

Jornal AEBA

Gestão 2011/2013
AEBA - Livre
É a hora da mudança

ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA

Nº 224 - Fevereiro/Março 2013

Editorial

Os resultados, a lateralidade e a GREVE!

Não resta dúvidas sobre a importância dos resultados do Banco no ano de 2012. O lucro de 165 milhões e as aplicações de 4,6 Bi representa os melhores resultados da era "Abdias" à frente de nossa instituição. No email enviado a todos os empregados na segunda-feira, 04 de fevereiro, o presidente, num lampejo de sabedoria agradece aos empregados e lhes atribui os resultados. Não sabe, porém o presidente a profundidade dessa assertiva, embora saiba que se trata apenas de retórica.

Uma simples visita às agências revela as dificuldades enfrentadas pelos empregados no processo de trabalho. Prédios com sérios problemas estruturais e fragilidades na segurança. Unidades com problemas de iluminação, condicionamento de ar, ausência de empregados, excesso de trabalho. Processos arcaicos, sistemas que não funcionam, ou seja, tudo o que depende das decisões e ações estratégicas é precário. O resultado de 2012 tem apenas uma explicação: o esforço dos empregados.

Mas seria ingenuidade não perceber que as palavras do presidente são apenas retórica institucional, baseadas nas técnicas modernas de motivação vazia com o objetivo de adquirir adesão sem qualquer contrapartida material. Por um lado palavras, por outro retirada de direitos é isso que significa a nova terminologia de recursos humanos.

O exemplo mais acabado dessa política é a implantação da lateralidade no Banco. Se houve um avanço tão significativo em termos de lucratividade e resultados, por que então punir os empregados com essa medida? Por que o reconhecimento vem apenas na forma de palavras vazias. O Banco tem se utilizado de todas as estratégias jurídicas e políticas para impedir a execução da ação dos engenheiros do Pará. O quadro de apoio continua marginalizado, o pronto eletrônico tem se revelado problemático, os profissionais de TI permanecem sem valorização e os participantes da CAPAF seguem sendo assediados, chantageados e ameaçados por essa gestão. Somam-se a isso os problemas do baixíssimo nível salarial, a política de arrocho do reembolso saúde, e a apropriação autoritária dos recursos da CORAMAZON.

Seria ingenuidade também não perceber que esse novo discurso faz parte de uma postura anti-greve e anti-sindical adotada pela diretoria do Banco depois de 2011, por orientação do governo federal. Um falso discurso de valorização aliado a uma política de perseguição, assédio e criminalização dos participantes da GREVE.

O presidente Abdias sabe, embora não assuma, contamos apenas com uma forma de avançar nas conquistas e resistir aos ataques e que sua estratégia se resume a impedir que a organização dos empregados se fortaleça. O que a Diretoria teme é a GREVE.

Temos que arregaçar as mangas, ter consciência da nossa situação e das nossas necessidades, entender que cada um é importante nessa luta, que a luta de cada um é a luta de todos, que hoje nosso colega está sendo atacado, mas amanhã pode ser qualquer um de nós. É no exercício da solidariedade entre os trabalhadores que criaremos as condições para a solução dos nossos problemas.



Diretoria da AEBA

CASF

Novo presidente assume para "mandato tampão"!

Precisamos de um esforço coletivo enorme para recolocar a CASF no caminho correto. Ao longo dos últimos anos, as iniciativas da Diretoria do Banco, bem como a omissão da Diretoria da CASF, têm contribuído para um quadro de preocupações.

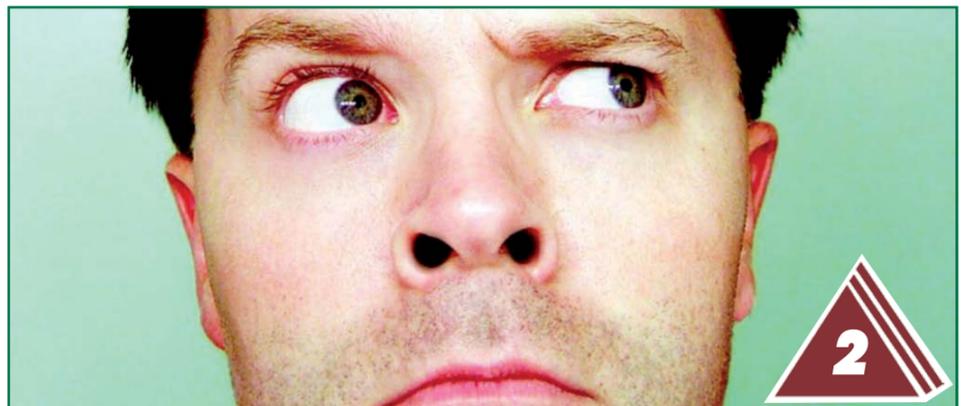


2



CAPAF

CAIXA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO BANCO DA AMAZÔNIA



2

O sofrimento continua com a falta de transparência

Lateralidade.



