Novembro/Dezembro 2024
Edição 613

JORNAL DOS Bancários
JUNDIAÍ & REGIÃO | CUT

ENFRENTAR O RACISMO NO SETOR BANCÁRIO

Algumas pessoas acham que não existe racismo no setor bancário e que o mérito é o principal critério para as contratações e o crescimento profissional.

Será que isso é verdade?

Embora 56,1% da população brasileira seja preta ou parda, apenas 24% das bancárias e bancários são negros.

Nos bancos públicos, as cotas estão ajudando a mudar essa situação, mas somente 5% das diretorias são ocupadas por pessoas negras.

Se você estiver num banco privado e olhar à sua volta notará que ele privilegia a admissão de pessoas brancas. Isso porque o banco contrata o mínimo de pessoas negras para não ser considerado racista.

Os bancos precisam enfrentar o racismo de modo efetivo, com instrumentos objetivos para a contratação, capacitação e estímulo à ascensão profissional de pessoas pretas e pardas.

Também precisam atuar com maior rigor quando funcionários e funcionárias sofrem agressões racistas no atendimento a clientes (veja pág. 4).

O movimento sindical apoia ações afirmativas como reparação histórica. Os censos da diversidade foram fundamentais para explicitar essa situação e devem ser atualizados.

O setor bancário precisa ir além do discurso para, enfim, expressar a diversidade do nosso país.

Mayara Siqueira,
Diretora do sindicato

Jaqueline Oliveira,
Diretora do sindicato

Saiba como receber sua bonificação

*Veja mais na **página 2***

Projeto Basta! apoia vítimas de violência doméstica

*Confira na **página 3***

Enfrentar o racismo nas agências

*Veja mais na **página 4***

BRADESCO

Transferências causam transtornos para funcionários

Valdir Arruda, funcionário do Bradesco e diretor do sindicato

O Bradesco tem acentuado a transferência de seus funcionários para outras cidades, às vezes, até para outros estados.

Funcionários relatam que as transferências são recorrentes e o tempo de permanência nas agências tem sido reduzido, em muitos casos, para menos de dois anos.

Para piorar, o banco efetiva a transferência sem dialogar com as pessoas envolvidas, ignorando as condições pessoais e familiares. Caso discordem, correm o risco de serem demitidos.

Após serem transferidos, os funcionários recebem um auxílio por três meses e, em alguns casos, um aumento no salário. Entretanto, as despesas com a mudança e as novas adequações são sempre superiores a esses valores.

Além da falta de apoio, funcionários também sofrem com desvios de função.

O sindicato considera que essa prática é abusiva e comprova a falta de compromisso do banco com seus trabalhadores.

Estamos apresentando essa pauta para a Comissão de Empregados e cobrando que o Bradesco respeite seus funcionários.

ITAÚ

Colapso de final de ano no Itaú

Letícia Mariano, funcionária do Itaú e diretora do sindicato

A falta de compromisso do Itaú com seus funcionários é cada vez mais escandalosa. E no final de ano, tudo piora.

Ao entrar em uma agência do Itaú, o esgotamento está estampado no rosto dos funcionários. Quadros reduzidos, filas prolongadas e clientes nervosos.

A estratégia do banco parece ser a de "empurrar com a barriga" os problemas até janeiro, mesmo que custe a saúde mental de seus funcionários.

Transtornos como depressão, ansiedade e exaustão tornaram-se comuns entre os funcionários e funcionárias, que enfrentam metas desumanas e excesso de trabalho.

Demissões por justa causa tornaram-se uma prática recorrente no Itaú, baseadas em motivos cada vez mais banais. O fechamento de agências e as terceirizações agravam esse quadro.

Denuncie a falta funcionários na agência e as filas com longas esperas. Esse ambiente pode custar sua saúde.

SANTANDER

O banco pode exigir o uso de uniforme?

Natal Gomes, funcionário do Santander e diretor do sindicato

Neste ano, o Santander passou a exigir o uso de uniforme no horário de trabalho. Para isso, forneceu uma quantidade determinada de camisetas aos seus funcionários.

O problema é que o banco não está fornecendo camisetas novas quando as antigas se desgastam e, de modo não oficial, orienta seus funcionários a comprarem novas unidades por conta própria.

Isso é permitido?

O artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o empregador pode definir o padrão de vestimenta de seus funcionários no local de trabalho, no entanto, o artigo 458 determina que a empresa deve fornecer e arcar com os custos do uniforme.

A Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários reforça, em sua cláusula 37: "Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, o uniforme do empregado será fornecido pelo banco, gratuitamente".

O que fazer?

O sindicato esteve presente nas agências, conversando com funcionários e gestores e orientando sobre os procedimentos corretos.

Caso você esteja sendo constrangido a comprar um uniforme do Santander, entre em contato conosco para que essa situação seja solucionada.

Bonificação

Bancários e bancárias sindicalizadas terão direito a receber uma bonificação correspondente ao valor de R$ 108,00 ou uma mensalidade, neste final de ano.

O formulário para solicitação ficará disponível das 7 horas do dia 18/11 até as 22 horas do dia 29/11/2024.

Acesse pelo QR Code:

JORNAL DOS Bancários JUNDIAÍ & REGIÃO | CUT

Informativo do Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região - Filiado à Contraf/Fetec-SP/CUT

Presidente: Paulo Malerba
Secretário de Comunicação: Gerson Pereira

Editor Responsável: Pedro Nolasco Camargo
Revisão Final: Paulo Malerba
Diagramação/Projeto Gráfico: Guilherme Hilário

Contato: (11) 4806-6650 | (11) 4806-6651 WhatsApp Business
atendimento@bancariosjundiai.com.br | Rua Prudente de Moraes, 843, Centro, Jundiaí - SP
Tiragem: 1.300 exemplares

BANCO DO BRASIL

Sindicato e Cassi discutem melhorias no atendimento

Paulo Malerba, funcionário do Banco do Brasil e presidente do sindicato

O presidente Paulo Malerba e os diretores Silvio Rodrigues, Álvaro Pires e Igor Anghievski estiveram na sede da Cassi em São Paulo, no Jabaquara, para tratar de assuntos de interesse dos associados na região de Jundiaí.

Entre os temas estavam a melhoria na rede de credenciados, o atendimento do hospital Paulo Sacramento, a Clinicassi, a demora em autorizações e a garantia de atendimento.

O diretor eleito de Planos de Saúde e Relacionamento com Clientes da Cassi, Alberto Alves Júnior, acompanhado do gerente Getúlio Maciel e do gerente da unidade São Paulo, Marcelo Costa Beber, reconheceu que existem problemas operacionais na Cassi e que eles estão sendo abordados pela nova gestão, iniciada no mês de junho. Seus principais objetivos são tornar o processo de credenciamento mais ágil, melhorar o fluxo de atendimento e aprimorar as prioridades para análise médica.

Ele afirmou que é importante realizar um controle de custos, e, ao mesmo tempo, cuidar do benefício na ponta, para que cada associado seja bem atendido.

Também se comprometeu a melhorar a rede de credenciados em Jundiaí e região, conhecer melhor as outras questões apresentadas pelo sindicato e oferecer um retorno até o final de novembro. Alberto Junior disse que a Caixa de Assistência vai analisar a possibilidade de a Cassi ter uma unidade da Clinicassi em Jundiaí, o que vai ao encontro da sugestão apresentada pelo sindicato.

O sindicato continuará acompanhando e valorizando a autogestão da Cassi, para que o interesse dos associados seja priorizado.

Caso você tenha qualquer questão relacionada à Cassi, pode entrar em contato conosco.

CAIXA

Avanço na proposta para caixas e tesoureiros

Paulo Mendonça, funcionário da Caixa e diretor do sindicato

A direção da Caixa apresentou proposta de nomeação de caixas e tesoureiros em mais uma rodada de negociações com a Comissão Executiva dos Empregados (CEE).

O banco aumentou de 500 para 750 as novas funções a serem efetivadas.

Trata-se de um avanço, ainda insuficiente, diante da demanda por todo esse tempo sem nomeações efetivas.

A Caixa garantiu que nenhuma agência com numerário funcionará sem função efetiva de tesouraria e ao menos uma função de caixa, mas os representantes dos empregados cobram mais informações.

Outros temas, como a pausa de 10 minutos, sétima e oitava horas e a CCV de quebra de caixa continuam na pauta de negociações, mas ainda sem um desfecho.

Mais informações você encontra no nosso site.

Fakenews sobre FGTS

Circulam pelas redes sociais notícias falsas sobre alterações no FGTS.

O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, desmentiu que o governo federal planeje acabar com a multa de rescisão do FGTS , de 40%, paga ao trabalhador em caso de demissão sem justa causa. Também afirmou que a redução do FGTS não está nos planos do Executivo.

