

O QUE QUE HÁ!!

Nossa luta - Nossas conquistas



Coletânea de Informações





PREFÁCIO

Neste material foram reunidas as principais informações dos nove maiores bancos que atuam no Brasil. Além disso, trouxemos um resgate histórico das negociações desenvolvidas pela FETEC-CUT-PR com as cooperativas de crédito.

Sabemos das dificuldades que o dirigente sindical enfrenta tendo que entrar em todos os bancos e debater todo tipo de assunto.

Por isso, a FETEC-CUT-PR, em parceria com os “coeiros” de todos os bancos construiu este manual.

Nele colocamos informações “banco a banco”. Os assuntos, nomenclaturas próprias, benefícios diferentes e suas legendas estão ordenados por assuntos.

Destacamos também que este material servirá de subsídio nos debates das COE´s. São vários os temas que aparecem num banco e não aparecem noutro. Desta forma servirá inclusive de fonte de pesquisa para o trabalho sindical.

Sabemos que os assuntos abordados sofrerão alterações. E, no sentido de mantermos este manual atualizado haverá sempre ajustes em nosso sítio (www.bancariospr.com) que também contará com essa publicação.

Estude-o. Contribua para que possamos mantê-lo atual. Boa leitura.

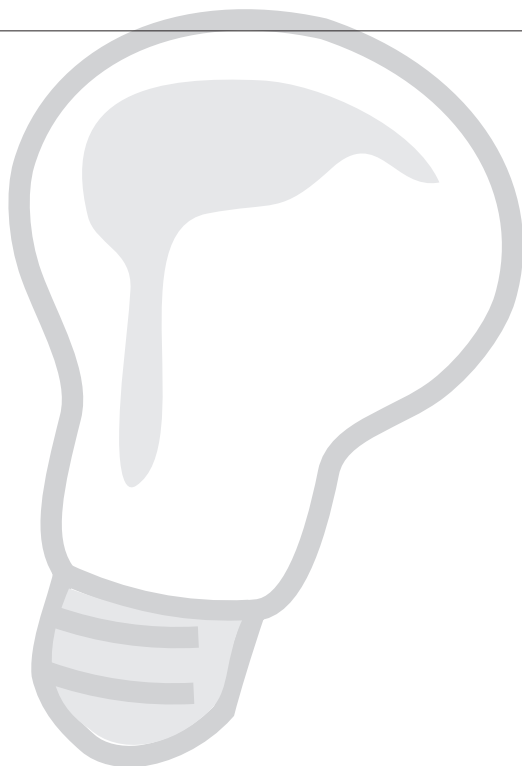
Nossa luta
Nossas conquistas

Adilson Stuzata
Presidente



ÍNDICE

ABN Real	7
Banco do Brasil	15
Bradesco	19
Caixa Econômica Federal	23
HSBC	31
Itaú	37
Mercantil do Brasil	43
Santander Banespa	45
Unibanco	49
Cooperativas	53
Financeiras	55



Plano de Saúde

Os dependentes deverão ser inclusos no mesmo plano do titular, no prazo de 30 dias da admissão do funcionário para que não haja cumprimento de carência no plano de assistência médica.

O Plano não paga medicamentos. Porém, os beneficiários contam com o serviço de convênio-farmácia por meio da Farmácia Unimed e/ou Rede E-Pharma. O desconto pode chegar a 25%, dependendo do medicamento. O trabalhador tem co-participação (R\$ 9,00) das despesas apenas em consultas médicas realizadas por ele e seus dependentes.

A co-participação em consultas médicas para os funcionários e seus dependentes na rede credenciada ocorre por meio de débito em folha de pagamento. A co-participação fora da rede credenciada (livre escolha) será deduzida diretamente do pagamento do reembolso e possui valores diferentes de acordo com o plano.

Para cada cidade do Brasil foi contratada uma operadora de assistência médica para prestação de serviços. Existem cinco diferentes tipos de planos em cada operadora de assistência médica. O que diferencia as categorias dos planos são: a rede credenciada, o valor do reembolso (livre escolha) e o padrão de acomodação.

Bradesco Saúde

Os beneficiários contam com os serviços de convênio psicológico, com acesso à rede nacional de psicólogos (assumindo o custo da consulta/sessão), e o convênio-farmácia, tendo acesso à rede nacional de farmácias credenciadas (sem custo) pela E-Pharma, com descontos em medicamentos.

Unimed

Os beneficiários contam com o serviço de convênio-farmácia por meio da Rede Farmácia Unimed e/ou Rede E-Pharma. Todos os planos contam com centrais de atendimento 24 horas por dia, para esclarecer dúvidas e fornecer os mais diversos tipos de informação sobre a rede credenciada, emissão de autorizações para procedimentos especiais, além da emissão de 2ª via de carteirinhas.

Plano Odontológico

A prestação de serviços é realizada pela Odontoprev. São oferecidas três categorias de planos:

Plano Integral LE (Básico)

Desenvolvido para utilização na rede credenciada. Oferece cobertura para serviços odontológicos, excluindo os tratamentos de prótese e ortodontia. Neste caso, apesar de não haver cobertura, a operadora concede os aparelhos ortodônticos e a colocação sem custos para o funcionário, desde que o tratamento seja realizado exclusivamente nas localidades abrangidas pela Rede de Ortodontia Odontoprev. A manutenção ortodôntica deverá ser feita com o mesmo dentista que instalou o aparelho, ficando o custo da manutenção a cargo do trabalhador.

Plano Master LE 1 20

Cobre todos os procedimentos do Plano Integral LE e também prótese e ortodontia. Este plano foi desenvolvido para a utilização na rede credenciada.

Plano Master LE 2 20

Possui a mesma cobertura do plano Master LE 1 20, podendo também ser utilizado na livre escolha (dentistas particulares), com maior percentual de reembolso.

Custo do benefício

Para o plano Integral LE, o banco subsidia 70% do custo fixo mensal e o funcionário participa com 30% para ele e para cada dependente incluso. Caso o funcionário escolha um plano superior (Master LE 1 20 ou Master LE 2 20), participará com o custo do Plano Integral LE, mais a diferença do plano escolhido. O custo do Plano Integral LE (Básico) é de R\$ 2,92.

Tarifas

No início de 2006, a COE e o banco finalizaram as negociações e os trabalhadores no ABN conseguiram a isenção para a “Multicesta 3”, ou seja, um conjunto de serviços bancários, com a inclusão de dois DOCs por mês, 30 saques mensais no auto-atendimento, quatro saques por mês no banco 24 horas e anuidade dos cartões de crédito Visa Fácil e Visa Classic International, tanto para o titular como a adicional.

Embora a isenção seja apenas parcial, os trabalhadores bancários do ABN avaliaram que o acordo correspondeu às expectativas da categoria.

Previdência Complementar

A Holandaprevi é o Fundo de Pensão responsável pelo Plano de Benefícios Previdenciários dos trabalhadores do ABN Real. No segundo semestre de 2005 foi aprovado pela Secretaria e Previdência Complementar (SPC), o novo regulamento do Plano de Aposentadoria Complementar Holandaprevi.

O início do recebimento poderá ocorrer quando o participante completar 55 anos de idade e 10 anos de serviços na Organização, após o término do vínculo empregatício.

O valor do benefício será calculado com base em 100% do fundo de aposentadoria (Contribuições do Participante + Contribuições da Patrocinadora + Rentabilidade), e a forma de pagamento será como a definida no Regulamento do Plano. O participante ativo poderá, à sua opção, efetuar Contribuições Normais iguais a 2,2% do seu salário aplicável até 13 UP mais 2,5% da parcela do seu salário aplicável excedente a 13 UP.

Para os participantes ativos, com salário aplicável superior a 13 UP, a patrocinadora efetuará contribuição básica equivalente a 4,5% da parcela do salário aplicável do participante ativo até 13 UP, mais 9,5% da parcela do salário aplicável do participante ativo excedente a 13 UP.

A patrocinadora efetuará contribuição suplementar equivalente a 100% da contribuição normal efetuada pelo Participante ativo. A patrocini-

nadora não contribui sobre a parcela paga pelo participante ativo a título de contribuição extraordinária.

- “Salário aplicável”, significará, para efeito deste plano, o salário mensal, acrescido da gratificação de função, da hora-extra contratada, da gratificação de caixa, da gratificação de compensador, do adicional noturno fixo, do adicional de periculosidade, do adicional noturno fixo, do adicional de periculosidade, do adicional de periculosidade incorporado, da verba incorporada, da comissão compensação, da hora-extra de acordo, da gratificação semestral incorporada, do adicional noturno incorporado, da hora-extra fixa, da comissão convenção, da ajuda alimentação incorporada, da comissão de caixa, do reajuste de piso, da SRV (sistema de remuneração variável) da gratificação semestral, da comissão de cargo, da comissão de caixa 12 multiplicado pelo número de salários recebidos pelo participante no ano, dividido por 12. Para os casos de conselheiros e diretores de patrocinadora significará também os honorários e pró-labore recebidos. O conselho deliberativo, usando critérios uniformes e não discriminatórios, poderá deliberar pela inclusão de outras verbas na definição do salário aplicável.