Eu digo NÃO!

A Diretoria Executiva do Banco da Amazônia, mais uma vez rezando na cartilha da escola de gestão do Banco do Brasil, tornou público no dia 14 de janeiro, no seu Encontro de Gestores, e sem sequer discutir o assunto com as entidades representativas de classe, que pretende "economizar" R\$ 10 milhões ao ano, a custa do trabalho de seus colaboradores. A palavra mágica para essa "economia": LATERALIDADE.

3

AEBA conclui 2012 com as finanças equilibradas

4

Novo presidente assume para "mandato tampão"!

Precisamos de um esforço coletivo enorme para recolocar a CASF no caminho correto. Ao longo dos últimos anos, as iniciativas da Diretoria do Banco, bem como a omissão da Diretoria da CASF, têm contribuído para um quadro de preocupações.

Tem havido uma redução do quadro de associados, elevação da inadimplência, redução da rede de credenciados e das especialidades médicas do ambulatório de Belém, sem falar das condições de atendimento nos demais estados e interiores do Pará que continuam precárias. Porém, o fato mais grave é a contradição entre a elevação das contribuições dos participantes e a contínua necessidade de recursos da CASF para cobrir as despesas com assistência.

Nos últimos anos o CONDEL tem deliberado por reajustes cada vez maiores, cujo resultado é o estrangulamento da capacidade de pagamento dos associados. A decisão de reajustar muito acima do índice da ANS as mensalidades, tanto do



PLANCAF, quanto do Plano Família resulta do bloqueio na elevação das demais fontes de financiamento precisamente o Banco da Amazônia e a CORAMAZON.

Uma vez não tendo condições políticas de avançar em uma linha de pressão contra a Diretoria do Banco da Amazônia, a CASF resolve aumentar a contribuição dos associados e apostar numa reconfiguração dos planos, cujos resultados

são questionáveis e cuja iniciativa padece de qualquer discussão precedente com o corpo de associados.

O novo presidente da CASF ao que tudo indica, deve seguir na mesma linha de ação fazendo pesar sobre os ombros dos associados as responsabilidades, inclusive pela negligência do patrocinador com a saúde dos seus empregados. A CASF precisa de um Novo Modelo de gestão e de uma diretoria que tenha a

coragem de dirigi-la de forma autônoma em relação à diretoria do Banco.

Procuração duvidosa questionada pela AEBA

Recebemos a resposta do CONDEL da CASF quanto a legalidade da procuração emitida pelo ex-presidente concedendo plenos poderes ao Diretor Financeiro. Em sua resposta o CONDEL, além de não se manifestar cabalmente sobre a legalidade ou não da procuração, ainda se baseia em uma procuração diferente da que foi emitida pelo ex-presidente.

Cabe também acrescentar que a resposta ao ofício da CASF somente ocorreu após a decisão do CONDEL de nomear entre os seus membros, um novo presidente.

Em seu planejamento anual a ser realizado no fim de fevereiro, a diretoria da AEBA tomará uma decisão quanto ao reconhecimento do mandato do atual presidente ou a convocatória da categoria para a realização de eleições imediatas.

