

Ao

Banco Santander (Brasil) SA

Att. Sra. Fabiana Ribeiro

Sup. Relações Sindicais

Ref.: PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO – RETORNE BEM

Os Representantes dos Trabalhadores do Banco Santander vem através deste documento requerer o que segue:

O Banco Santander, frustrando as expectativas e os inúmeros pedidos de negociação sobre o tema, implementou unilateralmente, há mais de um ano, em várias cidades do país o Programa de Retorno ao Trabalho, denominado “**Retorne Bem**”.

Este Programa não dá cumprimento à cláusula 44ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, não contou com a participação dos Representantes dos Trabalhadores e tem apresentado inúmeros problemas aos funcionários envolvidos.

Solicitamos a imediate suspensão do referido programa e a abertura de negociações sobre o tema.

Para tanto, segue abaixo, os pontos que os trabalhadores entendem que devem constar do Programa de Retorno ao Trabalho:

I - Reivindicações

- participação de representantes sindicais e cipeiros na construção e no aprimoramento contínuo de um programa de retorno ao trabalho;
- construção de um programa de retorno ao trabalho que respeite as limitações e restrições do trabalhador e que pressuponha mudanças nas condições de trabalho;
- análise das atividades de trabalho, em conjunto com o trabalhador, como ponto de partida do processo de retorno ao trabalho;
- participação do trabalhador no seu processo de retorno ao trabalho, para que haja construção conjunta das possibilidades de reinserção no trabalho;
- participação do serviço de saúde da empresa, com equipe multidisciplinar no processo de retorno ao trabalho, sempre em integração com o trabalhador;
- acolhimento adequado por parte dos gestores aos trabalhadores em retorno ao trabalho;

- não discriminação das pessoas em reabilitação profissional, com deficiência ou restrições no cotidiano e nas progressões de carreira e salários;
- definição de canal de comunicação e resolução ágil entre o trabalhador e a empresa, para resolver problemas no processo de retorno ao trabalho;
- registros dos problemas existentes no processo de retorno de cada trabalhador tanto pelos representantes sindicais e cipeiros, como pela empresa;
- definição de canal de comunicação ágil entre a empresa e representantes sindicais e cipeiros para registro e resolução conjunta de problemas enfrentados por trabalhadores no processo de retorno ao trabalho;
- registro das decisões;
- estabelecimento de termo de compromisso nos moldes do parágrafo 2º da IN 98/2012, do MTE:

§2º O termo de compromisso deve conter, no mínimo, as seguintes obrigações por parte dos compromissados:

- I. proibição de discriminação baseada na deficiência, com respeito às questões relacionadas com as formas de emprego, de acordo com o especificado no art. 11;
- II. identificação das barreiras porventura existentes e promoção da acessibilidade em suas diversas formas, respeitadas as necessidades de cada pessoa;
- III. promoção de campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate à discriminação e ao assédio;
- IV. promoção de qualificação profissional da pessoa com deficiência ou reabilitada, preferencialmente na modalidade de aprendizagem; e V. impossibilidade de dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência, sem a prévia contratação de substituto de condição semelhante, na hipótese de término de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, ou dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado.

- acompanhamento dos trabalhadores após o fim do programa de retorno ao trabalho por pelo menos 6 meses por parte do serviço de saúde ocupacional da empresa, com possibilidade de prorrogação, em diálogo com representantes sindicais e cipeiros;
- respeito aos pareceres dos profissionais de saúde responsáveis pelo tratamento e acompanhamento clínico do trabalhador em processo de retorno ao trabalho;
- respeito ao direito legal de acesso por parte do trabalhador a quaisquer documentos que lhe digam respeito;
- garantia ao direito do trabalhador de escolher os profissionais que tratam de sua saúde;
- transparência total do processo e das decisões tomadas.
- suspensão das metas e avaliação de desempenho durante o participação do programa;
- garantia de emprego de 12 meses para os trabalhadores que retornam de afastamento previdenciário.

II – Reabilitação Profissional

Os representantes dos trabalhadores reafirmam o entendimento de que a reabilitação profissional é um dos serviços previstos por lei de responsabilidade do Ministério da Previdência Social (art. 18 da Lei 8.213/91), que independe de carência, devido a segurados que não sejam suscetíveis de recuperação para sua atividade habitual (art. 62). O benefício auxílio-doença deverá ser mantido até que o segurado seja habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta subsistência ou se considerado não recuperável, for aposentado por invalidez (art. 62).

III – Problemas com o Programa Retorne Bem

Os representantes dos trabalhadores do banco Santander afirmam que as premissas citadas não são respeitadas pelo Programa “Retorne Bem,” e denunciam os problemas elencados a seguir, que envolvem os médicos do Banco e o Programa.

No exame de retorno quando os trabalhadores argumentam que não tem condições de voltar ao trabalho ou, apresentam relatório do médico assistente propondo a continuidade do afastamento, começam os problemas:

1. Falta de autonomia dos médicos nos exames de retorno e demissional

Muitas vezes o médico do banco alega que concordam com a posição do médico assistente, mas que NÃO podem conceder ASO INAPTO sem antes ligar para o RH. Solicitam um tempo para fazer a ligação e na maioria das vezes retornam dizendo que não foram autorizados a conceder INAPTO.