Em caso de demissão antes da aposentadoria há quatro opções:

- Portabilidade (transferir para outra previdência privada o valor que foi depositado – “valor de reserva de poupança”)
- Benefício Proporcional Diferido (deixar o que foi recolhido na Holandaprevi até completar a idade de aposentadoria)
- Resgate (o trabalhador resgata sua reserva de poupança)
- Autopatrocínio (o trabalhador paga a parte dele e da empresa até sua aposentadoria)

O cálculo das contribuições leva em consideração duas variáveis: o Salário Aplicável e a Unidade Previdenciária (UP). O Salário Aplicável é o salário mensal do funcionário, composto por algumas verbas e acrescido de 1/12 do 13º salário. A Unidade Previdenciária é o valor de referência para o cálculo das contribuições feitas pelo funcionário (participante) e pela Organização (patrocinadora). Atualmente corresponde a R\$ 222,45.

Bolsa Educação

A Organização tem a prática de custear entre 25% e 50% da mensalidade de cursos de graduação, pós-graduação e MBA de seus funcionários.

Também há reembolso para cursos de idiomas. Em alguns casos, a devolução chega a 80% da mensalidade (teto de R\$ 600,00). Mas em geral, o subsídio fica em 50% da mensalidade, ou R\$ 200,00 (o que for menor).

Não há limite para a concessão de bolsas. Basta que o trabalhador se enquadre na Política de Concessão de Bolsas de Estudos, cujas exigências são:

Ter, no mínimo, seis meses de Organização e estar, preferencialmente, na sua primeira graduação;

Receber até 30 salários mínimos por mês, considerando-se todas as verbas salariais e não somente o salário nominal;

Obter, no mínimo, conceito “3 – Atingiu o esperado” na última avaliação de desempenho realizada pelo gestor;

Não possuir penalidades nos últimos seis meses, considerando a data do pedido;

Possuir, no máximo, uma matéria em dependência de períodos letivos anteriores;

Não ter sido reprovado;

Ser aluno de cursos reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação (entende-se por cursos reconhecidos quando se forma a primeira turma na entidade de ensino), que tenham, no mínimo, três anos de duração e estejam relacionados às áreas de negócios da Organização.

Bolsa de Estudos para Filhos com Deficiência

Este benefício é destinado a todos os funcionários da instituição que tenham filhos portadores de deficiência física e/ou mental, necessitados de educação/cuidados especializados. O reembolso é de 70% da mensalidade/matrícula, limitada a R\$ 600,00 por beneficiário.

Concessão de Empréstimos e Financiamentos a Funcionários

A concessão é facultada a todos os funcionários da Organização. O funcionário também é um cliente do banco, com direito a todos os produtos oferecidos no mercado, com taxas menores que as praticadas para clientes. O SPAC (Sistema de Pré-Aprovação de Crédito) concede limites para cada produto, de acordo com as regras estabelecidas pela área de riscos.

Para funcionários, as taxas de juros serão sempre diferenciadas e dentro de um programa exclusivo para eles.

PAPE - Programa de Apoio Pessoal Especializado

O PAPE é um serviço desenvolvido pela Auster (mesma que presta serviço ao HSBC), empresa que desde 1986 se dedica ao estudo do comportamento humano e atua na promoção da saúde e do bem-estar por meio de ações específicas.

Os profissionais do PAPE atendem todos os dias da semana e em situações de emergência nos finais de semana e feriados em esquema de plantão 24 horas. Depois do atendimento, continuam acompanhando cada caso até se assegurarem de que a pessoa do outro lado da linha encontrou a ajuda de que precisava.

Programa de Apoio à Amamentação

A possibilidade de coleta de leite materno na empresa é um benefício importante para atender a mão-de-obra feminina. É uma solução prática e simples para empresas que desejam oferecer este benefício às suas funcionárias. Assim, o ABN implementou em conjunto com a Primaluz, empresa especializada na área de gravidez, parto e amamentação, o Programa de Apoio à Amamentação.

Automóveis e Reembolso de combustível

Este benefício possibilita aos diretores, diretores executivos e presidentes o uso de um veículo da frota do banco. A área de Frota disponibilizará aos funcionários elegíveis os modelos de veículos pré-definidos para cada grupo e pertencentes às seguintes montadoras: GM, FIAT, FORD, PEUGEOT, RENAULT, CITROEN, MITSUBISHI, HONDA e TOYOTA. Será descontada em folha de pagamento uma contribuição mensal de R\$ 115,00 pelo uso do veículo.

Concessão de Aparelho Celular

O benefício é destinado a diretores, executivos e presidentes que exerçam funções estratégicas e diferenciadas na instituição, para uso profissional. É concedido apenas um aparelho/linha para cada funcionário que tenha direito ao benefício.

O aparelho ficará em nome da Organização, devidamente controlado pela área de IT – Infraestrutura Telefônica, bem como a negociação com as operadoras em relação às marcas/modelos dos aparelhos utilizados. O custo das contas telefônicas é de responsabilidade da unidade a que o trabalhador pertence.

Auxílio Academia

O banco cobre 50% do valor da mensalidade, até o limite de R\$ 60,00 para os funcionários que trabalham nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal. Para os demais Estados, são reembolsados 50% do valor da mensalidade, até o limite de R\$ 50,00. O benefício é só para o trabalhador e não cobre

Programa Esportivo

Os trabalhadores recebem ajuda para aluguel de quadra/campo, material esportivo e patrocínio de torneios. Cobre 50% com limite de máximo mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais). Dependerá ainda da ordem de chegada e disponibilidade orçamentária.

Ajuda Social Extraordinária

Todos os funcionários da Organização são elegíveis ao benefício. O auxílio é destinado a despesas emergenciais que comprometam a renda mensal do funcionário, com rendimentos mensais de até 30 (trinta) salários mínimo.

O que são despesas emergenciais?

- Situação de calamidade pública;
- Ajuda para filhos portadores de deficiência;
- Tratamento médico e despesas com medicamentos não cobertos pelos convênios de assistência médica;
- Prótese;
- Auxílio-Funeral.

Catálogo de Treinamentos

O Catálogo de Treinamentos foi desenvolvido para apresentar, de forma transparente e fácil, os programas de desenvolvimento propostos pelo banco. O Catálogo conta com um Guia do Usuário, que explica todas as suas funcionalidades de maneira centralizada.

Cursos Externos

Todos os funcionários do BANCO REAL/ABN AMRO, BANDEPE e SUDAMERIS são elegíveis aos cursos de desenvolvimento/capacitação/qualificação técnica ou gerencial oferecidos por empresas/entidades brasileiras e do exterior.

Cursos Online

Cursos on-line disponíveis para funcionários dos prédios administrativos e da rede de agências.

Programa de Desenvolvimento de Lideranças

O ABN desenvolveu um Programa de Desenvolvimento considerando que nos líderes, está a responsabilidade pela evolução cultural, desenvolvimento dos demais profissionais e pela geração de valor para o negócio e para a comunidade como um todo.

Acervo de Produção Intelectual

O banco oferece títulos de livros e revistas que são solicitados a partir do acervo que esta disponível nas agências. O material solicitado por empréstimo é enviado via malote para qualquer lugar do país.

Banco do Brasil

Plano de Saúde

O Banco do Brasil possui serviço de saúde próprio para seus funcionários, mediante convênio. A Cassi (Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil) cobre todo o território nacional e tem convênio com os principais hospitais e clínicas do país, com o plano Associado. O trabalhador contribui com 3% de seus rendimentos fixos e o banco deveria pagar 4,5%. Porém, o pagamento para os funcionários admitidos após o ano de 1998, o banco não vem cumprindo esta norma, pagando apenas 3%.

Atualmente existe uma negociação para equalizar o custeio, pois com a reestruturação do quadro de pessoal e rebaixamento dos salários, o Plano Associado encontra-se deficitário. No começo de 2007, a Contraf-CUT fez uma proposta para solucionar esse déficit, mas até o fechamento da edição deste manual, o resultado da votação do novo estatuto não havia sido finalizado.

O Plano Família funciona como um seguro normal (como a Unimed, por exemplo). Há cobertura para qualquer tratamento, inclusive no exterior. O Plano Família é considerado um plano de saúde dos mais completos. Têm acesso a esse plano, ex-funcionários e pessoas que perdem a condição de dependente do associado.

Plano Odontológico

O Banco do Brasil tem um programa denominado “PAS” que financia sem juros tratamento dentário, prótese e óculos.

Tarifas Bancárias

Os trabalhadores do Banco do Brasil não pagam tarifas do banco.

Previdência Complementar

Os trabalhadores do Banco do Brasil possuem dois Planos de Benefícios Previdenciários: o Plano Previ 1 e o Plano Previ Futuro. O Previ 1 é de benefício definido (BD) e o Previ Futuro, de contribuição definida (CD). Para cada R\$ 1 de contribuição do trabalhador, o Banco do Brasil deposita R\$ 1. O funcionário pode sacar a reserva de poupança e reserva matemática.

Participação nos Resultados

O BB não possui nenhum programa de participação diferente da PLR.

Bolsa Educação

Existe um programa de bolsas do BB e não há contratação com o Sindicato. O pré-requisito para o trabalhador é a aprovação no vestibular. O banco realiza um processo seletivo interno, denominado prova de nivelamento, considerando também o curso escolhido e se o bancário já o iniciou.

Para cursos de graduação, o procedimento padrão do banco é o patrocínio de 80% da mensalidade. Se o bancário estiver pleiteando um segundo curso, a bolsa cairá para 60%.

Para cursos de MBA à distância, o BB usualmente contrata turmas fechadas. Embora haja limite de bolsas por curso, não há limite de bolsistas por agência.

Associação Recreativa

A AABB (Associação Atlética do Banco do Brasil) é uma associação recreativa dos funcionários, mantida apenas com a contribuição dos trabalhadores do Banco do Brasil.