CAPAF

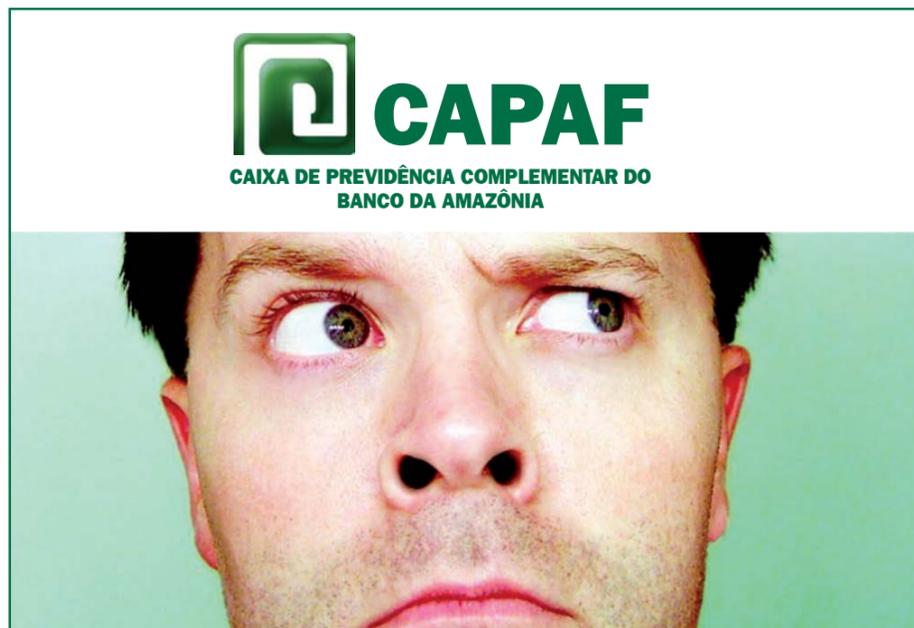
O sofrimento continua com a falta de transparência

Os participantes da CAPAF continuam sofrendo com a falta de transparência, postura que parece ser genética na Caixa de Previdência do Banco da Amazônia. O fato mais recente é a completa ausência de informação sobre o percentual de migração aos planos saldados.

Porém, de uma fonte secundária, precisamente do balanço patrimonial do Banco da Amazônia para o exercício 2012 extraímos a informação que a migração para os planos saldados alcançou "cerca de 52%", vamos então nesse artigo discutir o cenário a partir desse número. De antemão, o balanço do banco deveria ser preciso e matemático, e não utilizar-se de uma expressão lacunosa como essa.

Em primeiro lugar constata-se que se trata de um número muito baixo. No anúncio da retomada dos planos saldados o presidente do Banco da Amazônia, no ano passado, afirmava que a retomada da campanha para as migrações já partiria de 62%, índice alcançado na etapa anterior de pré-adesões. Porém o que se viu foi um decréscimo de 10 pontos no índice anunciado pelo presidente do Banco, num evento em que o inventor da CAPAF fazia figuração.

Em seguida, precisamos, para ter uma visão aproximada do problema, decompor esse número. Logicamente esse percentual de 52% é formado por participantes do Plano Misto (AMAZONVIDA), ex-participantes, participantes do Plano BD



e aposentados de responsabilidade do Banco. Considerando então que se trata de quatro categorias, e em virtude da falta de informações da CAPAF podemos facilmente afirmar que o percentual de migração dos participantes do Plano BD, principal alvo do Eixo PREVIC/BASA/CAPAF, não passou de 20% do total de participantes. Podemos afirmar ainda, sem medo de estar errado, que aqueles do Plano BD que migraram representam a minoria.

O eixo, por sua vez, coerente com sua conduta maliciosa, não divulgou a quantidade de participantes que aceitaram os acordos judiciais e cujos acordos foram devidamente homologados. Aliás, na

primeira versão dos planos, sem o reconhecimento do passivo e sem as possibilidades de acordos judiciais a CONTRAF-CUT, a ANAPAR e a diretoria dos Bancários do PA afirmava que não era possível avançar em mais nada e que aquela era a última versão do plano e que os trabalhadores deveriam aceitar. É a típica política governista no seio das entidades dos trabalhadores.

As possibilidades e consequências da implantação

O balanço do Banco ainda contém outra informação importante para os participantes da CAPAF, um lucro de R\$ 165 milhões, mesmo num ano em que o Banco aportou

todos os meses os valores para pagamento dos aposentados e pensionistas da CAPAF. Está claro que os alarmistas que afirmavam que o Banco iria quebrar estavam faltando com a verdade. Está provado, na prática que o Banco pode arcar com seus compromissos relativamente a CAPAF, sem que haja ataque aos direitos dos participantes.

Está claro que o eixo está com dificuldades para implantar os planos. O baixo percentual de migração está exigindo muitos ajustes. No pós implantação o eixo PREVIC/BASA/CAPAF não poderá fazer nada em relação aos participantes que não migraram a não ser pagar seus benefícios todos os meses de acordo com a decisão judicial. Também não poderão retaliar ninguém, a não ser que resolvam retalhar a maioria.

