

SANTANDER, QUEREMOS AVANÇOS!



O movimento sindical está em negociação com o Santander para a renovação do Acordo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O documento garante uma série de direitos exclusivos aos trabalhadores da instituição financeira.

O banco espanhol demonstrou na mesa de negociações otimismo com o futuro da economia e comprovou sua pujança financeira por meio dos resultados. Por isso os representantes dos trabalhadores querem avanços para os funcionários, que são os responsáveis diretos pelos lucros.

A pauta específica é fruto de debate democrático e começou a ser construída a partir da consulta respondida por mais de 10 mil fun-

cionários em todo o país que apontaram suas prioridades.

Baseados nas respostas dos bancários, dirigentes sindicais de todo o país reuniram-se nos dias 12 e 13 de abril para definir a pauta a ser entregue ao banco. As propostas foram aprovadas em assembleias realizadas em todo o país.

Quatro dias depois, o documento contendo as reivindicações foi entregue à vice-presidenta de Recursos Humanos do Santander, Vanessa Lobato. A partir daí, ocorreram três rodadas de negociação. A empresa sinalizou com a renovação do acordo, mas não se mostrou disposto a avançar em novas cláusulas. Veja as principais reivindicações nas páginas dois, três e quatro.

INTENSIDADE DO TRABALHO

2014

2015

118.639,60

LUCRO LÍQUIDO POR EMPREGADO

132.416,44

224.259,26

RECEITA DE TARIFAS POR EMPREGADO

237.226,13

637

CLIENTES POR EMPREGADO

670



MUDANÇA DE REGRAS E METAS ABUSIVAS TÊM DE ACABAR!

Metas determinadas de forma unilateral, impossíveis de serem alcançadas, que mudam a todo momento sem respeitar especificidades do local de trabalho, sazonalidade do mercado ou mesmo oscilações da economia brasileira. Essa é a realidade dos funcionários do Santander que precisa ser mudada.

Os trabalhadores e o movimento sindical querem transparência nos critérios de remuneração variável que envolvem as metas. Esses resultados também não podem ser cobrados no mês de férias, pois impacta negativamente na apuração trimestral – e consequentemente na remuneração variável. Ou obriga o trabalhador a abrir mão do direito de tirar 30 dias de descanso para não ser prejudicado.

As metas das agências devem ser readequadas quando houver redução do quadro de funcionários, afastamentos ou férias.

A meta da agência é maior do que a soma da meta individual, portanto, o bancário precisa bater mais de 100% da meta própria se quiser bater a segunda parte da meta (relativa a agência). A cobrança é desumana. Se a meta é mensal, ela tem de ser cobrada no final do mês e não no início, como de fato ocorre.

TRABALHADORES QUEREM EMPRÉSTIMO SEM JUROS

A volta das férias é sempre um período de aperto financeiro. Os funcionários originários do Banespa têm a opção de pedir empréstimo no valor de um salário e dividir o pagamento em 10 vezes sem juros. O movimento sindical reivindica que esse direito seja estendido para todos os funcionários. Na Espanha, inclusive,

o Santander concede empréstimo no valor de até nove salários sem juros. Por que lá os funcionários têm tratamento diferente dos trabalhadores do Brasil, que são os responsáveis por um quinto dos lucros globais do Santander?



MAIS FUNCIONÁRIOS NAS AGÊNCIAS!

A realidade nas agências é que está faltando gente para dar conta do recado. É o que denunciam os funcionários diariamente ao Sindicato. O banco tem de aumentar o ritmo de contratações para atender melhor a população e aliviar a sobrecarga de trabalho.

Santander tem de acabar com o estorno de comissões de seguros

Se o cliente, por qualquer razão, cancelar o seguro que ele havia contratado em um prazo de até seis meses, o banco estorna a comissão paga ao bancário que efetuou a venda. Além disso, em muitos casos, o funcionário ainda recebe uma advertência. Isso é injustificável. O bancário não tem poder sobre a decisão do cliente, para ser penalizado. O banco tem de acabar com essa prática.

Avaliação de desempenho tem diversas falhas

A avaliação de desempenho é outra causa de transtornos e deve ser revista. Os critérios são subjetivos e dependem única e exclusivamente do gestor. E até os trabalhadores afastados são avaliados. A pontuação negativa impede o pagamento da remuneração variável, promoções, bolsas de estudo e, principalmente é utilizada como ferramenta de demissão. O movimento sindical cobra que o Santander corrija essas injustiças.



MANUTENÇÃO DOS FILHOS ATÉ 24 ANOS COMO DEPENDENTES DO CONVÊNIO

Até novembro de 2014 os bancários do Santander podiam manter filhos e dependentes no plano de saúde até que completassem 24 anos de idade, desde que houvesse comprovação de que cursavam faculdade. Naquele mês, o banco

unilateralmente acabou com esse direito. Agora o trabalhador que quiser manter o filho tem de pagar como uma vida a parte, o que encareceu muito o valor do convênio. O banco espanhol é o único que faz isso.