Empréstimos

O banco concede empréstimo aos seus trabalhadores com taxas diferenciadas, como por exemplo, o cheque-ouro. A Previ também tem empréstimo pessoal com as taxas mais baixas do mercado.

Plano de Cargos e Salários

O Plano de Cargos e Salários foi unificado pelo BB em 1991 e sofreu alterações em 1997. O Plano classifica os funcionários por 12 níveis de antiguidade (E1 a E12), com mudança de nível a cada três anos.

Até 1997, os acréscimos (interstícios a cada três anos) entre um nível e outro eram de 12% entre (E1 a E9) e de 16% nos demais. Em 1997, após o julgamento do dissídio impetrado pela Contec (Confederação que representa menos de 5% da categoria) na campanha salarial de 1996, O TST – Tribunal Superior do Trabalho reformulou o PCS, alterando os interstícios entre os níveis para 3% de E1 a E12.

Resumindo, o Plano de Cargos e Salários que vigorava até 1997, possibilitava que um escriturário chegasse ao último nível de salário por antiguidade, com um valor 3,87 vezes maior que o inicial (totalizando R\$ 3.997,09), diferentemente do atual que chega 1,38 (R\$ 1.430,63). Por outro lado, a remuneração dos comissionados era basicamente a soma de seu nível de antiguidade (VP) mais o valor do adicional de função (AF) que variava de acordo com o cargo.

Embora possua um Plano de Cargos e Salários definido, o Banco do Brasil tem critérios diferenciados para seus funcionários. Os trabalhadores contratados antes de 1998 possuem benefícios como licença-prêmio, 35 dias de férias após 20 anos de empresa, possibilidade de tirar empréstimo de férias, e abono assiduidade cumulativo, direitos que não se estendem aos trabalhadores que entraram no BB após o ano de 1998.

Vale destacar que o tema isonomia tem constado de todas as campanhas salariais da Contraf-CUT, pois a entidade entende que os direitos devem ser estendidos para todos os trabalhadores, independente do tempo de admissão, mas com critérios específicos.

Delegados Sindicais

Bradesco

Plano de Saúde

Os trabalhadores do Bradesco possuem um plano de saúde que utiliza o sistema de co-participação.

Esse plano é gerido pela Bradesco Saúde, uma das empresas do conglomerado. Nesse plano, os trabalhadores arcam com 30% dos valores das consultas médicas de profissionais credenciados no plano. Isso significa que existe um valor fixo de reembolso e, se o trabalhador optar por consultar um especialista não credenciado, irá receber a título de reembolso, o valor fixado pela seguradora, que dependendo do caso, pode ser muito inferior aos 30%.

No caso de exames médicos, os valores a serem pagos pelos trabalhadores variam, indo de 0% a 100% do procedimento, isto é, a seguradora detém as informações sobre as coberturas de exames clínicos e laboratoriais.

Para que o trabalhador tenha acesso aos valores de reembolso ou saiba quanto vai pagar pelo procedimento, é necessário entrar em contato com a Central de Atendimento da Seguradora (CAS) pelo 0800-7012798. Na Central, também é possível saber se o exame solicitado é ou não coberto e o quanto é coberto.

Os trabalhadores não têm cópia do contrato firmado entre a empresa seguradora (Banco Bradesco S/A) e a seguradora (Saúde Bradesco), o que dificulta que os mesmos exijam seus direitos enquanto segurados.

Outra deficiência latente, sobretudo em cidades do interior é a ausência de profissionais em algumas especialidades médicas. O problema acontece periodicamente e o banco parece não ter disposição de buscar uma solução definitiva.

Plano Odontológico

Também funciona no sistema co-participação (30%), necessitando de autorização.

Tarifas Bancárias

Depois de muitos anos constando na pauta específica de reivindicações do movimento sindical, em julho de 2005, o Bradesco passou a isentar seus trabalhadores das tarifas de manutenção de conta corrente, criando o cartão de crédito funcionário que possui taxas diferenciadas dos cartões destinados aos clientes e altera os juros cobrados na utilização dos limites de cheque especial.

Previdência Complementar

No Bradesco, a Previdência Complementar está organizada segundo as regras do regime aberto. O Fundo de Previdência para os trabalhadores do Bradesco é um regime de contribuição definida e tem as seguintes regras: O funcionário contribui com 4% do valor do seu salário base e o banco contribui com o mesmo valor.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador deverá ter mais de 60 anos (para ter direito ao valor integral) ou 55 anos para receber proporcional, (neste caso, já deve estar aposentado pelo INSS). Ainda para ter esse direito, o trabalhador deve se desligar do banco e ter contribuído para o fundo por 15 anos; O bancário pode fazer o aporte extra a qualquer momento, mas não tem direito à parte depositada pelo banco.

Participação nos Lucros/ Remuneração Variável

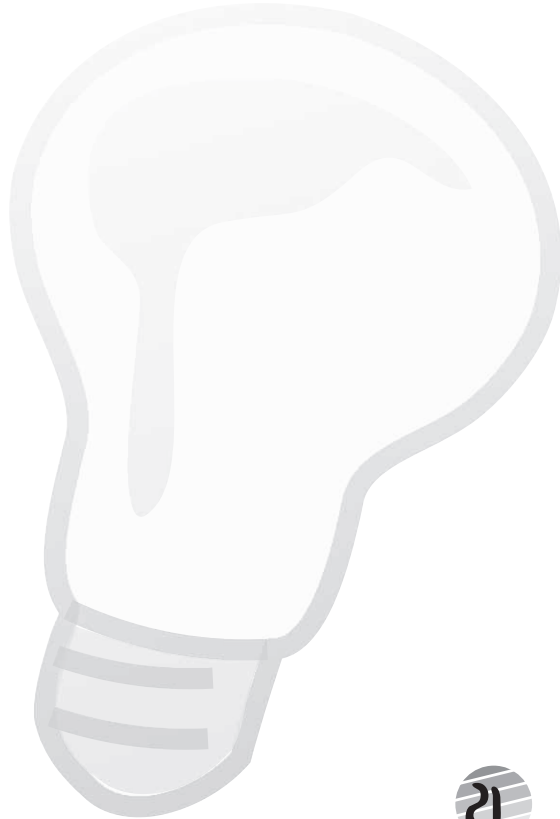
O Bradesco cumpre apenas o que é assinado nas Convenções, negando-se a discutir qualquer outra forma de bonificação aos seus trabalhadores. Porém, recentemente o banco está implementando, de forma tímida, um comissionamento por venda de cartões de crédito, o que pode ser um laboratório para uma possível implementação de remuneração variável.

Bolsa Educação

Segundo a organização Bradesco, a Fundação Bradesco tem o objetivo de proporcionar educação e profissionalização a crianças e adolescentes, dependentes dos trabalhadores ou remanescentes da comunidade carente.

O banco possui 40 escolas em 26 estados e no Distrito Federal. A existência da Fundação é usada pelo banco como argumento para não conceder o auxílio-educação aos funcionários, alegando ser este seu investimento em educação para os trabalhadores.

O curioso é que, segundo dados, até 2003 apenas 8% dos 105.671 alunos eram funcionários do banco ou dependentes.



Plano de Saúde

O Programa de Saúde da Caixa até o ACT 2000/2001, era custeado pelo banco, sendo cobrada apenas uma participação de 10% sobre os serviços utilizados pelos trabalhadores e seus dependentes.

A partir do ACT 2001/2002 foi criada uma mensalidade fixa de R\$ 38,26 por unidade familiar e um aumento da participação dos serviços para 20% com instituição de teto máximo de gastos no ano.

No ACT 2004/2005, avançamos para o formato atual onde os trabalhadores contribuem com 2% do salário (mensalidade esta mais justa, pois varia conforme o rendimento do trabalhador e não mais um valor fixo), mantendo a participação de 20% com teto anual (hoje R\$ 1.800,00). O trabalhador só pagará co-participação até o limite citado.

A Caixa assegura a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa aos seus trabalhadores e respectivos dependentes, com participação contributiva mensal dos trabalhadores e da Caixa nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.

A participação de custeio do Saúde Caixa entre a Caixa e os titulares do programa respectivamente em 70% e 30% das despesas assistenciais. A Caixa contribui para o custeio do Saúde Caixa com valor equivalente a 70% das despesas assistenciais, estabelecendo um mínimo de 3,5% do total das despesas com pessoal, incluindo os encargos sociais.

Se o 3,5% aportado pela CEF cobrir as despesas do plano, estes recursos ficarão no Plano, sem possibilidade de retorno para a instituição.

Previdência Complementar

A Seguridade Social dos Economizários teve início no dia 31 de outubro de 1890, com a criação do Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Fazenda pelo então Ministro Ruy Barbosa, no 2º ano da República, no Governo Provisório do Marechal Manoel Deodoro da Fonseca. Os trabalhadores das Caixas Econômicas poderiam ser incluídos como contribuintes facultativos.

Durante mais de um século, muitas mudanças aconteceram. A mais recente data de 1992, quando foi regulamentada a nova Lei da Previdência Social, modificando percentuais de benefícios e criando a proporcionalidade para a aposentadoria da mulher e a pensão para o marido.

No ano seguinte, a FUNCEF adequou o plano de benefícios, permitindo a suplementação de pensão por morte para o marido de associada e a aposentadoria proporcional para a mulher. Além disso, foi permitido também que houvesse aposentadoria proporcional para o associado pós-78 com idade inferior aos 55 anos, através de antecipação da reserva ou de percentual redutor proporcional à antecipação.

