

APENAS
EM
FORMATO
DIGITAL

Tribuna BANCÁRIA

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ | EDIÇÃO Nº 1642 | 16 A 21 DE NOVEMBRO DE 2020



www.bancariosce.org.br



[bancariosce](https://twitter.com/bancariosce)



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



[seebce](https://www.facebook.com/seebce)



[85 99129 5101](https://api.whatsapp.com/send?phone=85991295101)

BANCO DO BRASIL

PROPOSTA DE ACORDO SOBRE TELETRABALHO PRECISA MELHORAR



A CEBB ainda considera a proposta insuficiente, embora o banco já sinalize em atender algumas reivindicações **(pág. 3)**

Caixa lança novo PDV e CEE Caixa se preocupa com precarização do atendimento e das condições de trabalho **(pág. 4)**

Santander não quer negociar acordo para trabalhadores em home office **(pág. 6)**

REFORMA TRABALHISTA COMPLETA 3 ANOS E SÓ TROUXE AUMENTO DO DESEMPREGO

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) do golpista Michel Temer (MDB), que acabou com 100 itens da Consolidação das Leis do Trabalho CLT), completou três anos no último dia 11/11 sem gerar os tais 6 milhões de empregos prometidos e com um contingente cada vez maior de trabalhadores informais/sem direitos e desempregados.

Em novembro de 2017, quando a reforma entrou em vigor, o Brasil tinha 12,6 milhões de desempregados. Em agosto deste ano, esse número subiu para 13,8 milhões, de acordo com a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE. Os totais de subutilizados (33,3 milhões de pessoas) e de informais (31 milhões) também vêm batendo recordes consecutivos desde o golpe de 2016. Se teve algum tipo de economia ou de benefício com essa reforma, quem obteve isso foram os empresários que precarizaram ainda mais as relações de trabalho. A maior parte das ocupações geradas desde que a reforma entrou em vigor, quando houve, foi informal, por conta própria e sem carteira assinada.

A taxa de informais foi avançando entre 2015 e 2017: nesse intervalo, passou de 45,24% para 47,25%. Em 2018, a informalidade alcançou o patamar mais alto desde 2012, atingindo 35,42 milhões de trabalhadores. No trimestre encerrado em abril, os informais representavam 40,9% da população ocupada. Há 1 ano, esse percentual era de 40,5%. Os dados são do IBGE.

A verdade é que o que foi pretendido por essa levada de governos ultraliberais nunca foi reforma, sempre foi desmanche de direitos, de uma legislação historicamente conquistada pela classe trabalhadora ao longo da história. Tudo foi apenas um pretexto do governo Temer para impor a redução dos nossos direitos, modelo que foi seguido depois pelo governo Bolsonaro, que continuou a investida contra os direitos dos trabalhadores com sua avalanche de MPs.

A reforma só precarizou: criou o contrato de trabalho intermitente, onde o trabalhador além de ganhar pouco ainda não tem garantia de que terá trabalho ou salário no fim do mês; ampliou a jornada de trabalho de 12x36 para todas as categorias; aumentou o risco de acidentes de trabalho, reduzindo tempo de descanso e de alimentação; liberou a terceirização ampla, geral e irrestrita, inclusive de atividades fins; dificultou o acesso à Justiça do Trabalho e deu segurança jurídica para aumentar ainda mais a exploração do capital, entre outros absurdos.

Para dificultar ainda mais a vida dos trabalhadores, a Reforma Trabalhista tentou enfraquecer o movimento sindical retirando a obrigatoriedade da contribuição sindical. Dessa forma, a arrecadação caiu drasticamente de 2017 para 2018. A nova lei trabalhista também trouxe mudanças para o trabalhador que recorre à Justiça, deixando o processo trabalhista ainda mais caro e dificultando a luta por seus direitos.

Nós, do movimento sindical, que estamos no dia-a-dia na luta do lado do trabalhador, sabemos o quanto foi difícil a conquista de vários desses direitos retirados pela reforma e acreditamos que o que gera emprego é o crescimento econômico responsável e igualitário, com geração de emprego e renda sendo uma das questões prioritárias, o que não vem acontecendo desde o golpe de 2016. Enquanto a economia não voltar a crescer, o Brasil não vai gerar empregos de qualidade. A nossa luta é por responsabilidade social por parte dos empresários e do governo federal. Estamos sempre #NaLutaComVocê.



