

FÓRUM DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DO BANCO SANTANDER REUNIÃO DE 25/07/2013

Em encontro nacional dos dirigentes sindicais do Santander, realizado nos dias 04 e 05/06/2013, no tocante ao tema Saúde e Condições de Trabalho, foram definidos como prioritários os temas e as propostas abaixo elencadas:

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

As condições de trabalho no Banco Santander são assustadoras, pioram e se deterioram dia a dia. No ano passado o número de demissões superou as contratações o que resultou na redução de 572 postos de trabalho. Por outro lado aumentou em 45 o número de agências e em mais de 2 milhões a base de clientes.

Neste ano as demissões concentram-se sobretudo nas agências em razão da política de redução de custos, fusão de agências e a eliminação de cargos/funções como de coordenador de atendimento.

Neste quadro perverso de aumento de serviço/metabolismo e redução do quadro de funcionários proliferam o assédio moral, a sobrecarga, a extrapolação da jornada de trabalho e a ameaça constante de demissão. O grande número de afastamentos são sinais claros de que os trabalhadores não aguentam mais esta situação.

Para que possamos começar a mudar este quadro a representação sindical reitera as seguintes reivindicações:

- a) Fim das reuniões diárias para cobrança de metas nas agências;
- b) Fim da exposição de ranking individual e da exposição e cobrança do ranking nas reuniões e teleconferências;

- c) Fim das metas individuais;
- d) Proibição de abertura e prospecção de conta universitária fora da jornada e do local de trabalho;
- e) Fim do desvio de funções nas agências, envolvendo caixas, coordenadores e gerentes de atendimento e de negócios.
- f) Proibição de cobrança de metas para estagiário e menor aprendiz;
- g) Fim das metas para a área operacional.

SAÚDE SUPLEMENTAR

- a) O banco deverá unificar a gestão dos planos de saúde.

- b) O banco não segregará os aposentados, assegurando aos empregados com 05 anos ou mais de vínculo empregatício, com o Grupo Santander Brasil, bem como para seus respectivos dependentes, a manutenção do plano de saúde durante a aposentadoria, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, mediante o pagamento de mensalidade correspondente ao valor que era descontado de seu holerite (contra cheque).

- b) O banco assegurará aos empregados demitidos sem justa causa bem como para seus respectivos dependentes, pelo prazo previsto na lei 9.656, a manutenção do plano de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, mediante o pagamento de mensalidade correspondente ao valor que era descontado de seu holerite (contra cheque).

- c) O banco garantirá assistência médica para os pais, abrindo para todos os funcionários a possibilidade de inclusão dos mesmos na assistência médica.

- d) O banco deverá assegurar transparência na gestão dos planos de saúde, fornecendo aos representantes dos trabalhadores os contratos e os estudos atuariais que subsidiam as decisões, pois os trabalhadores também arcam com os custos e, portanto se constituem em parte interessada e legítima.

- e) O banco estabelecerá e divulgará as datas de upgrade e downgrade para todos os trabalhadores, bem como ampliará a rede conveniada de médicos, clínicas e hospitais.

PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

Os trabalhadores com deficiência e os que retornam ao trabalho após afastamento previdenciário, principalmente com diagnósticos com CID "F", transtornos psíquicos, encontram muitas dificuldades e barreiras quando precisam, por orientação médica, mudar de local de trabalho ou função.

A representação sindical reivindica, conforme proposta apresentada na Campanha Nacional dos Bancários/2012, para a Fenaban, que remeteu o debate para negociação banco a banco, iniciarmos com o Banco Santander a construção, no âmbito do Fórum de Saúde, um programa cujo objetivo é assegurar, condições adequadas de reinserção do empregado no trabalho, após encerramento de benefício previdenciário de origem ocupacional ou não. Para início dos debates propomos os seguintes pontos:

1. O Programa deve ser discutido com os representantes dos trabalhadores;
2. Equipe multiprofissional com plena independência para desempenhar o seu papel/trabalho;
3. Retorno gradual para a função;
4. Mudança de função e/ou local de trabalho quando solicitado pelo médico assistente e pelo trabalhador;
5. Garantia de mudança de função sem redução salarial, inclusive garantir média da remuneração variável;
6. Os médicos do banco não poderão validar atestados dos médicos assistentes;
7. Identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores;
8. Promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;

9. Acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho.

FUNCIONAMENTOS DAS CIPAS

No dia 25.07.13, O Sindicato dos Bancários de São Paulo realizou encontro com os trabalhadores eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Os representantes dos trabalhadores querem discutir com o Santander as garantias necessárias para o pleno funcionamento das CIPAs instaladas no banco, bem como, o respeito aos cipeiros eleitos e as decisões tomadas nas reuniões da CIPA's. Garantir o pleno funcionamento da comissão significa avançar na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, e avançando na preservação da vida e na promoção da saúde do trabalhador, de modo a tornar o trabalho, direito fundamental dos homens, em fonte de prazer e não doenças.