Atualmente a FUNCEF conta com os seguintes planos de previdência complementar:

REG (regulamento básico)/REPLAN (regulamento dos planos de benefícios)

Sem saldamento, aberto em 1977 e fechado em 1998, moldado no Plano de Benefício Definido (BD), que prevê um complemento de salário do trabalhador ao se aposentar.

REG/REPLAN saldado

Criado em 2006, é um plano fechado, de benefício definido, com valor do benefício já estabelecido. Trata-se de um direito proporcional do REG/REPLAN.

REB (regulamento do plano de benefício)

Criado em 1998 e reformado em 2002. Plano na modalidade Contribuição Variável (CV), fechado em 2006.

NOVO PLANO

Aberto em 2006, na modalidade Contribuição Variável (CV). Nesse plano estão os participantes do REG/REPLAN que optaram pelo saldamento, o pessoal do antigo PMPP, além dos novos trabalhadores da Caixa admitidos a partir de 14 de junho de 2006, que optaram por Plano de Benefícios Previdenciários.

Participação nos Lucros e Resultados

A caixa já adotou um programa próprio, o PRX, o qual se vinculava ao cumprimento de metas. No entanto, nos últimos Acordos Coletivos, a Caixa vem adotando programas semelhantes às regras praticadas pela FENABAN.

Associação Funcional Recreativa (APCEF)

As APCEF's se organizam estadualmente e sua direção é eleita diretamente. AAPCEF/PR conta com 22 sub-sedes no estado. Em 1993 a Associação teve uma participação importante na conquista do SEEB Curitiba para o campo da CUT.

FENAE (Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal)

Como Federação, a FENAE aglutina todas as APCEF's do Brasil, com isso, possibilita que o associado tenha acesso a toda a rede de clubes. A direção e conselho fiscal são eleitos pelo voto direto dos associados. O conselho deliberativo é composto pelos presidentes de APCEF's. Sua atuação política é próxima aos Sindicatos.

Intervalo para Descanso

Esta é uma antiga conquista dos trabalhadores da Caixa no tocante à prevenção das LER/DORT, mas este item é normalmente descumprido com a conivência dos trabalhadores.

Todos os trabalhadores que exerçam atividades de entrada de dados, sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna vertebral farão uma pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados, conforme NR17. A pausa deve ser realizada fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação, sem que ocorra aumento de ritmo ou carga de trabalho em razão dessas pausas.

Compensação pagamento de hora-extra

Até Fevereiro de 1995, a Caixa Econômica Federal pagou o auxílio-alimentação na folha de pagamento. Depois, optou pelo pagamento em forma de tíquete. Durante muitos anos, a Caixa pagou o 13º salário e o auxílio-alimentação aos seus trabalhadores. Com o passar do tempo, dividiu o benefício ao longo do ano, tornando-se imperceptível para os bancários.

GERAL:

Os bancos concedem aos seus trabalhadores, auxílio refeição no valor de R\$ 13,89 (treze reais e oitenta e nove centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes-refeição ou tíquetes-alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

Os tíquetes-refeição podem ser substituídos por cartão eletrônico. Havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes-refeição.

O auxílio-refeição é concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do trabalhador no curso do mês, o auxílio é devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não cabe restituição dos tíquetes já recebidos.

Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus trabalhadores, mediante o fornecimento de refeição, podem optar pela concessão, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

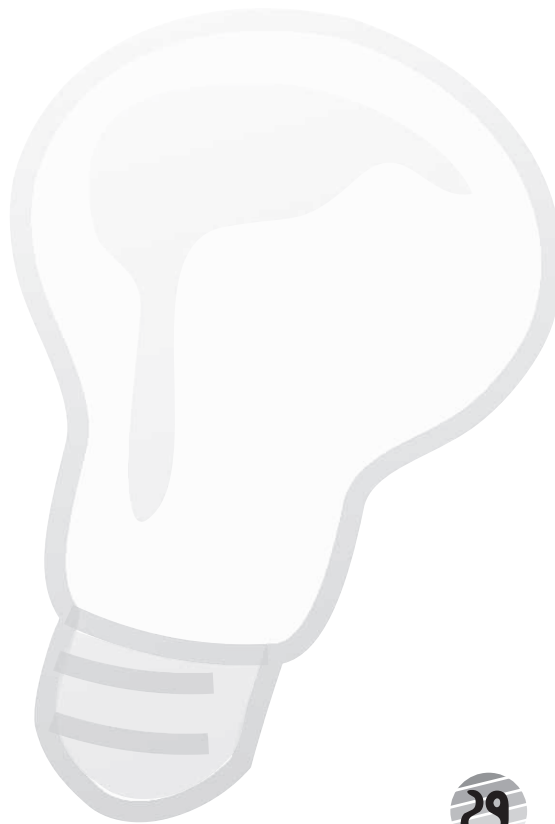
Os trabalhadores que comprovadamente, utilizarem de forma gratuita ou subsidiada os restaurantes do banco não farão jus à concessão do auxílio-refeição. O trabalhador pode optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

Auxílio Cesta Alimentação

O QUÊ QUE HÁ?

Nossa luta - Nossa conquista

A conquista da cesta alimentação só aconteceu de fato, no final de



O QUÊ QUE HÁ?

Nossa luta - Nossa conquista

Plano de Saúde

Em 1998, o “Pacote Maria Helena” (Diretora de RH que quis cortar a bolsa educação e aumentar o plano de saúde, dentre outros) veio para corrigir em até 350% as mensalidades do plano de saúde. Depois de uma luta organizada pela COE-HSBC, veja como ficou:

Foi extinto o opcional parto (necessidade de prever a gravidez e iniciar o pagamento antes. Em caso de gravidez sem o início do pagamento era cobrado de uma só vez).

O custo do plano (BETTA II que atende a maioria) é de R\$ 23,53 por pessoa limitado a 6% do salário ou R\$ 127,32. O que for menor.

Co-participação

- 5% do valor nos procedimentos ambulatoriais;
- 10% do valor em exames simples;
- Não há cobrança em exames complexos;
- Consultas: Cobrança após a sétima. Há limitador de R\$ 50,41 nas cobranças dos procedimentos.

O índice de correção do plano é o mesmo aplicado ao salário. Os trabalhadores podem optar pela Unimed ou Sul América. Há carência de um ano para mudar de plano. Para mais informações: Unimed 0800-942001 – Sul América: Capitais e regiões metropolitanas 4004-5902. Demais localidades 0800-701-4200.

Plano Odontológico

Os Estados do Paraná e Santa Catarina são cobertos pela Empresa Plenna. A Interodonto cobre os demais Estados. O custo é de R\$10,31 por grupo familiar. O benefício foi obtido em setembro de 1997. Por cinco anos, o tema foi debatido pelo movimento sindical. A mensalidade é corrigida pelo índice negociado na Fenaban.

Tarifa Bancária

Não é cobrada dos trabalhadores.

Previdência Complementar

O banco deposita mensalmente 0,5% do salário para a conta de cada trabalhador. Se o trabalhador manifestar o desejo de aumentar o valor do depósito, o HSBC cobrará 0,38% de “taxa de carregamento”. Todas as operações são feitas pelo telefone 0800 – 7013977.

APABA

Tem direito ao APABA (Abono Permanente ao Aposentado Bamerindiano) quem foi admitido até o dia 4 maio de 1977 no Bamerindus. A regra estabelecia que tinha que estar no banco por ocasião da aposentadoria para receber o complemento. O trabalhador não contribuía com nada.

Com a “venda” para o HSBC foram aportados R\$ 432 milhões (pelo Banco Central/PROER) para o cumprimento destas obrigações. Ocorre que o HSBC estava demitindo estes trabalhadores que tinham o direito. A lógica dizia que estes valores ficariam para o banco.

A FETEC – CUT – PR denunciou tanto no Ministério Público Federal como no Ministério Público do Trabalho essa prática. Hoje, até onde sabemos, não há mais perseguição destes trabalhadores como ficou evidenciado no passado. Em 2003, com a lei que regula os planos de previdência complementar o HSBC acabou protocolando no SPC (Secretaria de Previdência Complementar) com o número “ofício nº 610/SPC/DETEC/CGAT, de 01/03/2003 as regras do novo “APABA”.

O plano é de “benefício definido” e remunera o equivalente a 25% do salário do trabalhador beneficiado. Na hipótese de opção por pecúlio, o mesmo será pago de uma só vez e consiste na multiplicação dos últimos salários pela quantidade de anos trabalhados na instituição financeira. Os valores são corrigidos pelo IGPM.

Participação nos Resultados - Programa Próprio

O plano interno de participação nos lucros e resultados compensa os valores pagos a título de PLR negociado na FENABAN. O critério de definição é baseado no CDP (Compromisso de Desenvolvimento Pessoal). A avaliação é feita pelo superior hierárquico e pode ser contestada pelo avaliado.

Os trabalhadores com nível 26 e acima passam por outros critérios de avaliação além do CDP.

CDP 4 e 5 não recebem PPR (limita-se à regra da FENABAN).

CDP 3 recebem 2,10 salários

CDP 2 recebem 3,25 salários

CDP 1 recebem 4,10 salários

Os Sindicatos sempre atuaram neste tema. Além de conseguir, no debate, a simplificação do programa, destacamos que impedimos que o banco suspendesse o pagamento aos afastados por doença (muitas vezes ocasionada pelo esforço no trabalho).

Para a área de vendas existe o PTI (Programa Trimestral Individual). Quem recebe PTI não recebe PPR. Entretanto, recebem a PLR. O pagamento é trimestral.