**José Eduardo Rodrigues
Marinho**

*Presidente em exercício
do Sindicato dos Bancários
do Ceará*



www.bancariosce.org.br



bancariosce



bancariosdoceara



seebce



85 99129 5101

Home Page: www.bancariosce.org.br – Endereço Eletrônico: bancariosce@bancariosce.org.br – Telefone geral : (85) 3252 4266 – Fax: (85) 3226 9194

Tribuna Bancária: imprensa@bancariosce.org.br – (85) 3231 4500 – Rua 24 de Maio, 1289 - 60020.001 – Fortaleza – Ceará

Presidente em exercício: José Eduardo Rodrigues Marinho – Repórter: Sandra Jacinto - CE01683JP

Projeto Gráfico e Diagramação: Normando Ribeiro CE00043DG – Esta edição não será impressa, disponibilizada apenas em PDF



FUNCIONÁRIOS DO BB EXIGEM MELHORIAS NA PROPOSTA DO ACORDO DE TELETRABALHO

A Contraf-CUT, por meio da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), reivindica melhorias na proposta apresentada pelo banco em reunião de negociações ocorrida dia 11/11.

De acordo com a CEEB, o banco precisa avançar em sua proposta, principalmente com relação ao início do pagamento da ajuda de custo para quem está em home office. O banco propôs iniciar o pagamento apenas a partir de julho de 2021. A CEEB quer que o banco reavalie e comece a pagar a partir de janeiro.

Pelo acordo proposto pelo banco, as pessoas que estão em home office por causa da pandemia não necessariamente serão as mesmas que serão designadas para o teletrabalho pós-pandemia. O banco fará a seleção do pessoal de acordo com a área e sua necessidade.

Pela proposta apresentada pelo banco, a ajuda de custo será oferecida somente para quem cumpre mais de 50% de sua jornada em teletrabalho. Cada funcionário nesta situação receberá R\$ 80,00/mês.

EQUIPAMENTOS – A representação dos funcionários reivindicou e o banco aceitou fornecer computadores, cadeiras e equipamentos para quem está trabalhando em casa. Como se trata de um banco público, deverá ser iniciado um processo de licitação para a aquisição dos equipamentos e, por isso, o banco só garantiu o fornecimento a partir do segundo semestre de 2021. Desde março há bancários trabalhando em casa e o banco não forneceu nenhum equipamento para que o trabalho fosse realizado. É importante lembrar que isso aconteceu por se tratar de uma situação emergencial que teve como

objetivo a manutenção da saúde e da vida dos funcionários e clientes.

O acordo em negociação é um novo acordo, que não será válido apenas para o período da pandemia e, por isso, precisa ser negociado com cuidado e atenção.

OUTRAS REIVINDICAÇÕES – Outra reivindicação apresentada ao banco é para que não haja aumento da cobrança pelo cumprimento de metas para os funcionários que estão em teletrabalho. No entendimento da CEEB, não existe razão para o aumento das cobranças. As metas existem, mas não devem ser abusivas. Cursos para gestores sobre teletrabalho e relações com os funcionários regulamentação e acompanhamento da jornada; direito de desconexão são outros pontos que estão em negociação. As negociações sobre as reivindicações dos funcionários continuam na semana que vem.

CAIXA INICIA PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO DE 2020

Até o próximo dia 20 de novembro, os empregados da Caixa poderão aderir ao Programa de Desligamento Voluntário (PDV). A medida visa adequar o banco à Emenda Constitucional nº103, da reforma da previdência. Os desligamentos acontecerão entre 23 de novembro e 31 de dezembro. A previsão da Caixa é a adesão de mais de 7.200 empregados. De acordo com a Caixa, os empregados que aderirem ao PDV receberão o incentivo financeiro equivalente a 9,5 Remunerações Base (RB).

Ficaram de fora do PDV os empregados impactados pela emenda nos termos do RH 229. Nessa lista estão os trabalhadores que se aposentaram entre 13 de novembro de 2019 e 5 de novembro de 2020 e aqueles com 75 anos ou mais.

Para a coordenadora da Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE/Caixa), Fabiana Uehara Proscholdt, os maiores de 75 anos não deveriam ser excluídos do Programa. "Entendemos que eles não poderiam ser excluídos uma vez que não tem uma lei complementar que trate especificamente sobre o assunto", afirmou.

