Organizacional”, apresentado pela psicóloga Lis Andréa Soboll, doutora em Medicina Preventiva (USP), mestre em Administração e professora da UFPR, que abordou os resultados de sua pesquisa acadêmica sobre a relação entre assédio moral e trabalho bancário.

A psicóloga ficou impressionada com a pressão em que vivem os funcionários dos bancos. “As metas inatingíveis e sempre crescentes criam no profissional a necessidade de aumentar o ritmo de trabalho, pois o que importa é somente a venda, esforço e trabalho não são valorizados”, explicou Lis Andréa, que comentou indignada: “Nessa lógica, o ser humano tornou-se um instrumento a ser consumido em toda sua potencialidade”.

Ela enfatizou que a própria forma de organização da empresa promove assediadores e alertou que “o assédio moral é só a ponta do iceberg”. A psicóloga destacou que a prática deste tipo de violência está sempre focada na produtividade.

Ao final, Liz Andréa informou que problemas psicológicos decorrentes de assédio moral ou violência organizacional são atualmente o segundo motivo de afastamento dos locais de trabalho.

## Cláusulas econômicas serão negociadas com a Fenaban

Da mesma forma como ocorreu no ano passado, as questões econômicas, entre as quais o índice de reajuste, PLR e pisos salariais, serão definidos no âmbito da mesa da Fenaban. Por este motivo, durante o Encontro Nacional, o presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Luiz Cláudio Marcolino, convocou os funcionários do Santander a se engajarem nas atividades de mobilização dos bancários.

Ele também informou o calendário de negociações, que prevê quatro rodadas. Na primeira, realizada nos dias 30 e 31 de agosto, foram acertadas a criação de programas para preven-

ção e combate ao assédio moral – com canal de denúncias para o bancário – e de prevenção e tratamento de doenças ocupacionais, entre outros itens.

O tema da segunda rodada, agendada para quarta-feira, 5 de setembro, será remuneração total do bancário (índice de reajuste, PLR, elevação do piso, PCS, vale-refeição, cesta-alimentação, etc).

As terceira e quarta rodadas (dias 13 e 20 de setembro) irão abordar a convenção 158 da OIT, que acaba com as dispensas imotivadas, e cláusulas renováveis (aditivos), respectivamente.

# Meio século de Santander e muitas histórias para contar

Você já imaginou trabalhar 50 anos em uma mesma empresa? Foi isso que José Alceu Gomes fez no último meio século e, segundo ele, “valeu a pena”. Recém aposentado – deixou a ativa em julho, aos 72 anos de idade –, o “seu Alceu”, como é conhecido, tem uma memória invejável e muitas histórias para contar.

**“Seu Alceu”, o mais antigo funcionário do Santander em todo o mundo, se aposenta aos 72 anos de idade. Bom de papo e participativo, ele lembra fatos marcantes e diz que valeu a pena**

Ingressou no antigo Noroeste em maio de 1957, aos 22 anos de idade, estimulado pelo irmão mais velho, que queria tirá-lo do vício pelas corridas de cavalo. “Eu vivia apostando no Jockey Club e tinha sorte, mas meu irmão sabia que um dia a sorte iria acabar e me trouxe uma ficha do banco (pedido de emprego).” Alceu preencheu o documento e levou ao banco no dia seguinte, por volta da hora do almoço. “O gerente olhou minha ficha e disse ‘você está empregado’”. Ele, que ainda não tinha almoçado, perguntou: “Quando começo?”. E ouviu como resposta: “Agora!”.

Foi assim, de barriga vazia, seu primeiro dia como auxiliar de expedição no subsolo do prédio do Noroeste, que, segundo ele, “ficava na Rua Álvares Penteado, 208, Centro de São Paulo”. A jornada de trabalho era das 12 às 18 horas. “Achei bom, porque podia dormir até tarde”, diz com uma sinceridade quase juvenil.