Não temos dúvida que hoje a situação mais segura é a dos participantes que não migraram, pois aqueles que migraram estão totalmente entregues aos interesses do Banco. Sem falar que ainda não existem ações judiciais questionando a implantação do Plano Saldado, o que pode, depois da implantação, dificultar ainda mais a situação.

Portanto, coerentemente e respaldados nas sábias e técnicas decisões da Justiça do Trabalho, mantemos a orientação aos vinculados ao Plano BD que não migrem, e aos poucos que migraram, que desistam da migração aos Planos Saldados.

Lateralidade.



Eu digo **NÃO!**

A Diretoria Executiva do Banco da Amazônia, mais uma vez rezando na cartilha da escola de gestão do Banco do Brasil, tornou público no dia 14 de janeiro, no seu Encontro de Gestores, e sem sequer discutir o assunto com as entidades representativas de classe, que pretende “economizar” R\$ 10 milhões ao ano, a custa do trabalho de seus colaboradores. A palavra mágica para essa “economia”: LATERALIDADE.

A medida consiste simplesmente em pôr um fim a qualquer tipo de remuneração por assunção de função comissionada interina. Nas ausências de empregados com função comissionada, outro empregado, no mesmo nível assumirá cumulativamente a função.

O Banco copia o modelo de lateralidade do BB

Nos últimos anos o Banco da Amazônia tem herdado uma série de medidas do Banco do Brasil, todas consideradas negativas. A diretoria do BASA deveria começar a incorporar as positivas, como o modelo de previdência privada e o plano de saúde dos empregados.

Na pauta específica dos empregados do Banco do Brasil consta a seguinte reivindicação: “**Fim da Lateralidade e dos desvios de função**”. A medida foi implantada pela Diretoria do Banco no período do presidente Lula e até os dias de hoje os empregados do Banco do Brasil continuam sofrendo com a medida.

Em resumo a lateralidade significa que quando algum empregado que ocupa uma função comissionada (qualquer uma da tabela de função) se ausentar da unidade sua função será acumulada pelo empregado do mesmo nível de outra área. Sem que haja desembolso por parte do Banco. **A lateralidade significa o fim da interinidade em todos os níveis.**

Incompetente e irresponsável. Mais uma vez o Banco atropela a dignidade do seu trabalhador ao anunciar o sistema de lateralidade. O trabalhador tem o direito de receber na mesma proporção e complexidade do serviço executado. Já que nesse caso, quem assumir a função lateral assumirá um risco duplo.

- 1 - Exigimos das entidades que marquem assembleias para a discussão do assunto com a categoria.
- 2 - Organizaremos um calendário de paralisações e manifestações contrárias à implantação do sistema de lateralidade.

Não é novidade que o trabalho da atual gestão do Banco da Amazônia está pautado no

arranjo de aberrações que vitimam seus empregados. O que a atual gestão não enxerga é o aumento da insatisfação, a diminuição do comprometimento e interesse do trabalhador que se vê explorado e sem reconhecimento, inclusive salarial. No Banco da Amazônia não há medidas de melhoramento, mas sim a política de exploração.

AAEBA já encaminhou à presidência do Banco um ofício onde enumerou pontos de reflexão a respeito da inviabilidade da lateralidade.

Conheça os motivos para ser contrário à lateralidade:

- 1 - A lateralidade é uma manobra dos Bancos para evitar o pagamento de substituições de funções comissionadas em caso de afastamentos e férias.
- 2 - A lateralidade significa acumulação de função e por conseqüência de trabalho, na prática significa que um empregado vai se responsabilizar por duas áreas, com todas as conseqüências advindas desse fato.
- 3 - Uma vez havendo acúmulo, os empregados lotados na unidade e que estão envolvidos diretamente nas rotinas e processos, ao ter que se reportarem a alguém que não está familiarizado com a rotina, na prática, terá que assumir o trabalho e a gestão. Porém, sem que nenhum deles seja nomeado e receba nada a mais por isso.
- 4 - A lateralidade significa a perda de 10 milhões de reais, que de uma forma ou de outra, faz parte da remuneração de conjunto dos empregados. Significa perda financeira direta para o coletivo.
- 5 - A lateralidade reduzirá nossa participação nos resultados do Banco, por conseqüência do item anterior. Mesmo que aumente o lucro do Banco em 10 milhões, retirados do nosso bolso, a penas 9,25% desse total voltará na forma de PLR e ainda assim mal distribuída com os altos executivos ganhando mais.
- 6 - Existem outras formas de economizar, que não seja o corte de direitos e benefícios dos empregados. Nesse caso há um corte direto de benefícios promovido pela diretoria do Banco.
- 7 - Não haverá mais espaço para aprendizado, uma vez empregados somente terão oportunidade de assumir função comissionada em caráter titular.
- 8 - Essa medida ampliará mais ainda o fosso nos critérios de promoção que separa os