A representação dos empregados recorda que a Caixa segue retirando empregados da empresa sem repor. O déficit de empregados na empresa chega a 17 mil. "Nessa pandemia vimos a importância da Caixa. Os empregados fizeram um grande trabalho e mos-

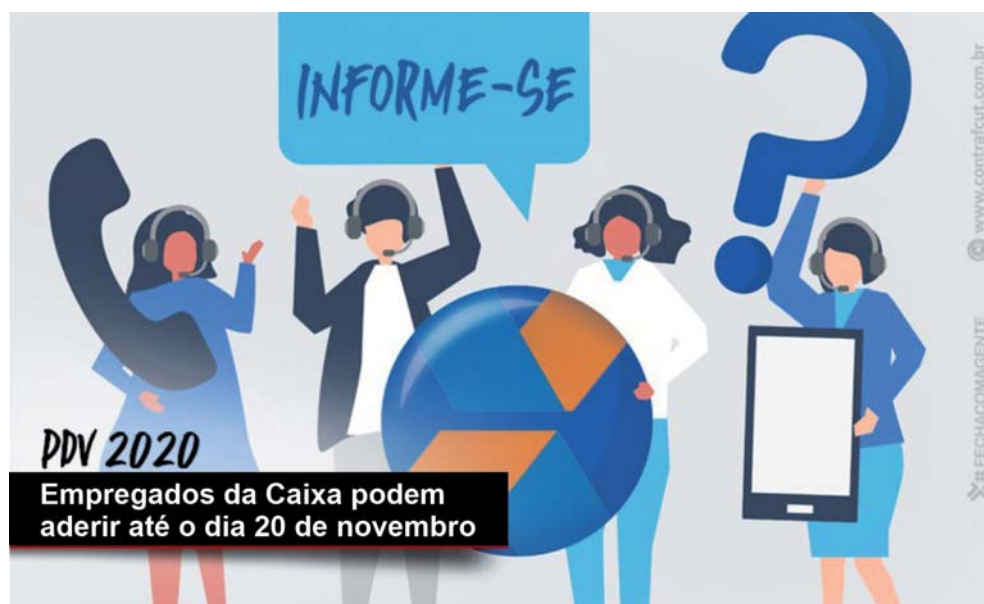
traram que a Caixa é imprescindível. Mas os trabalhadores estão cansados, a jornada está exaustiva e a falta de trabalhadores também agrava a situação", afirmou o presidente da Fenae, Sergio Takemoto.

SAÚDE CAIXA – Os empregados que aderirem ao PDV, poderão manter o Saúde Caixa. Mas também é preciso cumprir alguns requisitos. O Saúde Caixa será mantido por prazo indeterminado para os empregados que: se aposentaram durante o vínculo empregatício com a Caixa, até 13 de novembro de 2019; que entraram na condição de aposentado e possuíam, na data do desligamento, 120 meses ou mais de contribuição ao plano; que se aposentarem após o PDV – 6 de novembro – e com data de início anterior à data da rescisão do contrato de trabalho com a Caixa. Neste caso, a Carta de Concessão deve ser apresentada até 31 de agosto de 2022. Para os outros empregados da Caixa

que não fazem parte dos grupos citados, o Saúde Caixa será mantido por 24 meses.

VALORES COBRADOS INDEVIDAMENTE

– A CEE/Caixa cobrou da direção do banco a devolução dos valores referentes à emissão de DOC e outras tarifas bancárias cobrados indevidamente dos empregados. Sindicatos de todo o Brasil receberam denúncias do desconto, o



PARA ADERIR AO PDV, É PRECISO ATENDER AO MENOS UMA DAS CONDIÇÕES:

- Os empregados que se aposentaram antes de 13/11/2019 (data em que entrou em vigor a Emenda Constitucional 103/2019, da Reforma da Previdência, que prevê a extinção do vínculo empregatício de empregados de empresas públicas que se aposentarem a partir da vigência da Emenda);
- Os empregados que recebem adicional de incorporação;
- Os empregados aptos a se aposentar até 31/12/2020, que solicitem a aposentadoria ao INSS após 6/11/2020.
- Ter 15 anos ou mais de efetivo exercício na Caixa.