Há um acordo coletivo assinado que regula a PPR sendo que a COE/HSBC da CONTRAF-CUT tem representações.

Bolsa Educação

A Bolsa Educação, substituída por um crédito educativo no “pacote Maria Helena”, foi mantida através de grande mobilização e greve.

Atualmente, acordo no Ministério Público do Trabalho assinado pela FETEC – CUT – PR garante 900 bolsas aos trabalhadores. O valor pago é 50% do valor da mensalidade com limite de R\$ 275,80. Ou seja, se a faculdade custa R\$ 400,00 o banco paga metade R\$ 200,00. Se a mensalidade for R\$ 700,00, o banco paga o limite R\$ 275,80. Os valores são corrigidos pelo índice aplicado na convenção.

Em maio de 2007, após a greve que parou dezenas de agências, o movimento sindical conseguiu mais 200 bolsas, fechando em 1.100 bolsas.

Como regra, o candidato à bolsa deve ter avaliação 1, 2 ou 3 no CDP (Compromisso de Desenvolvimento Pessoal)

Associação funcional - recreativa

A antiga Associação Bamerindus sempre foi uma “caixa preta”. Em 1993, quando a CUT ganhou a eleição para o Sindicato de Curitiba e a FETEC – CUT – PR saiu de Londrina e veio para a Capital, houve um trabalho mais aprofundado.

Quando o movimento sindical preparava sua participação na assembléia que definiria a diretoria da entidade, veio a intervenção e a “venda” do Bamerindus ao HSBC.

Avançamos. Hoje não existe mais a filiação obrigatória. Há eleições diretas com divulgação dos prazos e regras de participação. O movimento sindical participa, mesmo que de forma minoritária, na diretoria. Isso possibilita acesso às informações. Há representações da FETEC-PR, FETEC-SP, FEEB-RJ/ES e FETEC-CENTRO NORTE.

A mensalidade varia de R\$ 7,00 a R\$ 20,00 para o associado. A associação arrecada cerca de R\$ 450 mil mensais (R\$ 271 mil de mensalidades e R\$ 179 mil de contribuição do banco).

Há 20 clubes espalhados pelo Brasil cada um com sua regra e estrutura. Consulte o sítio www.associacaobrasil.com.br.

Proteção aos portadores de LER

Uma decisão judicial, obtida pelo Sindicato de Curitiba, impede a demissão de trabalhador com suspeita de LER. Depois de um longo debate no Ministério Público do Trabalho o assunto foi para a justiça. A decisão impede que o banco demita aqueles que forem diagnosticados com LER. A decisão completa esta no sítio da COE-HSBC (www.fetec-pr.org.br/comissao)

Compensação pagamento de hora-extra

Ainda no período Bamerindus foi iniciado o termo de compensação de horas que era assinado pelo trabalhador. Depois de debate no Ministério Público do Trabalho provocado pela FETEC PR, a questão foi parar na justiça. A decisão determinava que as compensações deveriam conter a homologação do Sindicato. Então, já no período HSBC a compensação de horas foi interrompida. Hoje as horas-extras são pagas. Pelo menos é essa a informação do banco.

Empréstimo com juro diferenciado

O banco oferece a possibilidade de financiar em até duas vezes o salário com taxa reduzida (1,29% mês).

Assédio Moral

Foi assegurado em negociação que depois de efetivada a denúncia de assédio moral à diretoria de RH, o Sindicato indicará preferencialmente um dirigente do local em que ocorreu o fato. Este dirigente acompanhará o caso, inclusive quando ocorrer a reunião entre o RH e o possível assediador.

Contratação em Tempo Parcial

A contratação em tempo parcial (part time) apesar de amparada por lei (criada no período FHC), foi combatida pelos Sindicatos. Hoje há cerca de 150 pessoas neste modelo. Ocorre que estes trabalhadores acabam trabalhando 6 horas nas segundas e nas sextas, reduzindo assim, o quadro das unidades.

Programa de Acompanhamento Psicológico

O PAP (Programa de Acompanhamento Psicológico), criado à época do Bamerindus (com outro nome) foi extinto por um período. Atendendo ao pleito do movimento sindical foi reinstituído pelo banco. A empresa Auster (a mesma que atende o ABN) foi contratada para prestar o serviço.

Segundo o HSBC, as pessoas atendidas são mantidas em segredo. O atendimento é bem amplo (morte, stress, separação, dependência química, etc.).

Programa de Estágio

Por desviar sua função, a FETEC – CUT – PR levou a demanda ao Ministério Público do Trabalho. Disto resultou a contratação de uma só vez de 800 trabalhadores que foram inseridos na categoria. Atualmente só há estágio em departamento.

Promotora de Vendas

A FETEC – CUT – PR denunciou e a DRT/PR flagrou o desvio de função das promotoras de vendas nas agências do HSBC. O assunto foi parar no Ministério Público do Trabalho. Com isso, o banco foi obrigado a interromper este modelo de contratação que era mais barato.

Uniforme

O banco lançou em 1998 a “moda HSBC”. O movimento sindical afirmou que era uniforme. O banco negou. Há na justiça ação que discute o tema, visto que nossa convenção diz que “se permitir” o banco deve pagar. Infelizmente, a decisão de 1ª instância não foi favorável.

Plano de saúde

O Plano de Saúde dos trabalhadores da ativa é regulamentado através de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), assinado entre o Banco Itaú e os Sindicatos. O Plano tem cobertura médico-ambulatorial, hospitalar e odontológica, é optativo, familiar, contributivo, possui fator moderador e também é regulamentado pela Lei 9.656/98, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

A partir de 2003 iniciou-se um processo de autogestão no Plano de Saúde. Atualmente, atendem na modalidade de autogestão as seguintes operadoras: Fundação Pampulha, Casbeg e PASS, abrangendo os trabalhadores da Grande São Paulo e dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Paraná e Bahia. Nas demais localidades os trabalhadores são atendidos por operadoras particulares (como, por exemplo, a Unimed).

A prestação dos serviços médico-ambulatoriais e hospitalares conta com 4 padrões (Básico, Especial, Executivo e Premium). Para os trabalhadores ativos e seus dependentes o padrão mínimo é o Especial, com acomodação em apartamento. Fica a critério e a expensas do titular a opção por padrão superior.

O fator moderador incide somente sobre o valor das consultas médicas e corresponde a 20% da taxa de consulta estabelecida na Tabela da Associação Médica Brasileira, sendo cobrado a partir da sétima consulta anual do grupo familiar.

Custeio: é cobrado um percentual dos salários para a prestação dos serviços médico-ambulatoriais e hospitalares, conforme segue:

- Para salários até uma determinada faixa salarial*, o custo corresponde a 50% da taxa familiar do Padrão Especial, limitado a 3,5% do valor do salário;
- Para salários superiores àquela determinada faixa salarial*, o custo corresponderá a 50% da taxa familiar do Padrão Especial, limitado a 5% do valor do salário.

* As faixas salariais às quais nos referimos são reajustadas em percentual idêntico ao aplicado sobre os salários, por ocasião das negociações da data-base.

Relativamente à prestação de serviços médico-ambulatoriais e hospitalares, os participantes do Plano de Saúde podem utilizar-se de profissionais, hospitais e laboratórios fora da rede credenciada, sendo-lhes franqueada a possibilidade de reembolsos, que variam conforme o padrão que o trabalhador escolheu. Exemplo: para o padrão Especial, o reembolso corresponde a 1 vez o valor da tabela da Associação Médica Brasileira vigente.

Uma das principais conquistas do movimento sindical cutista é o Comitê de Acompanhamento do Plano de Saúde – CAPS, composto por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) representantes do banco e 03 (três) representantes indicados pela Contraf-CUT. O CAPS se reúne trimestralmente para, dentre outras atribuições, apreciar a prestação de contas do Plano, analisar o índice de sinistralidade, recomendar ações para manter alterações no critério financeiro do plano, etc.

Outra importante conquista foi a eleição de representantes do movimento sindical no Conselho Fiscal da Fundação Pampulha, que opera na modalidade de autogestão.

Plano Odontológico

Para a prestação dos serviços odontológicos também são oferecidos 4 padrões (Topázio, Rubi, Safira e Diamante), diferenciados pelas coberturas, que vão desde tratamento básico e preventivo até implantes. As prestadoras desses serviços são particulares. Não há incidência de fator moderador.

Referente aos serviços odontológicos, para cada um dos 4 padrões existentes observa-se o pagamento conforme cinco faixas salariais. O custo é diferenciado conforme o padrão que o trabalhador escolhe.

• **Exemplo:** para o primeiro padrão, chamado Topázio, que cobre tratamento básico e preventivo, endodontia, dentística restauradora, periodontia e cirurgias odontológicas, o custo para o trabalhador se calcula da seguinte forma:

- a) para salários até R\$ 1.295,32, o custo será de R\$ 3,00 para o grupo familiar;
- b) para salários de R\$ 1.295,33 até R\$ 1.942,98, o custo será de R\$ 5,00 para o grupo familiar;
- c) para salários de R\$ 1.942,89 até R\$ 2.590,64, o custo será de R\$ 6,00 para o grupo familiar;

- d) para salários de R\$ 2.590,65 até R\$ 3.884,90, o custo será de R\$ 7,00 para o grupo familiar;
- e) para salários acima de R\$ 3.884,90, o custo será de R\$ 9,00 para o grupo familiar.

No Paraná, a operadora de serviços odontológicos é a Interodonto.