comissionados e não comissionados, os comissionados sempre terão vantagem na concorrência.

- 9 - A lateralidade vai expor ainda mais o Banco a riscos operacionais que podem gerar enormes prejuízos, como já se verificou em diversas ocasiões. Ao acumular função, num ambiente operacional de sérias dificuldades de ferramentas de trabalho os empregados irão estar ainda mais expostos a erros e os processos mais expostos ao risco.
- 10 - A lateralidade deve ocasionar uma ampliação das licenças para tratamento de saúde dos empregados, pois elevará o nível de responsabilidade e as tarefas de muitos empregados, ocasionando elevação no nível de adocimento.

O trabalho no limite!

A função comissionada interina é sempre ocupada por um membro da mesma equipe do titular que se afasta, estando o substituto, portanto no pleno domínio das tarefas, metas, ações da equipe. Diferente de um gestor de outra área que ao assumir vai apenas assinar. Um trabalha efetivamente e outro assina, é isso que vai significar a Lateralidade. Quem vai trabalhar será penalizada, pois não vai receber e quem assina será penalizado, pois vai correr um risco sem contrapartida de remuneração. Exceto para os Gerentes Executivos que estão segurados de “erros” que possam cometer.

A medida vai gerar extremo prejuízo à saúde e física e mental dos empregados. Imagine, como um supervisor de agência vai acumular duas supervisões? Os supervisores já estão no limite, para eles é impossível assumir novas tarefas. Tudo isso é prejudicado pela falta de soluções de TI, e pelo abuso das metas.

A cultura de prejudicar os empregados!

Há uma cultura no Banco da Amazônia e na gestão das estatais de que os empregados representam custos e esses custos devem ser constantemente reduzidos. Inclusive o Diretor de Recursos Humanos Wilson Evaristo afirma que veio para a diretoria para fazer o bem, imagina se fosse o contrário.

É essa cultura que está na origem do arrocho salarial, na política de massacre do Quadro de Apoio, no descumprimento da lei do piso dos engenheiros, no abandono da saúde dos empregados, na proposta de planos saldados da CAPAF e manutenção desse Plano de Cargos e Salários obsoletos, injusto e ilegal.

AAEBA defende que não se deve fazer economia com os direitos e com a remuneração do trabalhador e abomina a postura do Banco em sacrificar seu empregado com a justificativa de economizar. Esse tipo de economia é covarde e resultará no insucesso das gestões. Se tiver que haver cortes, que as economias sejam feitas em relação às regalias e nos desperdícios da diretoria.

Para a AEBA, a lateralidade é uma fraude criada pelos banqueiros para obrigar a categoria bancária a trabalhar sem ser remunerada, obrigando o acúmulo de atividades sem a contraprestação pecuniária devida e justificar os excessos de assédio e exploração. É um equívoco supor que seja justo dobrar a já pesada carga de trabalho dos bancários sem pagar nada por isso. Sem falar que não se cria a experiência necessária para assunção dos cargos, em caso de vacância: quem nasce operativo morre operativo, até que outro empregado não esteja mais no Banco, ou seja, impedido de exercer a função.