NEGOCIAÇÕES SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES SÃO RETOMADAS

A mesa bipartite de igualdade de oportunidades entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro Contraf-CUT e a Fenaban retomou o calendário de reuniões após a campanha nacional da categoria. O encontro do dia 12/11 teve como temas principais o Programa de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra a Mulher e a implementação do Canal de Denúncia para as bancárias vítimas de violência, conforme acordo assinado em março de 2020 e incorporado às Cláusulas 48 a 54 da Convenção Coletiva de Trabalho 2020-2022, assinada em setembro.

A mesa decidiu por intensificar as ações para enfrentamento da violência contra a mulher e contra o racismo já no mês de novembro, tendo em vista ser o Mês da Consciência Negra e também devido aos 16 Dias de Ativismo Pelo Fim da Violência Contra a Mulher, que compreende o período de 25 de novembro a 10 de dezembro.

A divulgação do canal é uma iniciativa da Contraf-CUT, junto aos sindicatos e federações e será assumida em conjunto pela Fenaban, que compreende a necessidade de tal campanha.

Além da campanha conjunta para divulgar o canal, a Contraf-CUT solicitou a retomada do calendário de reuniões, que foi atendida pela Fenaban. Os representantes dos bancos informaram que haverá uma reunião na primeira semana de dezembro, para capacitar cerca de 300 representantes das instituições bancárias e sistematizar as ações para o melhor acolhimento e atendimento das mulheres vítimas de violência. Na segunda semana de de-



zembro, a mesa torna a se reunir com o movimento sindical para apresentar as iniciativas feitas até então.

Durante a reunião do dia 12/11, os representantes da Fenaban informaram que após a incorporação do canal de atendimento às bancárias vítimas de violência, em setembro, registrou-se um aumento do número de bancárias que denunciaram casos de violência. O que indica que, a partir do momento em que o canal de atendimento foi incorporado à CCT, as vítimas passaram a procurar o atendimento nos bancos.

O debate sobre o atendimento das bancárias vítimas de violência foi levantado pela primeira vez pelo movimento sindical em fevereiro de 2019. Em março de 2020, após debate entre as partes, foi acordada a criação de um programa para as vítimas de violência doméstica e do canal de atendimento nos bancos. O acordo foi incorporado na CCT

aprovada em setembro. A reunião desta quinta-feira teve por objetivo encaminhar a estruturação desse sistema de atendimento.

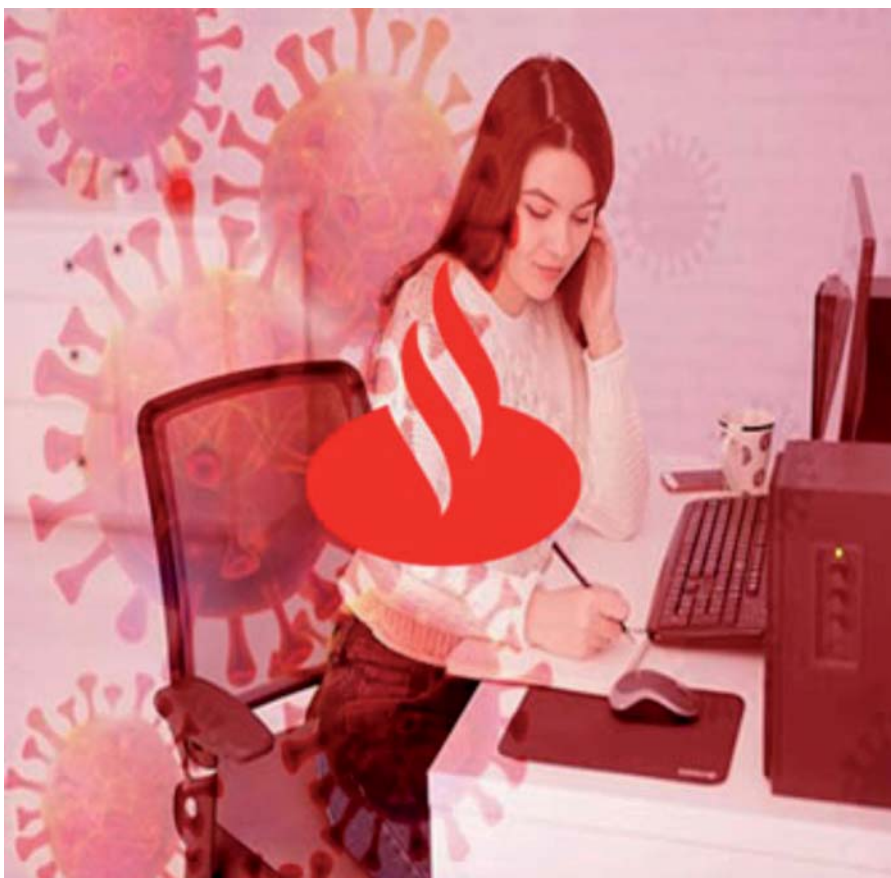
COMBATE AO RACISMO – Os representantes dos bancários propuseram na reunião que a mesa bipartite de igualdade de oportunidades também passasse a ter ações permanentes de combate ao racismo. Para o movimento sindical, não se pode restringir esse debate apenas ao mês de novembro (Mês da Consciência Negra) e sim, abordar a questão diuturnamente. Os representantes da Fenaban concordaram em criar uma ação permanente para tratar a questão. A mesa concordou que é necessário que, tanto na questão de gênero como no combate ao racismo, sejam feitas duas frentes de trabalho. Uma de atendimento às vítimas e outra educativa e de conscientização, dentro dos bancos.