MÉDICOS DO BANCO NÃO TÊM AUTONOMIA

Funcionários que adoecem de tanto trabalhar e tem de se afastar denunciam que alguns médicos contratados pelo Santander não têm autonomia. Em português claro: os profissionais fazem o que o banco manda. No exame de retorno ao trabalho ou demissional, mesmo que o bancário comprove que está incapaz para o trabalho, o médico do banco não tem autonomia para considera-lo inapto, pois neste caso o próprio formulário obriga o profissional a consultar o Santander antes de dar seu parecer.

“O médico do banco deixou claro que não tinha como me deixar inapta e disse que eu ia ter de voltar para a mesma agência”, conta uma bancária que desenvolveu uma série de transtornos psiquiátricos depois de sofrer vários assaltos na unidade em que trabalha. “Inclusive estava esperando para ser atendido e, na sala, tinha uma funcionária com tipoia no braço e, mesmo assim, deram apto [a ela]. O médico disse que recebe ordens e só pode considerar inapto em casos extremos como câncer e doença terminal.”



RETORNO GRADUAL PARA OS AFASTADOS

O Sindicato propôs ao Santander um programa gradual de retorno ao trabalho para os funcionários que se afastarem e ainda não apresentarem plenas condições de retomar suas atividades. Pela proposta, que consta na pauta de reivindicações (cláusula 27ª), nas duas primeiras semanas o funcionário trabalha 50% da jornada. Na terceira e quarta semanas, cumpre 75% da jornada. A partir da quinta semana, caso não tenha qualquer contraindicação médica, retoma normalmente suas atividades.

Transparência na AQO

Os trabalhadores têm o direito de saber quais os critérios que o banco usa para a pontuação na Avaliação de Qualidade Operacional. Além disso, os bancários não podem ser responsabilizados por ocorrências que não estão diretamente ligadas ao atendimento ou que não são da sua alçada, como, por exemplo, reclamações de clientes por falhas no sistema ou algum problema relacionado a organização do banco. A AQO impacta na remuneração variável de toda a agência, portanto, penaliza o grupo. Os bancários sofrem todos os dias com metas abusivas e o Santander ainda cria obstáculos para o pagamento da remuneração variável. Isso tem de mudar!

QUEREMOS AINDA:

- Isenção de tarifas bancárias, incluindo a anuidade de cartão de crédito para trabalhadores ativos e aposentados;
- Auxílio academia no valor 70% da mensalidade, limitado ao valor de R\$ 130 para todos;
- Licença remunerada à mulher vítima de violência;
- Mais respeito ao trabalhador que tiver de prestar esclarecimentos na Gerência de Ocorrências Especiais. Os auditores devem deixar claro que o funcionários está desobrigado de assinar qualquer documento e/ou declaração. O direito de não produzir prova contra si mesmo está garantido pelo artigo 5º da Constituição Federal.

DISTRIBUIÇÃO DO PPRS TEM DE SER MAIS JUSTA E TRANSPARENTE

Segundo dados do balanço do Santander, em 2015 o banco lucrou R\$ 9,7 bilhões. Deste montante, gastou R\$ 1,26 bilhão para o pagamento dos programas de participação no lucro, sem informar o quanto foi destinado à Participação nos Lucros e Resultados garantida na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), PPRS garantido no Aditivo e outros programas próprios definidos unilateralmente pelo Santander.

Segundo estimativa do Sindicato, destes R\$ 1,26 bilhão, R\$ 704 milhões foram pagos a título de

PLR determinado pela CCT. Em PPRS foram pagos R\$ 2.016 para cada um dos 50 mil empregados no ano de 2015, o que totaliza R\$ 100,8 milhões. O balanço do banco também informa que R\$ 108 milhões foram para 42 diretores executivos, o que representa R\$ 2,573 milhões para cada um deles.

Descontados do total de R\$ 1,26 bilhão os valores descritos acima, ainda sobram R\$ 347 milhões, provavelmente pagos na forma de programa próprio a gerentes, superintendentes e outros cargos. O Sindicato entende que esse valor não deveria

estar incluído no montante da PLR – já que é utilizado como política de meritocracia – e, portanto, deveria ser pago em forma de gratificação e incidir encargos sociais.

Graças a uma lei sancionada no ano 2000 (Lei 10.101), o banco está isento de recolher tributos previdenciários e trabalhistas sobre a participação nos lucros declarados no balanço. Como essa conta não bate, reivindicamos que todo este valor declarado no balanço seja negociado com o movimento sindical.

PREMISSAS QUE QUEREMOS ACORDAR

- Distribuição mais justa dos valores, reduzindo a desigualdade que hoje impera entre o que é pago aos 50 mil bancários e o que recebe a alta cúpula do banco;
- As regras do programa devem ser bastante claras, com ampla divulgação entre os funcionários e definidas no início do exercício, sem possibilidade de alterações ao longo do ano, e que eventualmente possam significar prejuízo aos trabalhadores;
- O acordo não pode ter apenas metas individuais. Deve ter metas coletivas (banco, área e/ou departamento), cujo peso deve ser maior do que as individuais (claras e objetivas);
- Evitar que as metas estabelecidas sejam abusivas, inatingíveis e nocivas à saúde do trabalhador.

MUITO \$\$\$ NAS MÃOS DE POUCOS



FONTES: CVM, BALANÇO DO BANCO E ESTIMATIVA DO SINDICATO



FONTES: BALANÇO DO BANCO E ESTIMATIVA DO SINDICATO