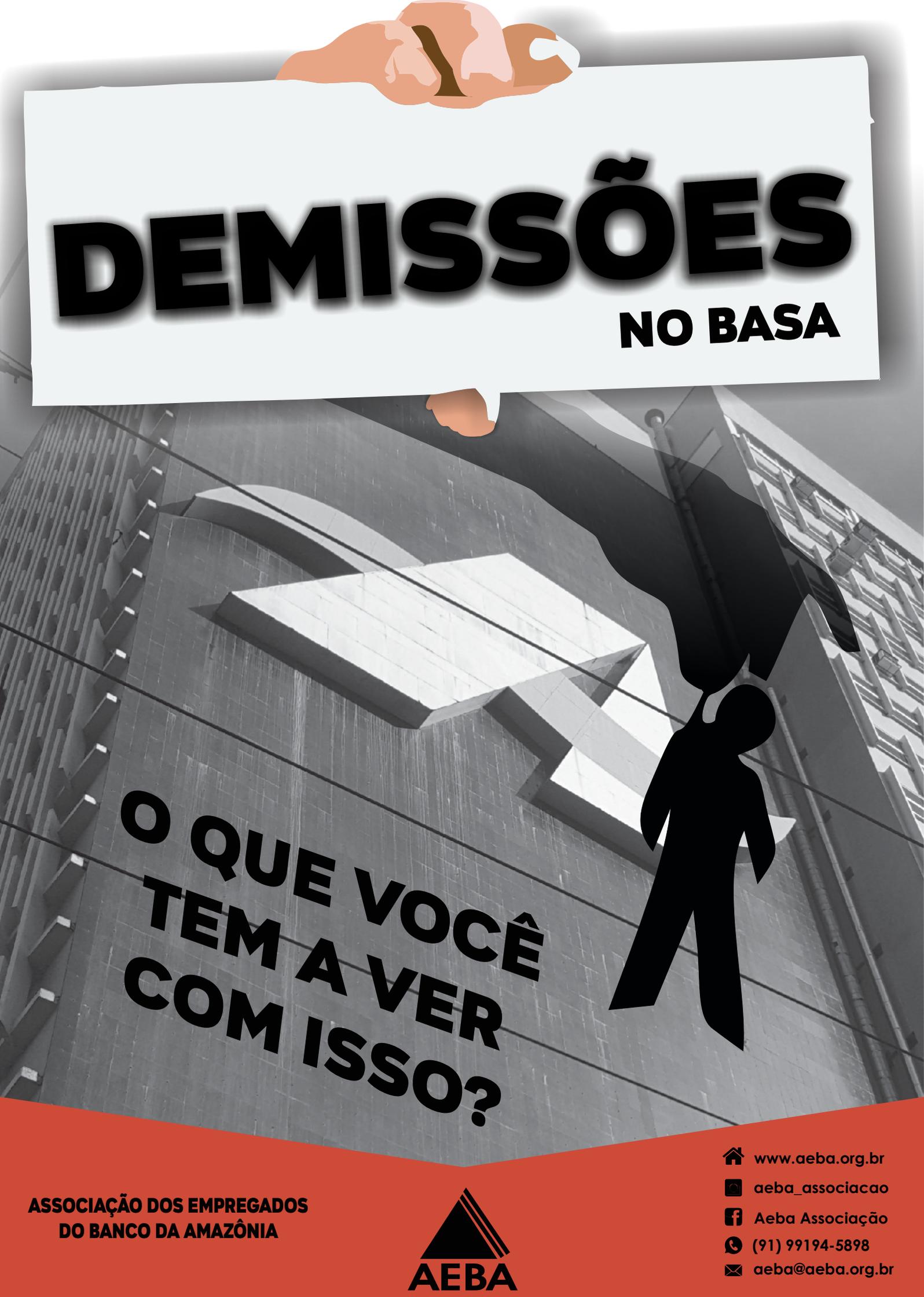


DEMISSÕES

NO BASA



O QUE VOCÊ
TEM A VER
COM ISSO?

ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS
DO BANCO DA AMAZÔNIA



 www.aeba.org.br

 [aeba_associacao](https://www.instagram.com/aeba_associacao)

 [Aeba Associação](https://www.facebook.com/AebaAssociação)

 (91) 99194-5898

 aeba@aeba.org.br

TODOS OS EFEITOS QUE A POLÍTICA DE DEMISSÕES PODE CAUSAR EM CADA UM E, EM TODOS OS EMPREGADOS

EXISTE DIFERENÇA ENTRE O QUADRO DE APOIO E OS DEMAIS EMPREGADOS DO BANCO?

A diferença é apenas o Cargo de pertencimento.

O BASA tem três cargos conforme o PCCS de 1994: TB, TC e Quadro de Apoio – QA.

TB – Técnico Bancário – reúne os empregados que foram aprovados em concurso para nível médio. Sua exigência de acesso é o segundo grau completo. Existiam TB's antes do novo PCCS? Sim. Bem como outras carreiras de não TB's foram migradas para esse cargo, como os praticantes.

TC – Técnico Científico – Reúne os empregados que fizeram concurso para nível superior, os profissionais como médicos, advogados, TI, contadores, economista, psicólogos, engenheiros. Sua contratação é obrigatória para determinadas atividades.

QA – Quadro de Apoio – Reúne os empregados que pertenciam a categorias cujas atividades foram terceirizadas ou encerradas: digitadores, ascensoristas, telefonistas, recepcionistas, motoristas (que ainda existem).

NOS OUTROS BANCOS HAVIA QUADRO DE APOIO? O QUE ACONTECEU COM ELES?

SIM, havia. Quando foram criados novos PCCS's no BB, BANPARÁ e BNB, por exemplo, essas pessoas foram incorporadas na categoria TB.

ENTÃO O QUADRO DE APOIO PODE FAZER TRABALHO “DE BANCÁRIOS”, OU SEJA, NAS AGÊNCIAS?

SIM, sem problemas. Se o Banco igualasse os salários dos cargos entre o Quadro de Apoio e a carreira de TB, os empregados do Quadro de Apoio poderiam trabalhar nas agências, não haveria passivo trabalhista e poderiam até exercer funções, como aconteceu durante muitos anos. Não precisa nem mudar o nome do cargo.

ENTÃO EXISTE UMA DIFERENÇA? POR QUE ELES AINDA SÃO EMPREGADOS DO BANCO?

Porque eles fizeram concurso. E, mesmo que não tivessem feito, a Constituição de 1988 incorporou todos os empregados das estatais como parte do Quadro dessas empresas, com os mesmos direitos e deveres.

QUANDO NOS REFERIMOS A TODAS AS EMPRESAS ESTATAIS, COMO PODEM SER CLASSIFICADOS OS EMPREGADOS DO QUADRO DE APOIO E DO BANCO?

Os empregados do Banco, TODOS, somos classificados como EMPREGADOS PÚBLICOS CELETISTAS, diferentes dos Servidores Públicos, vinculados ao Regime Jurídico Único da Lei n. 8.112. Sobre isso não há qualquer diferença entre os quadros de empregados do Banco.

O PESSOAL DO RJU, OS SERVIDORES TÊM ESTABILIDADE? OS EMPREGADOS CELETISTAS TÊM TAMBÉM?

SIM, mas não exatamente. A estabilidade dos Servidores decorre da Lei, já a dos empregados, decorre da jurisprudência. O STF chama de estabilidade precária porque mesmo que não tenham a estabilidade da Lei, foram admitidos por concurso e, por esta razão, sua demissão somente pode ser dar se for MOTIVADA. Se houver um motivo.

ENTÃO A DIRETORIA DO BANCO SOMENTE PRECISA COMPROVAR UM MOTIVO?

NÃO. O motivo da demissão não decorre de ato, omissão ou vontade da empresa, mas do empregado. À empresa cabe, ao identificar o ato do empregado, e considerando o devido processo legal, provar que o empregado deu causa ao desligamento.

COMO ISSO PODE SER PROVADO?

