

Pequenas Conquistas, Grandes Desafios

Ainda são muito grandes os desafios que nós trabalhadores e trabalhadoras do Banco da Amazônia temos pela frente. Levando em consideração todas as nossas necessidades e o reconhecimento merecido, conseguimos avançar pouco nos últimos anos. Precisamos primordialmente avançar na equiparação da remuneração e direitos com os demais Bancos Públicos Federais.

Equiparação Salarial sim, pois fazemos o mesmo trabalho e ao abrigo da mesma legislação. O Caixa, o Analista, o Supervisor o Gerente no Banco da Amazônia fazem o mesmo trabalho desempenhado por essas funções nos demais Bancos Públicos Federais e merecemos, portanto, a mesma remuneração. O mesmo ocorre com a saúde e previdência. No primeiro caso, nosso plano de saúde é o único que não é patrocinado pelo Banco, diferentemente do SAÚDE CAIXA, CAMED e CASSI. Quanto à previdência, o Banco está trabalhando para exterminar com os direitos dos antigos, deixando os novos empregados sem plano de previdência complementar. Por fim, nosso PCS é o mais antigo e problemático da categoria.

Não podemos mais conviver com esta discriminação!

Temos conseguido, porém, ao longo dos últimos dois anos, obter algumas conquistas, mesmo que pequenas e parciais. Conseguimos pôr um fim à política de reajuste zero do reembolso saúde, ainda que não tenhamos conseguido garantir que o reajuste do reembolso acompanhe o reajuste da CASF, a política de reajuste pelo índice da ANS representa um recuo da Diretoria do Banco.

A implantação do Ponto Eletrônico a partir do dia 02 de janeiro de 2013, representa mais uma conquista, principalmente para as agências, uma reivindicação antiga que apenas será efetivada porque consta no acórdão do Dissídio Coletivo 2011/2012. O ponto eletrônico é uma ferramenta importantíssima para evitar o sobre trabalho dos empregados nas agências, e já é uma realidade em todos os demais Bancos Públicos Federais.

Cerca de 200 profissionais deram um passo histórico para sua categoria no Banco. A vitória da ação judicial dos engenheiros do Pará, deve impulsionar uma retomada de força da reivindicação de PCS. Os TC's de conjunto conquistaram a primeira promoção automática com 180 dias e os TB's tiveram o tempo de sua primeira promoção automática reduzida para 180 dias.

Os participantes da CAPAF estão com seus direitos assegurados por decisão judicial, e têm demonstrado um grande poder de resistência frente às investidas assediadoras do Banco e da CAPAF.

Nada disso existia há dois anos. Ainda é muito pouco diante dos reais anseios e direitos dos empregados do Banco, mas estas conquistas nos dão a certeza de que o caminho das mudanças é o caminho das lutas com autonomia e independência.

Devemos ter a capacidade de perceber as pequenas conquistas para a partir disso, renovarmos as esperanças nas grandes mudanças. A Diretoria da AEBA mais uma vez, convoca os empregados do Banco a manterem acesa a chama da luta e da resistência, da organização e da mobilização, nossa atitude deve ser a de não nos calarmos nem mesmo diante da menor injustiça que seja.

Nosso maior desafio hoje é garantir na luta os mesmos direitos dos Bancários dos demais Bancos Federais!

Bancos Federais – Direitos Iguais!



Diretoria da AEBA

PONTO ELETRÔNICO

Uma nova realidade para as agências do Banco da Amazônia



No dia 02 de janeiro de 2013, por força do Acórdão no DC n. TST-DC-7433-50.2011.0.00.000 entrará em operação o novo sistema de controle eletrônico de ponto. As velhas folhas de presença ultrapassadas serão finalmente banidas.

2

GREVE GERAL

Campanha Salarial 2012



3

Este ano, as principais propostas da AEBA permeavam o debate de um emprego decente a partir da necessidade mais objetiva do bancário do Banco da Amazônia: Salário!

O FIM TRÁGICO DA ERA COBRA!

Multas, penalidades e exposição do Banco



O Acórdão do TCU, no processo TC - 019.534/2006-0 publicado recentemente relativo ao contrato 2004/224 que envolve a Cobra Tecnologia S.A e o Banco da Amazônia parece encerrar de forma trágica uma novela que durou mais de oito anos e que significou muito prejuízo, desgaste de imagem e atraso tecnológico ao Banco.

4

Uma nova realidade para as agências do Banco da Amazônia

No dia 02 de janeiro de 2013, por força do Acórdão no DC n. TST-DC-7433-50.2011.0.00.000 entrará em operação o novo sistema de controle eletrônico de ponto. As velhas folhas de presença ultrapassadas serão finalmente banidas.