2. Pressão sobre os trabalhadores para adesão ao Programa

Tenta-se convencer o funcionário a aceitar a sua participação do programa de RETORNO AO TRABALHO – RETORNE BEM. Invariavelmente afirma-se ao trabalhador que ele terá suporte para retornar ao trabalho de forma gradativa, que poderá ter mudança de função e até de local de trabalho, redução de ritmo e metas. Por outro lado, que se não aceitar fazer parte do Programa, ficará sem salário, pois será considerado APTO e poderá ficar com registro de falta no banco.

3. Falta de transparência

- Os trabalhadores assinam um documento de adesão ao Programa, mas não recebem cópia do documento e sequer conhecem as regras às quais serão submetidos, ou se suas necessidades e restrições serão contempladas.

- Não participam do que se considera o que seriam suas limitações e muito menos recebem por escrito quais são suas limitações. Algumas orientações são repassadas verbalmente, mas nunca recebem nada por escrito.
- Os gestores não recebem qualquer orientação do RH e sequer são informados que receberão uma pessoa que está no Programa e quais suas limitações. Os gestores não sabem o que fazer com os trabalhadores. Esses trabalhadores muitas vezes ficam vários dias sem função alguma.
- Os trabalhadores que aceitam a adesão ao Programa retornam imediatamente para a agência de origem, sem nenhum documento que comprove que foram encaminhados para o Programa. Ficam aguardando um contato do RH ou o dia do atendimento com a equipe do RETORNE BEM. Ou seja, voltam sem que o gestor da unidade saiba como proceder e quais as limitações do trabalhador. Em São Paulo tivemos um caso de uma trabalhadora que foi demitida mesmo estando no Programa. A demissão foi revertida, pois o médico que a atendeu no demissional casualmente foi o mesmo que a encaminhou ao Programa.

4. Respostas iguais para problemas de saúde e restrições de natureza diferentes

O Programa tem se limitado a conceder pausas de 10 minutos cada 60 minutos trabalhados, pelo prazo de 30 dias e outras recomendações vagas como: retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento; não realizar horas extras; redução da demanda de trabalho; reduzir demanda de digitação. Essas “recomendações” independem do problema apresentado ser LER/DORT ou depressão. Em outros casos reduzem a jornada de trabalho em uma ou duas horas, mas em razão do reduzido número de trabalhadores nas agências dificilmente se consegue realizar as pausas.

5. Impossibilidade de transferência para outro local de trabalho

- A equipe do Programa não tem autonomia para pedir ou para acatar o pedido do médico assistente de transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou não ficar exposto à pressão e ao atendimento ao público. Os trabalhadores com transtornos psiquiátricos decorrentes de assalto ou assédio moral e que têm indicação de não voltar para o mesmo local de trabalho, ou em funções com menor nível de pressão ou que não atendam o público, enfrentam sérios problemas com Programa, pois não conseguem garantias de remanejamento.
- No exame de retorno ao trabalho é informado aos trabalhadores que a equipe do Programa poderá fazer um remanejamento de local de trabalho. No entanto, quando são atendidos pelos médicos do Programa ficam sabendo que isso não é possível, que o médico teria se enganado, ou pior, que o médico do

banco nunca teria dado esse tipo de informação, ou seja, implicitamente se deixa a dúvida de que os trabalhadores estariam faltando com a verdade.

6. Termo de Recusa

- Temos caso em que o trabalhador foi informado que seria transferido e no momento seguinte lhe foi comunicado que deveria permanecer no mesmo local, situação insuportável por sua condição clínica. Foi-lhe exigido, então, que ele assinasse um Termo de Recusa de participação no Programa, como se ele não quisesse voltar ao trabalho. A verdade é que ele queria retornar ao trabalho, mas em outro local como lhe havia sido dito inicialmente. Além de ficar sem salário e com toda a responsabilidade de novo encaminhamento ao INSS, sentiu-se ameaçado de desligamento por abandono de emprego.
- Os trabalhadores também recebem a informação de que caso a tentativa de retorno não seja bem sucedida, eles podem retornar nos médicos do Programa para solicitar novo encaminhamento ao INSS. Mas, quando o trabalhador se vê nessa situação, lhe é exigido que assinasse o Termo de Recusa de participação do programa. Novamente a responsabilidade pelo insucesso do programa recai totalmente sobre o trabalhador.

7. Cumprimento de metas e avaliação de desempenho para os participantes do Programa

Para os trabalhadores que participam do Programa, outro grande problema está ligado ao cumprimento de metas e avaliação de desempenho. Muitas vezes recebem a informação que ficarão, por um período, fora do sistema de metas do banco, mas isso não acontece de fato. Quando esses trabalhadores são avaliados, são cobrados e pontuados negativamente pelo não cumprimento das metas.

Aguardamos com urgência a suspensão do Programa e a abertura de negociações.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO – OSASCO E REGIÃO – CUT

CONTRAF-CUT

FETEC-SP-CUT

FEEB-SP-MS

DEMAIS FEDERAÇÕES CUTISTAS

FEEB-BA-SE

AFUBESP