Através do Procedimento Administrativo Disciplinar – PAD. No PAD o Banco vai processar o empregado que, gozará, na forma da lei, de ampla defesa e contraditório, e caso restar comprovada falta grave, ato ilícito, fraude ou algo de elevada gravidade, o empregado será desligado **POR JUSTA CAUSA**.

É POR ISSO QUE EXISTE AUDITORIA? NP – REGIME DISCIPLINAR? ALÇADAS DE PENALIDADES? COMIR?

Exatamente. Embora a Autoria exista para mais coisas, existe para isso também! O PAD deve provar que houve burla

do previsto no Art. 482 da CLT.

E SE O BANCO, AO LONGO DO PAD, NÃO CONSEGUIR PROVAR A AGRESSÃO AO ART. 482 DA CLT?

Nesse caso, de duas, uma. Ou o Banco aplica uma penalidade menos grave como suspensão, advertência, etc., ou, se aplicar justa causa, fica exposto a uma anulação judicial do PAD.

JÁ OCORREU DEMISSÃO DE EMPREGADOS DO QUADRO DE APOIO?

SIM. Como também TB's e TC's. Mas todos após a abertura do PAD, apuração de responsabilidades, comprovação de falta grave (Art. 482 da CLT) e, conseqüente, demissão.

MAS JÁ OCORREU DE ALGUÉM SER DEMITIDO SEM JUSTA CAUSA?

Não. **TODOS OS CASOS EM QUE O BANCO TENTOU, A JUSTIÇA NEGOU.** Se há algum caso não revertido judicialmente isso se deve a falhas processuais. Mas, também, mesmo nesses casos, toda a questão tem a ver com as ações do empregado em questão.

SE A JUSTIÇA DO TRABALHO TEM A ÚLTIMA PALAVRA, ENTÃO, ALGUNS COLEGAS PODEM SER DEMITIDOS E, DEPOIS, VOLTAREM?

ISSO. Exatamente! O Banco tem que ser capaz de provar o "dolo" judicialmente. Se não o fizer, a demissão será revertida.

MAS, ENTÃO, SE É ASSIM, POR QUE A DIRETORIA DIZ QUE VAI DEMITIR O QUADRO DE APOIO?

A Diretoria do Banco quer testar uma pauta nova no judiciário. Quer discutir a demissão a partir de estratégia empresarial. Ou seja, quer uma jurisprudência que permita demitir seguindo as flutuações de mercado.

MAS ISSO NÃO SE RESTRINGE SÓ AO QUADRO DE APOIO?

NÃO. O quadro de apoio existe apenas para DENTRO, ou seja, para o Banco. Para fora todos somos EMPREGADOS PÚBLICOS.

Se o Banco tiver uma jurisprudência específica, para o seu caso, que lhe permita provar que precisa demitir e contratar (terceiros), conforme suas estratégias de negócios, **ESSA JURISPRUDÊNCIA VALERÁ PARA TODOS OS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA.**

ENTÃO TODOS OS EMPREGADOS PODEM SER AFETADOS? COMO?

Sim. O Banco pode resolver transformar sua agência para o novo modelo – com apenas três empregados. Os demais serão desligados por estratégia de negócios.

O Banco pode terceirizar o Acompanhamento de Crédito – GERAC e desligar os empregados. Pode terceirizar qualquer área, a rigor.

EU SOU TB, CONCURSADO, NÃO TENHO NADA A VER COM ISSO! NÃO É MESMO?

Infelizmente, **TEM, SIM!** Se **O PRECEDENTE FOR ACEITO PELA JUSTIÇA VOCÊ NÃO TERÁ MAIS ESTABILIDADE** – se mudar um chefe, um governo, se houver uma reestruturação, se alguém não for com a sua cara, você estará fora.



ATÉ HOJE, TODAS AS DISPUTAS INTERNAS DE PODER TERMINAM COM ALGUÉM SENDO GERENTE OU DIRETOR E ALGUÉM SENDO ANALISTA OU OPERATIVO. CASO A ESTRATÉGIA ATUAL DA DIRETORIA PREVALEÇA, ESSA DISPUTA PODE TERMINAR DE OUTRA FORMA: QUEM FICA E QUEM SAI.