O sistema será algo similar ao adotado nos demais Bancos Federais, CAIXA e BB. Um programa que a partir da matrícula do usuário disponibiliza campos para o registro das ocorrências na jornada de trabalho, como: entrada, intervalo, saída e outros.

Tal programa estará relacionado com a rede que disponibiliza os principais aplicativos, ao fim da jornada de trabalho a rede cairá. A partir desse momento, qualquer trabalho extra jornada deverá ser autorizado pelo gestor da unidade. O empregado poderá registrar seu ponto na sua estação de trabalho ou em máquina exclusivamente instalada para este fim nas dependências de cada unidade. O Banco disponibilizará uma cartilha explicativa das funcionalidades do sistema.

Demanda Antiga e Importância para as Agências

O Registro Eletrônico de ponto é uma demanda antiga dos empregados do Banco e sua efetivação



se faz necessária porque em razão dos problemas de sistemas, os empregados do Banco acabam por extrapolar cotidianamente sua jornada de trabalho, sem a devida contrapartida no pagamento das horas extras. A opinião da diretoria da AEBA é a de que o ponto eletrônico representa uma conquista para os empregados do Banco e vai permitir maior poder de resistência contra os assédios e pressões por metas, vividos no dia-a-dia do trabalho.

Polêmicas envolvidas na questão

Com o advento do sistema eletrônico de ponto, haverá mudanças na rotina de todos, as principais modificações serão adaptações à legislação trabalhista como o intervalo de 15 minutos que não será computado como parte da jornada de 6 horas, conforme o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT. Outro dispositivo da CLT que deverá ser cumprido, é o intervalo para os empregados com jornada de 8 horas que deverão optar entre 4 e 4 ou 5 e 3 horas. Desde já, adiantamos que estas mudanças são legais e em relação aos quais não cabe questionamento jurídico.

A luta pelo pagamento de horas extras

O registro eletrônico de ponto é apenas um passo de nossa luta pelo pagamento de horas extras. A Diretoria do Banco da Amazônia tomou para si a alçada do pagamento de horas extras. Essa medida é autoritária, pois se trata de um direito que não depende de discricionariedade administrativa. Todos sabem o esforço que os empregados do Banco fazem para dar conta do trabalho que a instituição nos impõe.

CASF

Porque devemos lutar pelo retorno do patrocínio do Banco?

Em 1996, um Acórdão no processo TCU – 474.068/93-5 determinava que o Banco procedesse ao ressarcimento dos valores por ele aportados na Caixa de Assistência dos Empregados do Banco da Amazônia – CASF em 1991, até essa ocasião a CASF era patrocinada pelo Banco. Tal decisão se baseava na premissa de que as mudanças na legislação em 1990 passaram a proibir as transferências de recursos entre essas entidades.

Em grau de recurso a decisão de devolução de recursos foi revisada, mas a partir daquele ano a diretoria resolveu por fim ao patrocínio do Banco à CASF. Tornando o Banco da Amazônia o único Banco Público Federal a não patrocinar o seu plano de saúde. Num primeiro momento em que os salários ainda mantinham certa dignidade e a CO-RAMAZON era responsável por grandes resultados essa medida era vista como um avanço, pois os

empregados de forma associada garantiam atendimento à saúde com dignidade.

Hoje, após os exemplos de gestão problemática da CASF, com a redução significativa de poder de compra dos salários e a política irresponsável da Diretoria do Banco da Amazônia para com a saúde dos seus empregados, a situação começa a ser percebida pela maioria dos empregados com certa preocupação.

A par das nossas lutas por uma gestão transformadora na CASF, de nosso combate contra a irresponsabilidade da diretoria do Banco com a saúde dos seus empregados, é preciso pensar no retorno do Banco como patrocinador do nosso plano de saúde.

A situação para os empregados do Banco é muito desigual em relação aos demais bancos públicos federais que mantêm o modelo de patrocínio.

Veja o Quadro: gastos dos empregados com saúde por Banco

Ord.	Banco	Modelo	R\$ Banco	R\$ Empregado
1.	Banco da Amazônia	Reembolso	260,00	R\$ 260,00
2.	Banco do Nordeste	Patrocínio*	2,5%	2,5%
3.	Banco do Brasil	Patrocínio	3%	6%
4.	Caixa Federal	Patrocínio	2,5%	2,5%

- No modelo de patrocínio os custos administrativos são 100% do patrocinador.
- Os percentuais dizem respeito à remuneração total dos empregados de todos os Bancos.
- A referência ao Valor de R\$ 260,00 no Banco da Amazônia refere-se a categoria que contém a maior quantidade de empregados pois a 1ª faixa desapareceu e a segunda deve desaparecer em Breve.