SANTANDER NEGA AJUDA DE CUSTO E ESTRUTURA PARA HOME OFFICE

Em reunião realizada dia 10/11, entre a Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander e representantes do banco, o Santander, único dos grandes bancos que não se interessou em negociar acordo de teletrabalho com o Sindicato, informou que não tem qualquer intenção em fornecer ajuda de custo e nem mesmo mobiliário adequado aos trabalhadores em home office. Na mesma reunião, o banco também não esclareceu as cobranças dos representantes dos bancários sobre a STI.

Na reunião, o Santander informou que está em curso um projeto piloto, com 500 bancários, de jornada mista: quatro dias em home office e um dia com comparecimento na empresa. De acordo com o banco, é disponibilizado treinamento obrigatório para estes trabalhadores e também para os gestores, e o suporte dos sistemas está sendo aprimorado. Entretanto, foi informado de forma clara que o banco não pretende oferecer qualquer ajuda de custo aos trabalhadores, e nem mesmo mobiliário adequado.

O Santander, mais uma vez, mostra sua postura arbitrária, unilateral e de desprezo pela negociação coletiva. Na reunião ficou clara a razão pela qual é o único dos grandes bancos que não demonstrou qualquer interesse em negociar um acordo



de teletrabalho com o movimento sindical bancário. Quer jogar todo o custo do teletrabalho para o bancário, sem oferecer ajuda de custo e nem mobiliário adequado. Aumento da conta de luz, internet, cadeira e mesa adequadas para não adoecer, o Santander quer que isso tudo fique por conta do bancário.

A COE cobra que o banco recue desta posição intransigente e aceite negociar um acordo de teletrabalho que contemple as necessidades dos bancários. O Bradesco, por exemplo, fechou um acordo que prevê, entre outros pontos, uma ajuda de custo de R\$ 1.080 e controle de jornada. É inadmissível que o Santander, que tira

do Brasil a maior fatia de seu lucro mundial, tente impor prejuízos, financeiros e de qualidade de vida, aos seus trabalhadores.

TERCEIRIZAÇÃO –

Sobre a STI (Santander Tecnologia e Inovação) – a exemplo do que ocorre com a operação terceirizada do call center através da ToqueFale – o Santander não deu mais esclarecimentos às cobranças feitas pela COE. A avaliação da COE é de que o banco está criando empresas e fatiando os seus serviços nestas empresas, que contratam trabalhadores com direitos, remuneração e condições de trabalho muito inferiores aos dos bancários. É uma tercei-

rização com objetivo de cortar custos eliminando o emprego bancário. Este método de terceirização aplicado pelo Santander está alinhado com a política de precarização das relações de trabalho defendida pelo governo federal. É urgente a mobilização dos bancários do Santander em defesa dos seus direitos e empregos, mas também pela mudança efetiva da conjuntura política nacional. Essas lutas estão atreladas.

O Sindicato intensificará suas atividades de denúncia, protestos e outras formas de pressão. Os trabalhadores responsáveis pelo maior lucro do Santander em todo mundo merecem e exigem respeito.

