

Unidade da categoria garante avanços pós-fusão

Bancários unidos em prol de empregos e direitos



Fusão - Um ano de luta!

A fusão entre Itaú e Unibanco cria o maior grupo financeiro do Hemisfério Sul. Desta forma foi noticiada pela imprensa a união entre os dois bancos. Desde então, os funcionários das duas instituições estão na luta para garantir empregos e direitos.

O movimento sindical tem conseguido, através de negociações permanentes, manter e ampliar direitos dos trabalhadores de

ambas as empresas. Confira o resultado dessas negociações nas matérias que seguem e acompanhe as futuras negociações através do **Notícias Bancárias** e do site do Sindicato (www.bancariosabc.org.br).

Mesmo com avanços a luta deve continuar e se intensificar a cada momento. Pois, os trabalhadores continuam sofrendo com problemas decorrentes da fusão

ou anteriores a ela. Mais importante que tudo no momento é a unidade dos funcionários do Itaú Unibanco em prol da luta.

Conheça a seguir os diretores do Sindicato e funcionários do Itaú Unibanco: Adma Gomes, André Ricardo, Darci Medina (Lobão), Elaine Rampinneli, Gilberto Soares Paiva, Helena Kroupa, Magali Sanches, Marcelo Alves de Souza e Mariane Martinho.

Lutas garantem assistência médica e odontológica

Trabalhadores acompanharão o plano periodicamente através do Comitê de Assistência Médica

O Plano de Saúde unificado trás isenção de co-participação para titulares, ampliação da rede de atendimento e menores valores para muitos funcionários do Itaú Unibanco.

No dia último dia 9 foi realizada assembleia para que os bancários do grupo avaliassem o novo Plano de Assistência Médica e Odontológica, que foi aprovado por unanimidade.

Foram quatro meses de negociações para que os empregados conquistassem melhorias no novo plano, em comparação com os anteriores.

A pressão do movimento sindical de todo o país conseguiu, no dia 18 de novembro, que o banco atendesse muitas das reivindicações. A inclusão de hospitais e laboratórios de grande porte; isenção de co-participação em consultas para titulares; ampliação de 12 para 24 sessões de psicoterapia ao ano sem limite de idade; adesão opcional ao plano odontológico (reivindicação antiga dos funcionários originários do Itaú) e inclusão de agregados (reivindicação dos funcionários originários do Unibanco) foram algumas das conquistas do movimento dos trabalhadores.

Será mantida a autogestão, que mantém um plano apenas para os funcionários e gerido pela própria empresa, evitando a intermediação de outras empresas e garantindo um plano sem fins lucrativos.

Os trabalhadores acompanharão e avaliarão o plano periodicamente através do Comitê de Assistência Médica, outra reivindicação vitoriosa do Sindicato. "O Comitê de Acompanhamento já existia no Itaú e foi estendido agora para todos nesse novo Plano. O movimento sindical atua a muito tempo nessa área, conquistando, entre outras reivindicações, a permanência do Hospital Brasil (Santo André) na rede credenciada. Continuaremos,

através das demandas vindas dos trabalhadores, a debater e a resolver os problemas que surgirem. Por esta razão, é importante que os funcionários do Itaú Unibanco participem, junto com o Sindicato, da gestão da nova Assistência Médica e

Odontológica, que é nossa", explica Adma Gomes, funcionária do Itaú Unibanco e diretora do Sindicato.

Consulte no site os principais pontos do novo Plano de Assistência Médica e Odontológica do Itaú Unibanco.

Bancários querem fortalecer o IAPP

Em agosto, a direção do banco afirmou que não tem planos de manter o instituto

A ampliação e o fortalecimento do Instituto de Assistência Pedro Di Perna (IAPP) fazem parte de uma das bandeiras de luta dos bancários do Unibanco. Portanto o Sindicato vai continuar, nas próximas rodadas de negociação com a empresa, pressionando para que as reivindicações dos bancários sobre a caixa de assistência sejam contempladas.

Além da manutenção do Instituto, os bancários do Unibanco querem incluir os colegas do Itaú na associação.