Cada empregado do Banco da Amazônia está pagando algo em torno de 15 a 30% de sua remuneração que já é baixa com saúde, enquanto nos demais Banco esse valor não ultrapassa 3% no pior caso.

Vamos continuar nossa luta para garantir saúde de qualidade com preço justo para os empregados do Banco.

CAPAF

Sentença do TRT 8ª Região mantém responsabilidade do Banco pelo déficit da CAPAF

Mais Uma Vitória Jurídica do SEEB-MA. Diga não à migração!

Empregada do Banco da Amazônia, aposentada pelo INSS de 2007 que optou por continuar trabalhando junto ao Basa, requereu junto à justiça especializada do trabalho abstenção de cobrança indevida de contribuição para plano de suplementação de aposentadoria da CAPAF, bem como devolução de todos os valores indevidamente descontados desde a sua aposentadoria.

Entenda o caso:

A 4ª vara especializada da Justiça do Trabalho do Maranhão julgando uma Reclamação Trabalhista

proposta em face do Banco da Amazônia e CAPAF, deu sentença procedente à trabalhadora para que os requeridos Basa e CAPAF se abstivessem da cobrança nos salários da Reclamante da referida contribuição para CAPAF, sob o argumento de ilegalidade, ressaltando que neste caso a trabalhadora por ocasião da instituição do plano de suplementação de aposentadoria imposto pelo Banco da Amazônia aos seus empregados através da Portaria BASA n.º 375/1969, a reclamante foi compulsoriamente forçada a integrá-la, e de acordo com o estatuto em seu art.6, parágrafo 7º, há a determinação de que o as-

sociado aposentado que completar 30 anos de contribuição deve ser eximido de contribuir para o plano de aposentadoria suplementar da CAPAF, e prevenido inclusive em seu art. 61, que as alterações Estatutárias posteriores não poderão prejudicar direitos de qualquer natureza, adquiridos pelos associados.

A justiça determinou ainda, que além da isenção do desconto, fosse devolvido todos os valores a esse título indevidamente descontados a partir de 10.01.2007, época da aposentadoria da reclamante, mês a mês, inclusive sobre 13º salário e férias com 1/3 com juros e correção.

Este ano, as principais propostas da AEBA permeavam o debate de um emprego decente a partir da necessidade mais objetiva do bancário do Banco da Amazônia: Salário!

A categoria rejeitou a proposta inicial com um índice de reajuste de 6% proposto pela Fenaban e decidiu com unanimidade pelo início da paralisação no dia 18 de setembro.

Os empregados do Banco da Amazônia foram presença maciça durante a assembléia e somaram sua força aos demais bancários dos bancos públicos e privados, aprovando a greve geral. Na ocasião, Silvio Kanner, presidente da AEBA falou a respeito das dificuldades enfrentadas durante o processo negocial, marcado pela intransigência e indiferença da diretoria do BASA, e foi além "Em nossa opinião, as propostas oriundas da mesa da FENABAN estão fora dos padrões necessários à categoria, aceitar 6% está fora de cogitação. A categoria acumula enormes perdas salariais e outra questão a ser debatida é a isonomia, os novos empregados não estão conquistando os direitos que os antigos empregados têm". Na ocasião, Silvio reivindicou que o SEEB-PA transmitisse aos negociadores na mesa da FENABAN e específicas, a importância em debater a questão da equiparação do Banco da Amazônia com os demais bancos públicos, o que justificou a bandeira de luta da AEBA para a Campanha Salarial 2012 "Bancos Federais, Salários Iguais! Equiparação Já!", e enfatizou "No Banco da Amazônia, ano passado, nós fizemos 77 dias de greve, mas essa não foi uma alternativa dos trabalhadores de ir até o dissídio coletivo, esta foi uma alternativa do Banco. Há entre os empregados do Banco da Amazônia um grande orgulho em relação à greve de 2011, pois se a greve acabou nos tribunais não foi por culpa dos trabalhadores, mas sim por culpa da diretoria do Banco e do Governo Federal que não quiseram negociar o acordo que nós propúnhamos. A greve acabou nos tribunais e nós avaliamos que foi melhor assim, do que aceitar um acordo rebaixado, pois nós saímos com nossa dignidade limpa". A AEBA apontou como reivindicação principal "Equiparação já! Bancos Federais, Salários Iguais!", e conclamou a categoria para lutar com força e determinação a caminho da conquista das seguintes reivindicações:

Confira os principais itens que foram reivindicados este ano:

- Reajuste Salarial de 23%.
- Reposição das Perdas Salariais de 6% ao ano.
- Ticket alimentação de 2 salários mínimos.
- PLR de 25% do lucro, distribuída linearmente (2 parcelas: 12/12 e 03/13).
- Novo PCS.
- Reembolso do Plano de Saúde referido no valor do Plancaf.
- Elevação imediata do Reembolso Saúde para 27%, referente ao congelamento 2012 – 2011.
- Atualização da tabela de enquadramento do Amazônia Saúde pelo índice de reajuste salarial acumulado desde 2007.
- Salário Educação de ½ salário mínimo (RS 311,00).