Tarifas bancárias

Não são cobradas dos trabalhadores (as).

Previdência Complementar

Dentro da holding Itaú, o tema Previdência Complementar ganhou destaque nesses últimos anos. Existem atualmente quatro grandes fundações administrando os Planos de Benefícios Previdenciários dos trabalhadores: Fundação Itaubanco, Funbep, Prebeg e Itaubank.

Fundação Itaubanco

Administra os Planos PAC (Plano de Aposentadoria Complementar), para trabalhadores admitidos diretamente no Itaú, até o dia 31 de julho de 2002, Franprev (para os trabalhadores oriundos do Banco Francês e Brasileiro), Itaulam (para os trabalhadores oriundos do Banco Lloyds), com os planos PBI e PSI e Plano 2 dos trabalhadores do Bemge que não estavam aposentados à época da privatização.

Funbep

É o Fundo dos Trabalhadores oriundos do Banestado e está dividido em Plano 1 (Benefício Definido, constituído pelos admitidos até 14 de abril de 1998) e Plano 2 (Contribuição Definida para admitidos entre abril de 98 e dezembro de 2000).

Prebeg

Administra o Plano dos Trabalhadores oriundos do Banco do Estado de Goiás. É do tipo Benefício Definido.

Todos os Planos de Benefício Definido na holding Itaú pagam suplementos (valor pago pelo plano de benefícios que não tem relação direta com o salário) em vez de complementos (valores que o fundo de pensão deveria pagar para manter o poder aquisitivo do trabalhador ao se aposentar).

ItaúBank

Com a aquisição do BankBoston no Brasil, o Itaú também se tornou patrocinador do ItaúBank – Sociedade de Previdência Privada, que é o Fundo de Pensão dos Trabalhadores do BankBoston. É, neste caso, o Plano de Benefícios Previdenciários de Contribuição Definida.

Eleição de Conselheiros

Uma grande conquista do movimento sindical cutista foi a eleição de representantes dos trabalhadores da ativa para os Conselhos Deliberativo e Fiscal, tanto na Fundação ItaúBanco quanto no Funbep, no início de 2005. O movimento sindical cutista está pleiteando eleições em todos os fundos de pensão.

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1o de agosto de 2002 é facultada a adesão ao regime aberto na modalidade PGBL (regime não reconhecido pelo movimento sindical).

Participação nos Resultados - Programa Próprio

PCR

A Participação Complementar nos Resultados – PCR é regulamentada através de Acordo Coletivo de Trabalho. Fruto da luta sindical cutista, a PCR é paga além da PLR prevista na Convenção Coletiva de Trabalho.

Também apresenta as seguintes características: é paga de forma linear para todos os trabalhadores, não possui metas individuais e não é compensável de nenhum Programa de Participação nos Resultados.

O valor da PCR-2005 foi de R\$ 850,00, e o da PCR-2006 foi de R\$ 1.200,00.

A.G.I.R.

“Ação Gerencial Itaú para Resultados”, o A.G.I.R. é o programa interno

de remuneração variável do banco. Pensado inicialmente para as agências, já se estendeu também para os departamentos. Tem periodicidade anual (de março a março) e sua principal característica é o gerenciamento por objetivos. Existe tanto para a área comercial quanto para a área operacional.

O movimento sindical não tem acesso a detalhes do A.G.I.R., que é tratado de forma extremamente sigilosa pelo banco. O movimento sindical também identifica o A.G.I.R. como causador da precarização nas relações de trabalho dentro do Itaú (do ponto de vista da remuneração discriminatória, das metas abusivas, do adoecimento dos trabalhadores etc.).

Bolsa Educação

Existe, mas não é negociado com o movimento sindical. A concessão deste auxílio é bastante restrita, necessitando da aprovação da diretoria da área à qual o trabalhador pertence.

Associação funcional - recreativa

Associações de aposentados

Existem três grandes associações: a AFACI (Associação dos Funcionários Aposentados do Conglomerado Itaú), AFAB (Associação dos Funcionários Aposentados do Banestado) e AJUBEMGE (Associação dos Jubilados do Bemge).

Associação recreativa

O Itaclub é a associação recreativa do banco. São três: uma em Guarapiranga (na Grande São Paulo), uma em São Sebastião (no litoral norte de São Paulo) e outra em Itanhaém (no litoral sul de São Paulo).

Existem dois critérios para obtenção de vagas nessas associações:

- Na “alta temporada”: compreende os meses de dezembro, janeiro, fevereiro, março e julho. Metade das vagas são distribuídas pelo critério de tempo de banco; a outra metade é por sorteio. Quem consegue vaga na

“alta temporada” tem que esperar por 25 meses para obter nova vaga nesse período.

- Na “baixa temporada”: não existe regra para obtenção de vagas.

O custo da diária (incluindo refeições) é de 3,08% do salário do trabalhador, com teto de R\$ 72,00. Dependentes pagam 80% do valor da diária do titular.

Estes clubes são de administração exclusiva do banco.

Proteção aos portadores de LER

Através de provocação do Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região, foi proposta uma Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) da 9ª Região, que obteve tutela antecipada, impedindo a rescisão de contrato de trabalho de trabalhadores com L.E.R./D.O.R.T..

A decisão determina ao banco o encaminhamento, em 48 horas, de CATs entregues por trabalhadores sem a realização de questionamentos quanto ao nexu técnico, bem como a abertura de CAT a pedido do trabalhador, instruído com atestado de médico assistente, em 48 horas, com a suspensão da rescisão contratual até a constatação de aptidão pela perícia do INSS. Em caso de descumprimento pelo banco, aplica-se uma multa diária no valor de R\$ 500,00 por dia de atraso e por obrigação não satisfeita, que é recolhida para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

O Mandado de Intimação de Cumprimento de Obrigação, emitido pela 6ª Vara do Trabalho de Curitiba, é o de nº 6017/2002, que corresponde aos autos de nº 02/2002.

Uniforme

Não há exigência de uso de uniforme no banco.



Mercantil do Brasil

Plano de Saúde

A CAVA (Caixa “Vicente Araújo” de Assistência aos Funcionários) foi criada em 3 de maio de 1958, com o objetivo de prover aos seus trabalhadores, benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social e a prestação de serviços de assistência médica aos seus associados (as). Atualmente, a CAVA se encontra na situação de “administrar” o plano em vigência, no caso, um convênio firmado em agosto de 2005 com a UNIMED Plano Empresarial (participativo).

Durante muitos anos, o funcionalismo do BMB penou com assistência médica. Sobretudo, os trabalhadores do interior, onde a oferta de assistência médica sempre foi aquém das necessidades básicas.

No final de 2005, a UNIMED Empresarial foi credenciada com a co-participação dos trabalhadores, que mesmo nessa modalidade (conquistada com muita luta pela COE/BMB), teve boa aceitação do funcionalismo.

A co-participação, cobrada após a utilização, através de desconto em folha, tem os seguintes valores:

- Consultas e procedimentos.....R\$ 12,00
- Exames, procedimentos, terapias básicas.....R\$ 2,00
- Exames, procedimentos, terapias especiais.....R\$ 15,00
- Internação em enfermaria.....R\$ 15,00
- Internação em apartamento.....R\$ 100,00

Previdência Complementar

O banco deposita mensalmente a quantia de R\$ 16,00 a título de Previdência Complementar, regulada no sistema aberto. O valor de contribuição dos trabalhadores fica a critério de cada um.

Combate às Doenças Ocupacionais

O movimento sindical cutista obteve em Londrina e Região, uma importante ação através do Ministério Público do Trabalho. O banco foi condenado a enquadrar suas instalações às normas de medicina, segu-

rança e higiene do trabalho no prazo máximo de seis meses, sob pena de uma multa diária de R\$ 500,00 por descumprimento da determinação.

O Banco Mercantil do Brasil possui um grande número de trabalhadores que são portadores de doenças ocupacionais (tanto físicas, quanto mentais). Vários casos relatados em reuniões da COE exemplificam as condições em que o funcionalismo está submetido por não ter uma política adequada de prevenção.

Compensação de pagamento de hora-extra

A partir de 1o de março de 2000, todas as agências do BMB adotaram o esquema de compensação de jornada de trabalho, conforme determina a legislação sobre o Banco de Horas, abrangendo os cargos de caixa, compensador, digitador e escriturário.

As horas-extras feitas no mês devem ser compensadas dentro do próprio mês ou, excepcionalmente, no mês seguinte. Se no mês seguinte não for possível compensar o saldo de horas-extras do mês anterior, o trabalhador receberá o valor correspondente em folha de pagamento, com os devidos acréscimos legais ou convencionais.



Plano de Saúde

O Santander Banespa disponibiliza dois Planos de Saúde para seus trabalhadores:

CABESP

Fundada em 27 de junho de 1968, a CABESP – Caixa Beneficente dos Funcionários do Banespa – tem como missão, prestar assistência médica aos trabalhadores do Banespa e seus dependentes. Os beneficiários da Cabesp podem contar com as seguintes coberturas: consultas, exames, tratamentos clínicos e cirúrgicos, atendimento a domicílio, internações hospitalares, saúde mental e assistência odontológica.

Em dezembro de 2004, a Cabesp ampliou o seu quadro de beneficiários, estendendo aos parentes até 3º grau, consangüíneos e afins de associados e ex-associados, o ingresso no Plano Cabesp Família. A Cabesp atende hoje mais de 110 mil usuários, que contam com uma ampla e seleta rede de 13 mil credenciados.