O banco informou, em reunião realizada em 11 de agosto, que não tem planos de manter o IAPP do Unibanco. Os trabalhadores cobraram do banco a realização de uma discussão a respeito do tema, para buscar alternativas. O tema ficou de ser retomado em outra reunião.

"Nós bancários, já informamos ao banco que somos contrários ao fim do IAPP. Pois, se isso acontecer de fato, os funcionários do Unibanco terão que procurar a rede de agências para realizar empréstimos com taxas diferenciadas, o que acarretaria em prejuízos aos trabalhadores da instituição", explica a diretora do Sindicato Elaine Rampinelli.

Segundo o Sindicato o banco tem de construir alternativas de



Diretora do Sindicato e funcionária do Itaú Unibanco, Elaine Rampinelli

empréstimo subsidiado para todos os funcionários, antes de acabar com o instituto. Desta forma, a instituição financeira não poderá lucrar com os empréstimos aos seus funcionários.

A luta da categoria é que o IAPP se transforme numa associação de funcionários da holding, com aporte financeiro do banco e com a direção aberta para a participação dos bancários.

"Sabemos da complexidade deste tema, por isso reivindicamos que o debate seja realizado", finaliza Elaine.

Bancários buscam melhor qualidade de vida

Funcionários querem um PCS isento e justo

A Campanha Nacional dos bancários conseguiu grandes avanços na área da saúde como a ampliação da licença maternidade para 180 dias (que depende de regulamentação para as empresas aderirem ao programa Empresa Cidadã*); implantação do programa de reabilitação profissional e reativação da Comissão de Saúde e a retomada da comissão de segurança bancária, desativada há anos.

O Itaú Unibanco, após pressão dos sindicatos, já aderiu à ampliação da licença-maternidade. Entretanto, ainda há muito que lutar para que se conquiste qualidade de vida melhor e digna, condizentes ao esforço em manter o banco com o status de maior privado do país.

O banco divulgou em seu Relatório Anual de Sustentabilidade 2008 alguns programas de desenvolvimento de carreiras, de qualidade de vida e saúde e segurança no trabalho, além de suas realizações quanto ao Clima Organizacional. O problema é que nenhum desses programas têm sido capazes de diminuir os adoecimentos dos trabalhadores pela pressão exercida em busca das metas abusivas, muitas vezes geradoras de assédio moral e falta de segurança.

Uma das reivindicações dos trabalhadores é a criação de um PCS (Programa de Cargos e Salários) isento e justo, com regras claras para todos os trabalhadores, o que o banco se recusa a discutir. Atualmente o que a empresa chama de programas de desenvolvimento, entre eles o POC (Portal de Oportunidades de Carreiras), é alvo de críticas, entre elas a questão das regras e dos salários.

Quanto à qualidade de vida, a instituição não usa o conceito com a amplitude necessária ao termo. Para que os trabalhadores a tenham é necessária uma política de crescimento digna, com salários e condições de trabalho superiores aos que hoje são oferecidos. Hoje, com a divisão entre as áreas operacionais e comerciais, a falta de funcionários e de treinamento adequado tem feito com que os bancários permaneçam nas agências de nove a dez horas diárias,

sem condições, até mesmo, de almoçarem. Além disso, frequentemente não há suporte para adequação a mudanças no sistema.

São necessárias mudanças urgentes na formulação de metas, para que não haja abusos. É importante também que o Itaú faça adesão à cláusula sobre reabilitação profissional, uma conquista recente da Convenção Coletiva da categoria.

“Com tudo isso, já era de se esperar que o clima organizacional dentro do Itaú Unibanco hoje seja um dos mais pesados, geradores de acidentes de trabalho e reclamações de seus trabalha-

dores. Essa situação só poderá ser mudada quando a empresa aceitar discutir, debater e mudar sua gestão responsável pela cultura organizacional, emprego, saúde e condições de trabalho, segurança, entre outros. O sindicato continuará na luta para que o banco aceite essa discussão sadia a todos na sociedade”, explica a secretária de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato e funcionária do Itaú, Adma Gomes.