- Valorização do Quadro de Apoio.
- Piso profissional no vencimento básico dos Engenheiros de acordo com a Lei 4950 A- 66
- Indenização por morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho.
- Garantia de transferência para empregados vítimas de trauma resultantes de assalto ou seqüestro.
- Ponto Eletrônico Já!
- Democracia na CIPA – Cipeiros 100% eleitos
- Retirada dos Planos Saldados da CAPAF e reconhecimento das sentenças da justiça do trabalho.
- Fim das terceirizações.
- Valorização dos pilotos do SPB.
- Fim do seguro para os alto-executivos do Banco.
- Licença paternidade de 180 dias.

Infelizmente, em 09 dias de movimento pouco se avançou

Na noite de 27 de setembro, os empregados do Banco da Amazônia decidiram aprovar a proposta apresentada pela empresa e encerraram a Greve.

Para a AEBA, o acordo de trabalho deste ano iniciou um novo patamar nas negociações coletivas no Banco da Amazônia no qual alguns pontos da pauta específica foram atendidos, principalmente a redução do tempo para promoção automática para os técnicos bancários e a implantação de promoção automática para os técnicos científicos. Além disso, a proposta de antecipação da PLR foi a melhor dos últimos anos. Porém, o acordo foi de longe considerado uma vitória, e muito aquém do que a categoria precisa e merece. Infelizmente o excelente desempenho da Campanha Salarial 2011 não se repetiu este ano. Entretanto, consideramos que esse acordo representou um passo importante e que ele foi possível apenas porque os trabalhadores do Banco demonstraram a partir de 2011 a sua disposição para a luta, com a Greve de 77 dias.

Todos os empregados do Banco da Amazônia estão de parabéns pela coragem e força que têm demonstrado nos últimos anos. Apesar de representar um pequeno avanço, mas a campanha salarial 2012 ainda não resolveu nosso principal problema: a discriminação que sofremos em relação aos direitos dos empregados dos demais Bancos Federais.

Proposta não garantiu o valor do reembolso saúde

O presidente da AEBA ressaltou durante a Assembleia que pôs fim à Greve, que para a diretoria da Associação, seria necessário algo a mais para a aprovação da proposta. Exatamente por isso, defendeu manter a GREVE por mais um dia até que a diretoria nos garantisse que não haveria redução do reembolso saúde. Desde 2007, que as faixas de valores de remuneração para recebimento do reembolso saúde estão congeladas. Com isso, a cada ano que nossos salários são reajustados, um grupo grande de empregados experimenta uma redução no valor do seu reembolso.

Neste caso é emblemático que os Técnicos Bancários 1 ao serem promovidos para TB 2, perderão R\$ 119,00 no reembolso saúde, reduzindo sensivelmente o impacto do reajuste na remuneração líquida. Isso certamente deve ocorrer com muitos outros empregados e certamente já aconteceu com todos que estão na menor faixa de reembolso.

A relevância na questão apresentada pela Associação era de que não poderíamos aceitar uma proposta em mesa de negociação que significasse a redução de qualquer direito. Por isso, propusemos ao Banco que garantisse a manutenção dos valores, uma vez que isso não acarreta impacto dos dispêndios com essa verba.

Restou à AEBA cobrar do Banco a garantia de que não haveria perda para nenhum empregado relativamente ao reembolso do Plano de Saúde.

Plancaf sofre reajuste de 17% e o reembolso de 7,93%

Depois do reajuste de 17% do PLANCAF, a Diretoria do Banco aprovou unilateralmente um reajuste de 7,93% (índice da ANS) no reembolso, mudando o critério (valor de referência) do reajuste do reembolso. Se antes a referência era o reajuste do PLANCAF, agora passou a ser o índice da ANS. Tal mudança acentuou mais ainda as dificuldades dos empregados. De acordo com nossos levantamentos, os empregados do Banco da Amazônia gastam em média 30% de sua remuneração com Plano de Saúde, enquanto nos demais bancos federais esse valor não passa de 3%.