BANCO DO BRASIL PLANEJA MANTER DIRETORES QUE VÃO SE APOSENTAR

Para conter o assédio de concorrentes ao seu quadro de funcionários, o Banco do Brasil apresentou uma proposta ao seu Conselho de Administração para manter diretores que vão se aposentar nos próximos anos. A ideia é estender o benefício, hoje restrito aos vice-presidentes, de permanecerem na instituição mesmo após atingirem o tempo necessário para saírem. Segundo informações do Broadcast, o plano de incentivo a diretores valerá até 2027 e mira, ao menos 15 executivos que poderiam deixar o BB por conta da aposentadoria.

“Até que enfim o banco busca reter talentos para o processo de sucessão. Isso mostra que funcionários do banco são bem preparados, inclusive são cobiçados pelo mercado. Assim, não dá para deixar de notar que tal medida contradiz o que propala Paulo Guedes (ministro da Economia) ao tentar impingir a pecha de falta de qualificação e compromisso sobre os funcionários públicos”, afirmou o coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), João Fukunaga.

Fukunaga lamentou, no entanto, que o banco apresente uma proposta para dobrar salário dos executivos, mas tenha feito pressão durante a Campanha Nacional dos Bancários para não que não fosse dado aumento real para a categoria.

PREVI – A ampliação do benefício aos diretores pode ajudar a reter executivos-chave sem gerar aumento com as despesas de pessoal, uma vez que o complemento de salário virá do fundo de pensão do BB, a Previ. “É bom observarmos que a Previ não terá prejuízo, uma vez que os valores já sairiam dos cofres do fundo por causa da aposentadoria. Não temos informações detalhadas, mas é isso o que deve acontecer. Primeiro eles se demitem e depois o banco os recontrata em novo regime de trabalho, que não é CLT”, explicou o coordenador da CEBB. Segundo o Broadcast, a estratégia é bem vista nos bastidores por diretores.

PREVI: A MELHOR GESTÃO, PELO MENOR CUSTO!

No seu mais recente relatório de despesas administrativas de entidades fechadas, divulgado em outubro, a Previc, entidade que regula o sistema de previdência complementar no Brasil, confirmou que a Previ, o fundo de pensão dos funcionários do Banco do Brasil, cobra uma das menores taxas para administrar os investimentos dos associados em todo o sistema de previdência complementar.

De acordo com o relatório, as despesas administrativas da Previ representam 0,14% dos

ativos totais geridos pela entidade. A segunda e terceira maiores entidades do sistema comprometem 0,25% cada uma; e a quarta, 0,19%.

Outra forma de fazer o comparativo, mais adequada segundo os dirigentes eleitos da Previ, é somar na conta o custo da gestão direta dos investimentos, o que inclui corretagem, taxas de administração e de performance de gestores terceirizados, consultorias, entre outras despesas – tudo isso dividido pelos recursos garantidores. Também neste caso a taxa da Previ é a menor: 0,25% do total de ativos; a dos três outros fundos variam de 0,33% a 0,40%.

A gestão da Previ também é de mercado, mas não é terceirizada. São funcionários selecionados e cedidos do BB, que um dia também serão beneficiários. No Plano 1, mais antigo e com maioria de associados já aposentados, as taxas menores significam melhores resultados e mais segurança de que a Previ vai honrar suas obrigações sempre.

PREVI X ENTIDADES ABERTAS – Quando comparada com entidades abertas, a diferença em favor dos associados do Plano 1 e Previ Futuro é enorme. Considerando os bancos privados, o Bradesco, por exemplo, cobra taxa de administração em seus planos PGBL e VGBL percentuais que variam entre 0,7% e 3%; e o Itaú, entre 1% e 3%. Entretanto, na publicidade, os bancos omitem a taxa de administração e dão ênfase na taxa zero de carregamento.

A paridade da gestão é o principal fator para a ótima relação custo-benefício apresentada pela Previ. A possibilidade dos próprios funcionários, os principais interessados, elegerem representantes na direção, aliando o foco na eficiência de mercado a um olhar voltado para o associado, representa uma eficiência maior na gestão e a diminuição do próprio custo. Quando comparamos a Previ com entidades abertas, vemos que o custo é muito menor. O foco não está no lucro. Obviamente que, quanto maior a eficiência, o resultado virá e o lucro é uma consequência da eficiência. Por anos, a Previ chegou a apresentar superávit, fazendo a divisão de recursos entre os associados. A eleição pelos associados de representantes na direção faz total diferença no custo baixo, tanto no comparativo com entidades fechadas quanto com as de mercado.