Alceu é um arquivo vivo sobre a evolução do sistema bancário no Brasil. “Naque-

la época (1957), quase ninguém entrava nos bancos, pois as pessoas pagavam suas contas diretamente nos guichês das empresas que prestavam o serviço, como na antiga Light, situada no Viaduto do Chá”, relata, antes de dar seu testemunho: “Eu, mesmo, só entrei numa agência quando já era funcionário do Noroeste”.

Lembra dos bondes que circulavam pela capital paulista. “Para trabalhar eu pegava o 23, na Domingos de Moraes”. Das primeiras greves que participou. “Era fácil parar os bancos, pois era tudo concentrado”. E compara: “Hoje, existem muitas agências e são todas espalhadas”.

As mudanças tecnológicas também deixaram recordações. “Lembro da chegada dos computadores, equipamentos enormes que faziam barulho e precisavam ficar numa sala fria.” Quando foram implantadas as estações de trabalho, com um micro para cada funcionário, ele reconhece que não se adaptou à novidade. “Como ficava ‘catando milho’ e começaram a exigir produção, achei que não era para mim e pedi para mudar de função”.

A compra do Noroeste pelo Santander, em 1998, também representou uma mudança. “Senti uma diferença, pois o Noroeste era um banco de médio porte e tínhamos contato com os diretores. Já no Santander isso não acontecia. O primeiro presidente foi um português e os diretores eram espanhóis.”

Grande parte da vida profissional do “Seu Alceu” foi entregar títulos (duplicatas) nas empresas. Era um trabalho exaustivo, fazia tudo a pé. Andava quilômetros em baixo de sol ou chuva. Numa dessas entregas, foi parar no Edifício Andraus, justamente no dia que o prédio pegou fogo.

O incêndio, ocorrido em 24 de fevereiro



Alceu vivenciou as mudanças no sistema bancário de 1972, foi um dos mais graves da cidade, com 16 mortos e 336 feridos. “Estava no 12º andar, quando começou a pegar fogo.” Falando devagar, como para manter o suspense, ele vai relatando os acontecimentos com frases soltas. “Não conseguia ir nem pra baixo, nem pra cima... começou a dar desespero... o piso estava muito quente... achei que ia morrer... eu que nunca fui muito de religião, rezei para tudo que é santo.”

Suas preces foram ouvidas, pois um elevador que estava descendo parou e abriu a porta. “Já estava lotado, mas eu me agarrei na gravata de alguém e não larguei”. Segundo o bancário, quando o elevador chegou ao térreo, todo mundo saiu correndo. “Fiquei um pouco chamuscado pelo fogo, mas me salvei”, conclui.

Quando questionado se seria o funcionário mais antigo do Santander em todo o mundo, responde com simplicidade: “Me disseram isso, mas não estou acreditando muito não. Mas se estão dizendo...”

Sempre participativo, fez grandes amizades no banco, no Sindicato dos Bancários de São Paulo e na Afubesp, entidade à qual é filiado até hoje. Ao terminar a entrevista, a impressão que fica é que o “seu Alceu” realmente merece ter muitos amigos.

Divulgação / Afubesp

Alesp

## Bancários recebem homenagem



Jamil Ismail

Em 27 de agosto – véspera do Dia do Bancário, cuja data oficial é 28 –, a categoria foi homenageada em sessão solene na Assembleia Legislativa de São Paulo. Os trabalhos foram presididos pelo deputado estadual Cido Sérgio, autor da proposta de realizar o evento.

Vagner Freitas, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Sebastião Cardozo, presidente da Federação dos Bancários de São Paulo (Fetec-CUT/SP), Luiz Cláudio Marcolino, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, e Glória Abdo, presidente da Associação de Bancários Aposentados de São Paulo, foram os homenageados em nome de toda a categoria.

Este foi apenas um entre dezenas de eventos realizados na semana passada em todo o país, que fizeram do Dia do Bancário motivo de festas, homenagens e muita luta.