Segue abaixo os problemas e as reivindicações apresentadas pelos representantes dos trabalhadores:

1. Os trabalhadores membros das CIPA's devem discutir e elaborar um Plano de Trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho com o estabelecimentos de metas, objetivos e prazos.
2. Os trabalhadores membros das CIPA's devem realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu Plano de Trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.
3. Os trabalhadores membros da CIPA's devem ter condições, inclusive o tempo livre necessário para a realização plena de suas funções. Neste sentido, O Santander deverá imediatamente proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo TEMPO SUFICIENTE para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

4. Os trabalhadores membros da CIPA's devem ter garantia de acesso as informações, reuniões e tempo livre para participar das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores. Também devem participar com o Santander da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho, propor medidas de solução dos problemas identificados e requisitar ao banco análise de informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores. E, ainda, requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

5. O Sindicato reivindica que o banco Santander garanta aos trabalhadores membros da CIPA's acesso a ferramentas de comunicação, como acesso a intranet e ao e-mail (meios estes usados pelo Santander para divulgar as metas dos bancários) para divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho, garantindo também a divulgação das decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;

REUNIÕES DAS CIPA'S – PENDÊNCIAS:

O Sindicato reivindica que sejam apresentadas respostas e solução para assuntos e problemas que já foram identificados pelas CIPA's, registrados em atas de reuniões destas comissões e encaminhadas a empresa, mas que o Santander não apresentou solução ou resposta até o momento.

CIPA - CASA I

Reivindicações:

- a. Melhor acessibilidade para as pessoas com deficiência. Exemplo: implantação de piso tátil e adequada sinalização, inclusive em braile (para todos os prédios);
- b. Ergonomia: criar canal para facilitar a solicitação de suporte para lap tops;
- c. Estacionamento: conserto de buracos;
- d. Ampliação e melhorias no ambulatório (com dentista, médicos para algumas especialidades nos moldes da Torre);

- e. Ambulância: melhorar a logística de acesso;
- f. Simulado de situação de emergência: corrigir os problemas apresentados no simulado (exemplo: utilização de maca, elevador, escada, logística, etc.);
- g. Curso de brigadista: ampliar a divulgação e o tempo para inscrição.

CIPA - CASA III

Reivindicações:

- a. Ergonomia: adequar as mesas (ou altura do monitor) de acordo com o campo de visão\altura dos olhos do usuário;

CIPA - Torre

Reivindicações:

- a. Implementação imediata de piso antiderrapante nos acesso as garagens, pois a situação atual provoca quedas de motociclistas e ciclistas;
- b. Implantação de faixa exclusiva para circulação de motos/ciclistas;
- c. Implantação de faixa de segurança na travessia da Torre para o Shopping.

CIPA's SP 1, SP 2, Bráulio Gomes:

Reivindicações:

- a. Inclusão da Pausa de Descanso de 10 minutos (Extra-Break) na escala;
- b. Fim do controle de tempo para a utilização do banheiro;

Scor - Serviços de Controle, organização e registros Ltda

Empresa terceirizada que presta serviços ao Santander e onde trabalha cerca de 50 bancários e cerca de 500 prestadores de serviço.

Reivindicações:

a. Melhoria das condições de trabalho e garantia de pagamento de salários e benefícios da categoria bancária para todos os trabalhadores terceirizados.

b. Implantação de refeitório decente.

O valor de R\$ 10,00 do VR dos trabalhadores terceirizados inviabiliza que eles façam todas as refeições nos restaurantes da região. Ao mesmo tempo os trabalhadores são impedidos de utilizar o que a Scor chama de “refeitório”. Local sem condições de uso, onde existe somente um micro-ondas e um refrigerador em funcionamento. Apenas as grávidas e os que apresentam atestado médico, tem permissão para utilizar o “refeitório”. Os demais trabalhadores, tem que ir no “boteco” e pagar R\$ 1,50 para esquentar a marmitta e comer.

c. Colocação de piso antiderrapante nas escadas evitando acidentes diários;

d. Dedetização e devida desratização;

e. Providenciar saídas de emergência de acordo com normas vigentes;

f. Implantar imediatamente plano de abandono em caso de incêndio;

g. Implantação de uma CIPA para os trabalhadores bancários lotados na SCOR;

Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região – CUT

Contraf – CUT

Fetec/SP – CUT

Feeb/SP/MS

Demais Federações Cutistas

Federações não Cutistas

Afubesp