UNIMED

A Unimed é o plano de saúde que atende aos demais trabalhadores do grupo Santander Banespa. Embora não haja cobrança mensal para manutenção do plano, há co-participação dos trabalhadores em consultas e em alguns exames.

Plano Odontológico

INTERODONTO

A Interodonto é o plano odontológico que atende gratuitamente os trabalhadores do grupo Santander Banespa.

Previdência Complementar

O BANESPREV (Fundo Banespa de Seguridade Social) foi criado em 28 de fevereiro de 1987, com o objetivo de complementar os benefícios de aposentadoria e pensão pagos pelo sistema oficial de previdência (INSS). Trata-se de uma entidade de previdência privada fechada, cujos participantes são os trabalhadores oriundos do Banco do Estado de São Paulo e as seguintes empresas do conglomerado:

- BANESCOR – Banespa S.A. Corretora de Câmbio e Títulos.
- BANESPA Serviços – Banespa S.A. Serviços Técnicos, Administrativos e Corretagem de Seguros.
- CABESP – Caixa Beneficente dos Funcionários do Banespa.
- BANESPREV – Fundo Banespa de Seguridade Social.

A BANESPREV participa ativamente da vida do trabalhador oferecendo, entre outros, financiamentos imobiliários, que auxiliam o participante a realizar o sonho da casa própria. Em números de Março de 2007, o BANESPREV possui 9.089 participantes ativos. São 20.525 benefícios pagos mensalmente. A folha de pagamento é da ordem de R\$ 59,4 milhões.

A BANESPREV conta com os seguintes planos de benefícios: Plano Banesprev I, Plano Banesprev II, Plano Banesprev III, Plano de Benefícios IV, Plano Pré-75, e Plano V. Maiores informações podem ser acessadas através do sítio www.banesprev.com.br.

O banco participa apenas dos planos Banesprev I, II e III. Os trabalhadores pós-privatização do Banespa, que foram contratados para trabalhar em agências do antigo Banespa podem aderir ao plano Banesprev IV.

Alguns funcionários têm a opção de aderir a outro Fundo de Previdência Complementar, chamado Sanprev, mas que também não contempla todos os trabalhadores do grupo. A COE Santander Banespa está trabalhando neste ponto no sentido de que o banco estenda a possibilidade de adesão a planos de benefícios previdenciários para todos os seus trabalhadores.

Associação Funcional - Recreativa

AFUBESP

A AFUBESP (Associação dos Funcionários do Grupo Santander Banespa, Banesprev e Cabesp - Caixa Beneficente dos Funcionários do Banespa), com sede em São Paulo, é uma associação presidida pelo trabalhador bancário Paulo Salvador e tem como objetivo a informação e a defesa dos direitos dos bancários do grupo Santander Banespa.

ADESBAM

Em 1912, a paixão pelo futebol motivou um grupo de trabalhadores do Banco Nacional do Comércio (Banmercício) a fundar uma associação esportiva (denominada Adesbam a partir de 1948). As partidas, reunindo trabalhadores e familiares, ocorriam durante piqueniques e churrascos na zona sul de Porto Alegre. Gostaram tanto do local e da convivência, que logo compraram sua primeira sede social, às margens do Guaíba.

Na década de 90, são adquiridas, respectivamente, as sedes de Torres, Itanhaém (litoral de São Paulo) e Cachoeira do Bom Jesus (litoral de Santa Catarina). Em 2004, um convênio com a Associação Banestado, possibilita aos associados da Adesbam usufruírem da sede em Colombo (a 18km de Curitiba), Foz do Iguaçu e Porto Rico (às margens do Rio Paraná), todas no Paraná.

Em 2005, um convênio é firmado com a ABANERJ, possibilitando aos associados da Adesbam usufruírem da sede em Jacarepaguá e na Região dos Lagos, ambas no Rio de Janeiro. A partir deste ano, acontecem eleições diretas na Adesbam, quando os associados podem escolher os membros da Diretoria, Conselho Fiscal e Conselho Deliberativo pelo voto.

A ADESBAM proporciona aos trabalhadores do Santander Banespa, lazer nas áreas social, esportiva e cultural, além de variadas opções de benefícios aos seus associados nas quatro sedes espalhadas pelo Brasil.

Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho

Em 2006, os trabalhadores do grupo Santander Banespa se empenharam na luta pela construção de um aditivo que agregasse à Convenção

O QUÊ QUE HÁ?

Nossa luta - Nossa conquista

Coletiva de Trabalho daquele ano mais algumas conquistas para os trabalhadores. Após várias reuniões com os dirigentes do banco, da

Unibanco

Plano de Saúde

Até o dia 30 de junho de 2007, o Plano de Saúde dos trabalhadores do Unibanco era da Unimed (Bradesco Saúde), com duas possibilidades (plano básico, com co-participação de 15% e plano especial, com 20% nas despesas com consultas e exames laboratoriais).

Desde 1º de julho de 2007, os trabalhadores do Unibanco, atendidos pela Bradesco Saúde passaram a contar com uma nova operadora de assistência médica: a Unibanco AIG Saúde. No passado, o Plano de Saúde já foi totalmente custeado pela empresa.

Mesmo com a mudança, não houve alteração em relação aos custos e às coberturas do plano atual. O novo plano também inclui os seguintes itens:

- Assistência Emergencial Domiciliar, com atendimento 24 horas nos casos de urgência e emergência. O serviço é opcional e com custo adicional.
- Possibilidade de mudança de plano, a partir do plano Especial a partir de setembro de 2007.
- Limite de idade ampliado para filhos ativos. Filhos com até 26 anos e 11 meses são mantidos como beneficiários, sem necessidade de comprovação de curso superior em andamento.

Troca de operadora – Desde o dia 1º de agosto de 2007, os trabalhadores que migrarem para outra operadora terão que cumprir carência mínima de 12 meses.

Para mais esclarecimentos sobre a mudança do Plano, o Unibanco disponibiliza informações pela Central de Atendimento da Unibanco AIG, nos telefones 4004-0193 (capitais e regiões metropolitanas) e 0800-7220193 (demais localidades).

Plano Odontológico

O Unibanco disponibiliza três tipos de planos odontológicos:

- Interodonto; planos prata e prata plus livre escolha.
- O Plano Prata desconta R\$ 5,50 do titular e R\$ 11 de cada agregado.

Há cobertura de urgência e emergência; radiologia; prevenção; restaurações; periodontia; endodontia; cirurgias e odontopediatria.

- O Plano Prata Plus Livre Escolha desconta R\$ 12,60 do titular e R\$ 18,50 de cada agregado. Além de possuir todas as coberturas do Plano Prata, o Plus ainda conta com a especialidade prótese.

Previdência complementar

O Fundo de Previdência Complementar para os trabalhadores do Unibanco é denominado “Futuro Inteligente” e é de regime aberto. Funciona com várias faixas de contribuição. É possível aumentar ou diminuir a contribuição a cada três meses. No total, são 14 contribuições anuais (12 de salários e duas das parcelas da PLR).

Para cada R\$ 1 de depósito feito pelo trabalhador o banco complementa com, no mínimo, R\$ 0,50 e no máximo, R\$ 2. A variação do depósito do banco dependerá do retorno sobre o patrimônio líquido obtido pelo banco.

Entretanto, há limite no depósito do trabalhador. Este limite varia de 4% a 10% do salário. Aumentando a idade, o percentual de depósito poderá ser aumentado. Após três anos, em caso de demissão, o trabalhador pode transferir os valores depositados para outro fundo. Inclusive os realizados pelo banco.

Participação nos Resultados - programa próprio

O Plano RR (Remuneração por Resultados) foi introduzido pelo banco sem negociação com os Sindicatos. Com isso, não há democratização das informações.

Associação de Funcionários

Não há. Entretanto o Unibanco disponibiliza convênios com alguns hotéis e pousadas pelo Brasil. A relação de convênios está disponível no sistema interno de comunicação do banco.

Empréstimos com juros diferenciados

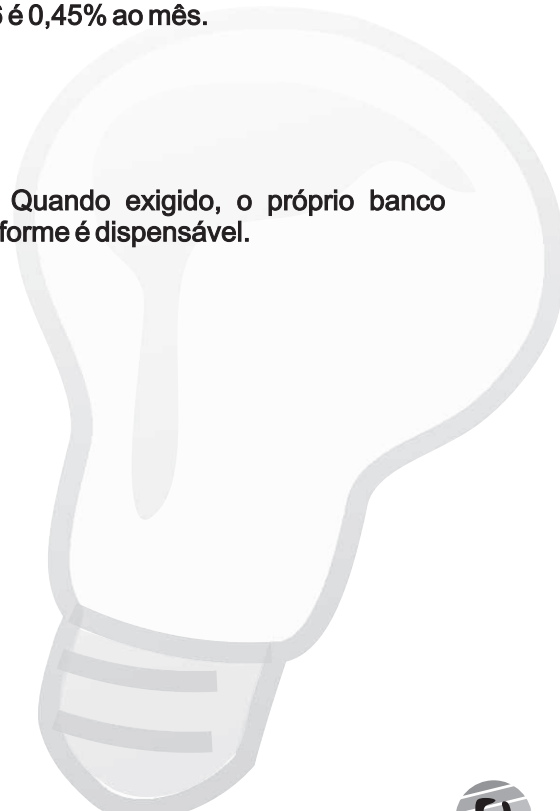
O IAPP (Instituto Assistencial Pedro di Perna) é um instituto que proporciona aos trabalhadores do Unibanco um benefício na forma empréstimo, com juros baixos.