“O fato de os próprios associados estarem representados na direção da Previ faz toda diferença nessa relação custo-benefício. Com a paridade da gestão, com os associados gerindo seus recursos, evita-se o pagamento de taxas de administração para gestores privados”, avalia José Eduardo Marinho, presidente em exercício do Sindicato dos Bancários do Ceará e titular do Conselho Fiscal da Previ.



MULHERES REFORÇAM O ATIVISMO EM NOVEMBRO E DEZEMBRO

O Dia Internacional de Combate à Violência Contra a Mulher, em 25 de novembro, marca o início de uma mobilização social conhecida como “Os 16 Dias de Ativismo”. A atividade vai até 10 de dezembro, Dia Internacional dos Direitos Humanos. A campanha foi criada em 1991 por movimentos de mulheres e atualmente é realizada em 159 países.

A Contraf-CUT participa da campanha. Os 16 Dias de Ativismo é o momento oportuno para reforçarmos uma luta permanente. A violência contra a mulher é uma das formas mais bárbaras de violação dos direitos humanos. O objetivo é chamarmos mulheres e homens a participarem da campanha para denunciar este grave problema enfrentado pelas mulheres no mundo.

Entre as violências contra a mulher, uma das mais cruéis é o estupro, enraizado em um conjunto complexo de crenças patriarcais, poder e controle que continuam a criar um ambiente social no qual a violência sexual é generalizada. No Brasil, uma mulher é vítima de estupro a cada 11 minutos.

RETROCESSO – Vivemos neste momento conjuntural um grave retrocesso com um aumento assustador da



violência contra a mulher e observamos estarecidos o aumento da impunidade, como o caso de estupro em Santa Catarina, em que o estupro foi absolvido e a vítima, além de humilhada foi exposta a um linchamento moral. Repudiar e combater esse tipo de prática é dever de toda a sociedade. Estupro é crime e não pode ser atenuado. Não existe “estupro culposo”.

BANCÁRI@S NA VANGUARDA – A categoria bancária sempre teve uma forte atuação nas questões de gênero e no combate à violência contra a

mulher. Neste ano, foi conquistado acordo específico com a Fenaban, criando uma cláusula específica, que, além de orientações de prevenção à violência, também cria um canal nos bancos para as bancárias denunciarem violência doméstica. O canal permite acolhimento, orientação e ajuda para que a vítima possa romper o ciclo de violência. Nos meses de novembro e dezembro, a Contraf-CUT divulgará as atividades do Dia Internacional de Combate à Violência Contra a Mulher e Os 16 Dias de Ativismo.

12ª economia do mundo

Dados do FMI compilados pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) apontam que o Brasil não ficará mais entre as dez maiores economias do planeta, conforme reportagem publicada pelo jornal Valor Econômico. O Brasil está despencando no ranking econômico global e ficará, ao final de 2020, em 12º lugar, atrás de Canadá (que assumiu a nona colocação, que era do Brasil), Coreia do Sul e Rússia. Em 2011, no governo da então presidente Dilma Rousseff, o Brasil chegou ao sexto lugar, atrás de Estados Unidos, China, Japão, Alemanha e França.

Descobre um santo para cobrir outro

- Com mais de 14 milhões de trabalhadores desempregados, a inflação em disparada, além da redução do valor do auxílio emergencial, que acaba em dezembro, o Tribunal de Contas da União (TCU) ainda recomenda ao governo Federal a volta da cobrança de impostos sobre produtos da cesta-básica. Na recomendação, os ministros do TCU também pediram ao governo uma estimativa de quanto poderia ser arrecadado com a extinção das desonerações sobre a cesta básica. A ideia deles é que com o dinheiro arrecadado, Bolsonaro reforce o caixa do Renda Cidadã, programa eleitoral com a logo do atual governo, que deve substituir o Bolsa Família. É mais um movimento deste governo para penalizar os mais pobres.

13º salário

- O pagamento do 13º salário deve injetar na economia brasileira cerca de R\$ 215,6 bilhões até dezembro deste ano, de acordo com estimativas do Dieese. O montante representa aproximadamente 2,7% do Produto Interno Bruto (PIB). O estudo mostra que cerca de 80 milhões de trabalhadores formais terão direito ao benefício, que será de, em média, R\$ 2.458, inclusive os domésticos e aposentados e pensionistas.