AEBA conclui 2012 com as finanças equilibradas

Com base no último Balancete do ano de 2012, a AEBA conclui com superávit seu segundo ano da Gestão "AEBA Livre, É Hora da Mudança"

Quando assumiram a Associação, os membros da diretoria da gestão atual se depararam com o corte do aporte anual de recursos repassado pela Corretora de Seguros CORAMAZON, que era da ordem de R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Devido ao convênio inescrupuloso entre o Banco e a Coramazon, esse aporte da AEBA reduziu em 70%, algo semelhante com que aconteceu também com a CASF. Desde então, a presidência preocupou-se em reordenar a situação financeira da Associação e com responsabilidade gerir os recursos financeiros provenientes única e exclusivamente das contribuições de seus associados. De início, a grande preocupação da AEBA ficou por conta dos gastos desnecessários das diretorias anteriores com viagens e demais vantagens e do contrato advocatício exorbitante, que onerava demasiadamente as finanças da entidade, daí a necessidade da diretoria em ajustar a prestação de serviços desta natureza à nova realidade da Entidade. Na atual gestão, o presidente da Associação deixou de receber um auxílio de representação de 3 salários mínimos mensais, algo que em nenhuma das gestões anteriores foi feito.

Mas a redução no repasse da CORAMAZON não diminuiu a atuação da AEBA na luta dos trabalhadores do Banco da Amazônia. Pelo contrário, a atual gestão não deixou em um único momento a luta direta dos trabalhadores bancários.

E foi com esse reordenamento das receitas e despesas que a AEBA tem atuado, inclusive de forma transparente presta contas através da divulgação no site de todos os balançetes mensais e anualmente divulga seu balanço apresentado à diretoria plena no seu Planejamento Estratégico Anual de atividades e posteriormente em Assembléia Geral.

Hoje há um equilíbrio entre as receitas e despesas da Associação,

resultado de todo um planejamento responsável e independente. Vale ressaltar que inclusive o Banco da Amazônia também virou as costas para a AEBA em relação a patrocínios historicamente repassados para a Entidade, em eventos como o Encontro Nacional dos Empregados do Banco da Amazônia - ENEB, que ano passado teve a solicitação de recursos negada pela presidência do Banco, o que não comprometeu a realização do evento custeado pelas reservas da Associação e de alguns apoiadores. E é assim que a AEBA tem atuado em favor de seus Associados, sem deixar de realizar os eventos que constam no calendário regular de atividades da Entidade, inclusive à frente das Campanhas Salariais.

No Quadro abaixo é possível realizar uma comparação entre o Fluxo de Receitas e Despesas mensais da AEBA nos últimos três anos, percebe-se claramente a mudança.

Tabela do Silvio (Deficit x Superavit 2010-2012-Meses)

Mês	2010	2011	2012
Jan	- 4.125,84	10.087,61	7.081,36
Fev	107.861,45*	- 28.657,19	- 11.214,21
Mar	- 18.937,58	- 9.111,36	12.568,44
Abr	4.276,17	- 2.060,06	17.636,19*
Mai	- 9.158,27	32.820,00*	6.480,19
Jun	- 3.776,75	- 16.332,92	4.359,23
Jul	- 1.939,48	- 22.660,28	2.278,53
Ago	- 15.334,53	- 4.441,59	- 49.915,24
Set	- 11.902,10	- 4.677,49	6.488,83
Out	- 11.754,09	- 9.247,50	10.526,33
Nov	- 32.068,07	- 17.902,41	823,88
Dez	- 36.438,85	- 14.333,49	- 1.886,01

*Os déficits mensais eram compensados com os aportes da CORAMAZON.

- Os meses de Nov e Dez de 2010, foram os últimos meses da gestão passada, percebe-se um esforço de gasto exagerado, uma vez que a diretoria passada não iria permanecer. Um gasto em dois meses de quase R\$ 70.000,00. Embora no nos meses de Novembro e Dezembro se concentre os gastos com 13%, ainda assim trata-se de um volume elevado.
- O mês de agosto de 2012 merece destaque, pois se trata do mês em que a AEBA realizou o XI ENEB, pela primeira vez o Banco deixou de patrocinar o evento.

Como se vê, há uma mudança estrutural das finanças da AEBA do ano de 2011 para 2012. Mais precisamente o ano de 2010, último ano da gestão anterior, apenas dois meses de superávit, abril e fevereiro. Em 2011, durante as mudanças que promovemos na estrutura de gastos apenas maio tem superávit. Já em 2012, nove dos doze meses apresentam superávit, e dois deles fevereiro e agosto o déficit explica-se pela realização do Planejamento Estratégico e do ENEB.

Com isso, afirmamos hoje que a AEBA apresenta finanças equilibradas e aguardamos uma receita da CORAMAZON de cerca de R\$ 60 mil neste ano de 2012. Com isso podemos afirmar que terminaremos essa gestão em uma situação confortável de caixa e em condições muito melhores em relação às finanças ordinárias.