Os critérios são os seguintes:

- a) Ser associado do Instituto há no mínimo 12 meses. A mensalidade é 1,5% do salário.
- b) O valor do empréstimo - (limites); de 1 a 3 anos de banco - 1 salário. De 3 a 5 anos 1 salário e meio. Mais de 5 anos 2 salários.
- c) A taxa de juros é conforme o valor solicitado; até R\$ 3.525,96 é 0,25% ao mês, acima de R\$ 3.525,96 é 0,45% ao mês.

Uniforme

Há uniforme em alguns locais. Quando exigido, o próprio banco fornece. Em algumas agências, o uniforme é dispensável.



Cooperativas de Créditos

Histórico

É incontestável o crescimento das cooperativas de crédito em todo o Brasil. À medida que cresce o número de cooperativas, cresce também o número de cooperativários e, conseqüentemente, as formas de exploração. O que vem ocorrendo com freqüência é a diferenciação salarial entre trabalhadores que exercem as mesmas funções, dentro de um mesmo sistema, o Sistema Financeiro Nacional. Autenticar um documento em um banco ou em uma cooperativa tem a mesma importância, pois ambos os trabalhadores exercem as mesmas funções e, portanto, precisam receber o mesmo salário.

Em 2007, o movimento sindical chega ao décimo ano seguido sem acordo com as cooperativas de crédito no Paraná. Desde que foram retirados os tíquetes refeição e alimentação dos Cooperativários, as perdas se multiplicaram. Ao longo de todos esses anos, as cooperativas sequer aplicaram reposições das perdas inflacionárias nos salários de seus colaboradores.

Não bastasse a recusa nas negociações, o patronato simplesmente “abusou” da paciência dos Sindicatos e dos Cooperativários. Sob as asas da Ocepar, as cooperativas tentaram de todas formas criar um Sindicato de Trabalhadores em cooperativas de crédito. Felizmente, o Ministério do Trabalho invalidou uma ação premeditada e que certamente faria prevalecer apenas os direitos dos patrões.

A medida causou estranheza no movimento sindical, mas a firme e coerente posição do Ministério do Trabalho endossa a nossa luta e qualifica o Sindicato dos Bancários como legítimo representante dos Cooperativários.

Avanços

Apesar da forte resistência patronal nas últimas negociações, o movimento sindical cutista obteve importantes avanços. Entre eles, barrar a tentativa das cooperativas de crédito de impor a jornada de oito horas. Em 2007, as cooperativas vão receber a minuta no lugar da OCEPAR (que julgava ser a representante das cooperativas de crédito).

As principais reivindicações da minuta 2007/2008 são as seguintes:

- Atualização salarial, com referência no acordo não renovado de 1997/1998.
- Retorno e atualização dos valores dos tíquetes alimentação e refeição.
- Programa mais justo de Participação nas Sobras.
- Assistência médica e odontológica.

Financeiras

Os Sindicatos dos Bancários assinam acordo com a FENACREFI –Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento.

Destacamos alguns itens:

Pisos:

Escritório - R\$ 862,55

Caixas e tesoureiros - R\$ 910,90

Vale refeição - R\$ 14,52 (22)

Vale alimentação - R\$ 228,94

Creche/babá - R\$ 145,10

PLR: 80% sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em junho de 2006 mais R\$ 1.000,00 respeitado o teto máximo de R\$ 5.600,00 (cinco mil e seiscentos reais).

Informações completas:

http://www.contrafcut.org.br/acordos/2006_2007/Financeiras.doc

Fontes de pesquisa

Além dos trabalhadores, foram consultados sítios das instituições financeiras na internet e informativos dos bancos e associações.

Colaboradores

ABN Real – Sônia Yamada Mauro
Banco do Brasil – Gilberto Reck e Marcel Barros
Bradesco – Joseph Sonego
Caixa Econômica Federal – Antonio Luiz Fermino
HSBC/Financeiras – Adilson Stuzata (Organizador)
Itaú – Vanderlei Crivelari e José Altair Monteiro Sampaio
Mercantil do Brasil – Sérgio Lemes Barbosa
Santander Banespa – Wander de Oliveira
Unibanco – Armando Dibax
Cooperativas – Gilberto Gedeão Soares

Redação final: Edson Calixto Junior (jornalista MTb 13207)

Diagramação: Mainardes Comunicação

Impressão:

Tiragem: 2.000 exemplares

FETEC -CUT/PR - Gestão 2005 - 2008

Membros da Executiva da Direção Estadual

Cargo	Nome	Sindicato de Origem
Endereço eletrônico	Telefone	Banco onde trabalha
Presidência stuzata@fetecpr.org.br	José Adilson Stuzata 41-3322-9885	Umuarama e Região HSBC
Secretaria Geral clair@fetecpr.org.br	Clair Salete Antonietti 41-3322-9885	Umuarama e Região Bradesco
Secretaria de Administração e Finanças elias@fetecpr.org.br	Elias Hennemann Jordão 41-3322-9885	Curitiba e Região Bradesco
Secretaria de Formação marcelo@fetecpr.org.br	Marcelo Antonio Socoloski 41-3322-9885	Curitiba e Região HSBC
Secretaria de Políticas Sociais e Estudos Econômicos fatima@fetecpr.org.br	Maria de Fátima Costamilan 41-3322-9885	Curitiba e Região CAIXA
Secretaria de Saúde e Condição de Trabalho saude@fetecpr.org.br	Gilberto Gedeão Soares 41-3322-9885	Curitiba e Região Bradesco
Secretaria de Imprensa e Comunicação politicas@fetecpr.org.br	José Altair Monteiro Sampaio 41-3322-9885	Curitiba e Região Itaú
Secretaria de Políticas Sindicais figueiredo@fetecpr.org.br	Admilson Aparecido de Figueiredo 41-3322-9885	Curitiba e Região Itaú
Secretaria de Assuntos Jurídicos darci@fetecpr.org.br	Darci Borges Saldanha 41-3322-9885	Curitiba e Região Itaú
Secretaria de Organização armando@fetecpr.org.br	Armando Antonio Luiz Dibax 41-3322-9885	Curitiba e Região Unibanco
Secretaria Executiva da Região Norte e Nordeste joao.londrina@gmail.com	João Antonio da Silva Neto 43-3323-0035	Londrina e Região Itaú
Secretaria Executiva da Região Noroeste, Oeste e Sudoeste neilej2004@yahoo.com.br	Neil Emidio Junior 44 -3622-1979	Paranavaí e Região Itaú
Secretaria Executiva da Região Leste, Sudeste e Sul betovonderosten@uol.com.br	Roberto Antonio Von Der Osten 41-3322-9885	Curitiba e Região Itaú

Membros do Conselho Fiscal

Cargo	Nome	Sindicato de Origem
Endereço eletrônico	Telefone	Banco onde trabalha
Efetiva seeb-cornelio@uol.com.br	Lidiane Torrecilha Lopes Pereira 43-3524-2120	Cornélio Procópio e Região Bradesco
Efetivo joel@bancariosdecuritiba.org.br	Joel Rubens Gonçalves 41-3015-0523	Curitiba e Região Itaú
Efetivo rafael@bancariosdecuritiba.org.br	Rafael Ramos 41-3015-0523	Curitiba e Região Itaú
Suplente sbtr@uol.com.br	João Carlos Padilha 45-3252-1851	Toledo e Região Itaú
Suplente pedroeugenio@fenae.org.br	Pedro Eugênio Beneduzzi Leite 41-3015-0523	Curitiba e Região CAIXA
Suplente sindicato@bancariosdecuritiba.org.br	Virgínia Elisabeth Carvalho 41-3015-0523	Curitiba e Região HSBC

Demais Membros da Direção Estadual

Celso Cardoso
 Claudionísio Melin Belmont
 Dulcelina Aparecida da Silveira
 Edvaldo César Melegari
 Eliana Maria dos Santos
 Elizeu Marcos Galvão
 Ênio José Ramos
 Fabrício Francisco A. Pereira
 Gerson Antonio Dalazuanna
 João Maria Siqueira
 José Aureliano Sabino
 José Carlos Sansana
 José Daniel Farias
 José Donizetti Viana
 Josué Rodrigues dos Santos
 Juan Carlo A. Medina Corail
 Júlio de Oliveira
 Juraci Batista de Araújo
 Karla Cristine Huning
 Lílian Caprilhone Carniere
 Lindomar Aparecido Soares
 Liyoko Matsumoto Tamura

Luiz Antonio Alves
 Luiz Carlos de Oliveira
 Luiz Eduardo Hoffmann
 Marcelo Antonio Socoloski
 Márcio Ferreira Vaz
 Maria Salomé Teixeira de Freitas Fujii
 Messias da Silva
 Milton Cézar Raab
 Nilton Borges de Carvalho
 Nilton C. C. Souza
 Osvaldo Norio Nagao
 Paulo Rotta
 Paulo Tharcício Motta Vieira
 Ricardo Wosniak
 Roberto Firmino
 Roseli de Moraes
 Sélio de Souza Germano
 Sérgio Lemes Barbosa
 Solange Salvalagio Tomas
 Vandira Martins Oliveira
 Walter Tsuyoshi Iwamura
 Zelario Bremm



Acesse:

www.bancariospr.com



e fique por dentro das
notícias do mundo bancário.

CUT
fetec/PR

Rua XV de novembro, 270 - 5 andar, sala 510 CEP 80020-310 - Curitiba-PR

Fone/fax (041) 322-9885 • E-mail: fetec@fetecpr.org.br