O que interessa agora é que não haja redução de valores de reembolso em nenhum caso. A AEBA, CONTEC e SEEB-MA estão cobrando da Diretoria do Banco da Amazônia estas garantias, uma vez que isso não significará nenhuma elevação nos investimentos com a saúde dos empregados. Nesse momento, queremos essa garantia, mas isso não exige o Banco de reajustar as faixas para valores similares a 2007, ano em que a Diretoria passou a congelar as faixas para economizar com nossa saúde. A informação em mesa de negociação é a de que o Banco contratou um atuariário para fazer um estudo na perspectiva de reajustar as taxas.



Assembleia que aprovou o início da greve, em 12/09/2012



Manifestação em frente à matriz do Banco da Amazônia

Multas, penalidades e exposição do Banco

O Acórdão do TCU, no processo TC - 019.534/2006-0 publicado recentemente relativo ao contrato 2004/224 que envolve a Cobra Tecnologia S.A e o Banco da Amazônia parece encerrar de forma trágica uma novela que durou mais de oito anos e que significou muito prejuízo, desgaste de imagem e atraso tecnológico ao Banco.

O prejuízo não foi pequeno, só não está na mesma proporção da Nova Amafutas e Banco Santos, pois o caso do contrato 2004/224, envolve ainda perdas pelo atraso tecnológico: incalculáveis.

A EMENTA do Acórdão é bastante clara ao listar as **irregularidades** ocorridas no contrato. Ausência de requisitos para inexigibilidade de licitação, subcontratação indevida, contratação conjunta de serviços tecnicamente divisíveis, sobrepreço, descumprimento de cláusulas contratuais, falta de projeto básico, falta de estimativa de preço, falta de planilha de custo unitário, **superfaturamento**.

Essa empresa não foi contratada, foi empurrada goela abaixo no Banco da Amazônia e em outras estatais, pelo novo governo que assumia o país, isso é facilmente perceptível pelo grau dos problemas apresentados pelo TCU. Imaginem que, sequer o TCU encontrou um projeto básico ou uma estimativa de custos fundamentada, que o TCU aponta que houve superfaturamento entre outras irregularidades. Oito anos depois do contrato 2004/224, o Banco gastou rios de dinheiro e não tem nada de



fundamental de solução tecnológica.

Segundo o relatório do TCU os gestores do Banco, estão diretamente relacionados com os problemas, vejamos o que diz o texto do Acórdão no item 10 **“Quanto ao assunto, a instrução concluiu que não houve irregularidade nos procedimentos de pagamento que permitiu ao Basa ter efetuado um gasto a maior do que o devido, mas considerou que algumas condutas praticadas por gestores e por membros da diretoria do referido banco concorreram para a irregularidade em tela”**.

O TCU rejeitou de pronto todos os argumentos de defesa dos acusados, multou os ex-diretores do Banco em R\$ 50.000,00 e três empregados que ocupavam e/ou ocupam cargos de alta gestão em R\$ 15.000,00, além de decidir que o Banco está desobrigado de pagar à Cobra um valor de R\$ 11 milhões.

Por determinação do TCU o processo será enviado ao Procurador-chefe da procuradoria da república no estado do Pará, ao Procurador-chefe do Ministério Público Federal no estado do Pará e a conversão do

processo em Tomada de Contas Especial – TCE para verificar se houve dano ao erário público.

De qualquer forma, resta claro o atraso que tal imposição ocasionou ao Banco, um projeto extremamente caro, sem eficácia e eivado de irregularidades.

Para a Diretoria da AEBA a melhor forma de fortalecer a área de TI do Banco é através da valorização e formação de uma equipe de empregados do Banco – para isso, é preciso rever imediatamente a condição salarial dos profissionais dessa área e organizar uma equipe técnica da casa para pensar e implantar as mudanças tecnológicas necessárias. Se o Banco tem milhões para jogar fora com um contrato fraudulento que não dá nenhum resultado, porque não pode melhorar a condição salarial de quem efetivamente trabalha e dá resultados?

Como estamos fazendo, a diretoria da AEBA continuará a acompanhar o caso e informar os associados. Além disso, vamos solicitar o imediato afastamento dos gestores envolvidos e abertura de inquérito administrativo para apurar as responsabilidades dos gestores e ex-gestores nas irregularidades apontadas pelo TCU.

Todos os empregados do Banco devem se indignar com esse acórdão. Não se trata de algo banal ou meramente formal, trata-se de um problema gravíssimo que deve ser investigado e os responsáveis devem arcar com os resultados de suas decisões.

Retrospectiva - Algumas das principais ações da AEBA em 2012