Eficiência dos Gastos

Esse esforço de reestruturação dos gastos não significou em nada uma redução dos serviços presta-

dos e da organização da categoria. Atualmente temos plantão jurídico, uma forte presença de materiais como jornais adesivos, boletins, camisetas; reformulamos o site que atualmente está mais interativo; criamos novas ferramentas de comunicação; participamos ativamente dos processos de mobilização e GREVE.

Arrecadação comparada

A AEBA dentre as entidades, mesmo sendo eficiente e presente na base, razão pela qual a maioria dos empregados recorre a AEBA em momento de dificuldade, nossa associação é a que recebe as menores contribuições. As contribuições das entidades sindicais em geral representam 1% da remuneração básica, aí incluído terço de gratificação, enquanto a AEBA recebe 1% do salário base, excluído o terço. Isso significa que um associado da AEBA que ganha, por exemplo, R\$ 1.000,00 + 1/3 de salário base, contribui R\$ 10,00 para a AEBA, enquanto que para os sindicatos essa contribuição é de R\$ 13,33. Por fim, a AEBA como associação não é beneficiária do Imposto Sindical e do desconto assistencial, embora tenhamos que assumir muitos dos custos da GREVE, principalmente em Belém.

Transparência

Não se deve ter a menor dúvida sobre a transparência da atual gestão da AEBA quanto à sua gestão financeira. Todos os meses publicamos nossas contas detalhadas no nosso site, um exemplo a ser seguido por outras entidades.

Entidades têm dívidas com a AEBA

Conforme pode ser observado em nosso Balanço, o Sindicato dos Bancários do Pará, bem como a AABA têm uma dívida considerável com a AEBA. O que pesa em nossos resultados.

AEBA coloca Assessoria Jurídica à disposição das vítimas de clonagem do Vale Card

Associação está preparada para ajuizar ações de dano moral contra a operadora do serviço de Cartão Alimentação.

Desde o início do ano os empregados do Banco da Amazônia têm sido afrontados com a clonagem dos seus cartões Vale Card, o crime toma proporções absurdas e tem colocado o trabalhador diante de situações vexatórias e constrangedoras às quais cabe reparação judicial.

O ocorrido transparece a inquestionável fragilidade da empresa operadora do serviço, para nós, uma tragédia anunciada e reclamada desde a contratação de tal empresa. Trata-se de uma questão séria, que compromete o direito do

trabalhador a alimentação e consequentemente, a subsistência de sua família, um direito assegurado inclusive pelo acordo coletivo.

Em reunião no último dia 19, a diretoria da AEBA recebeu seus associados para esclarecimentos e orientações repassadas por sua Assessoria Jurídica em relação à clonagem do Vale Card. Na ocasião alguns dos presentes ressaltaram que já estão sendo ressarcidos pela empresa, mas os casos de clonagem ainda continuam, o que reafirma a necessidade de resolução imediata do problema por parte do Banco, inclusive com a suspensão do contrato com a empresa. Apesar do reembolso, a Assessoria Jurídica afirma que isso não exime a operadora do dano moral.

Assessoria Jurídica da AEBA protagoniza recorde de atuação em prol dos associados

Solucionar conflito dos empregados do Banco da Amazônia, tanto em causas trabalhistas, dentro dos processos administrativos disciplinares, também a interposição de ação judicial ou em ações civis, do consumidor, em defesa de interesse individual e particular. Assim tem atuado a Assessoria Jurídica da AEBA. Em dois anos, já tramita um total de quase 60 ações movidas pela Assessoria Jurídica em favor dos associados.

Caso o associado não seja da região metropolitana de Belém, se necessário, o advogado se deslocará até sua região ou município (As des-

pesas com o deslocamento e diária serão custeadas pelo associado).

A Assessoria Jurídica dispõe ainda de um espaço específico no site para publicações que visam esclarecer a categoria em relação às problemáticas entre o trabalhador e a instituição Banco da Amazônia.

SERVIÇO

Expediente às sextas - feiras, de 9h às 12h, na sede da Associação ou no Escritório da Dr^a Roberta Dantas, situado na Rua 15 de novembro, Ed. Chamie, nº 226, sala 710, entre Campos Sales e Padre Eutíquio - Bairro: Campina - Belém-Pará.

Contato: (91) 3241-0385