Mais informações no nosso site.

Projeto Basta!

No mês de outubro nosso sindicato passou a fazer parte do Projeto Basta! que presta assessoria jurídica a bancárias em situação de violência doméstica e familiar.

O atendimento acontece de segunda a sexta-feira, das 9 às 17 horas, pelo WhatsApp (11) 4806.6662 e também pelo email basta@bancariosjundiai.com.br

Se você está passando por situações de violência, nós podemos ajudar!

Seja sócio(a) do sindicato

bancariosjundiai.com.br

Como os bancos tratam situações de racismo nas agências (e o que deveria ser feito)?

Cássia J. Máximo,
diretora do sindicato

Dayane Pereira,
diretora do sindicato

Você já foi maltratada(o) por um cliente no banco? Muitas bancárias e bancários já passaram por isso devido a insatisfações com o atendimento, tempo de espera, etc. Mas, se você for uma pessoa negra, poderá ser maltratada por conta da cor da sua pele ou do tipo do seu cabelo. Às vezes o racismo é velado: transparece num tom de voz autoritário, num olhar de desdém. Noutras é explícito e até mesmo violento. O racismo também se expressa de modo diferente para homens e mulheres negras.

Como uma vítima de racismo se sente?

Cada pessoa passa por essa situação de um modo diferente. Quase sempre quem sofre um ato de racismo se sente humilhada(o) e vulnerável. Muitas vezes é difícil reagir. Noutras, a reação é condenada. É comum que uma pessoa agredida se sinta impotente, sozinha e sem orientação.

Como os bancos tratam situações de racismo nas agências?

A gravidade dos casos de racismo é, geralmente, ignorada pelos bancos. Quando acontece um acidente de trabalho, por exemplo, há regras e critérios bem estabelecidos para tratar da situação.

No caso do racismo, cada banco faz o que bem entende e, muitas vezes, não faz nada. Sua resposta é quase sempre formal, com frases prontas e ações meramente protocolares.

Não há processos internos, transparência, acompanhamento das vítimas, registro da ocorrência, apoio jurídico ou psicológico.

O que os bancos deveriam fazer?

Os bancos precisam estabelecer uma política efetiva para o tratamento de atos de racismo contra funcionários ou funcionárias.

Essa política deve ser transparente, com critérios objetivos para o apoio à vítima e as sanções ao agressor.

O apoio envolve o suporte psicológico, institucional e jurídico. O banco precisa mostrar, de modo explícito, que se opõe ao racismo e defende a vítima, colocando sua estrutura e recursos à disposição dos funcionários e funcionárias que foram agredidos.

Quanto ao agressor, a principal sanção administrativa deve ser o encerramento de sua relação com o banco. A pessoa racista precisa ser informada que o banco repudia essa postura e que sua conta ou serviços estão sendo encerrados por causa de sua atitude racista.

De acordo com cada caso, outras ações devem ser tomadas na esfera judicial, com o apoio do banco.

Além disso, é fundamental ações para prevenir e orientar funcionários e clientes quanto ao combate ao racismo.

O que a vítima de racismo pode fazer?

Não existe um modo único de reagir a essas situações. Buscar ajuda de pessoas, coletivos ou organizações de confiança pode ser decisivo.

Nosso sindicato está preparado para prestar o auxílio necessário: seja no acolhimento, diálogo com o banco e apoio jurídico.

Em situações nas quais um bancário ou bancária se sintam ameaçados, podemos, inclusive, receber denúncias anônimas.

Todos os casos são tratados com respeito e sigilo.

RESERVE A DATA!

Encontro
Novembro Negro

Dia 29/11/2024
às 18:30 horas, no sindicato

Participações:
Goleiro Aranha, Isadora Magalhães e Rosana Aparecida da Silva

O que cada bancário pode fazer?

Apenas quem sofre uma agressão racista é capaz de compreender o impacto dessa violência em sua vida.

Quem presencia ou é colega de trabalho de uma vítima de agressão precisa demonstrar empatia, respeito e apoio. Cada situação é diferente. Um sincero "conte comigo" pode ser um início. Em alguns casos testemunhar em favor da pessoa agredida pode ser determinante.

Todos precisam conhecer mais sobre o racismo, além de compreender que não basta não ser racista. É preciso ser anti-racista, ou seja, agir contra o racismo.