* A CONTRAFCUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) esta empenhada na agilização desse decreto que é de competência do Executivo.

Após muita luta, negociações pós-fusão avançam

Sindicato garante mesmos salários e conquistam PCR para todos

Após a fusão entre Itaú e Unibanco, realizada no ano passado, o Sindicato está em negociação permanente com o banco para que os direitos trabalhistas dos funcionários das duas instituições sejam garantidos. A principal reivindicação da categoria está na equiparação de direitos entre os bancários das duas instituições financeiras.

Piso salarial - O Sindicato garantiu, no início de novembro, a equiparação dos direitos, como aumento salarial para os funcionários do Unibanco, que passou a ser o mesmo do Itaú. Desta forma, o salário inicial dos escriturários do Unibanco, que era de R\$ 1089,49 passou para R\$ 1156,50. A situação dos caixas também mudou, sendo que os salários passaram de R\$ 1538,98 para R\$ 1634,63.

Centro de Realocação - Outra cobrança do Sindicato, durante as negociações, foi sobre o balanço do Centro de Realocação – uma conquista dos bancários após a fusão com o objetivo de evitar demissões. Já foram realocados (dados de outubro deste ano) 3.398 bancários, sendo 1677 para agências e 1721 para outras áreas. Outros 541 estavam em processo de realocação.

PCR - As pressões do movimento sindical



Da esquerda para a direita, Adma Gomes (diretora do Sindicato e funcionária do Itaú Unibanco), Wanderley Crivellari (coord. Da COE Itaú Unibanco), Luiz Cláudio (presidente do Sindicato de São Paulo) e Carlos Cordeiro (presidente da Contraf-CUT) em negociação com o banco

bancário fizeram com que o Itaú Unibanco concedesse o PCR (Programa Complementar de Remuneração) para todos os funcionários do grupo. A empresa pagou R\$ 700 a título de antecipação do programa. Anteriormente, a intenção do banco era de antecipar apenas R\$ 500.

Em negociação com a instituição, foi melhorado o valor total da PCR, que poderá ser de até R\$ 2.000, dependendo do crescimento do lucro que será registrado pela instituição este ano. De início, o banco havia proposto R\$ 1.100, valor considerado insuficiente pelos bancários. O valor da gratificação paga pelo programa tem crescido desde 2003.

Sindicato apresenta plano *Itaubanco CD* para os bancários do ABC

Período de adesão para o novo plano será de 11/01 à 9/03/ 2010

O Sindicato realizou, dia 9 de dezembro, assembleia para deliberação e aprovação do Plano de Saúde do Itaú Unibanco. Na ocasião foi realizada, também, a apresentação do novo plano *Itaubanco CD* aos bancários presentes.

Esta apresentação do novo plano *Itaubanco CD*, foi apresentada ao movimento sindical pelos representantes do banco, no último dia 3, na Contraf-CUT, em São Paulo.

“Foram treze meses de negociações para chegar neste novo modelo, que tem como características principais transparência e clareza, diferentemente do PAC (Plano de Aposentadoria Complementar), que era conhecido por muitos como uma ‘caixa preta’. O que muitos não sabem é que, mesmo com 20 ou 30 anos de banco, o funci-



Diretor do Sindicato e funcionário do Itaú Unibanco, Darcy Medina (Lobão)

onário poderia ter no final um complemento ‘zero’ em seu salário de aposentadoria, pois o PAC não tem regras de benefício mínimo, ou seja, um funcionário com um salário mensal de até R\$ 2500 reais não faz jus a nenhum complemento do PAC. Vale lembrar, também, que no PAC não existe pensão por morte”, explica o diretor do Sindicato e funcionário do Itaú Unibanco, Darcy Medina (Lobão).

O novo plano *Itaubanco CD*, haverá uma conta individualizada com valor de aporte inicial para cada funcionário de acordo com o seu salário, tempo de banco e idade, onde serão feitos aportes mensais por parte do banco. O plano terá portabilidade e haverá pensão para os dependentes em caso de morte do titular, além de esco-

lher o perfil de investimento, bem como a forma de receber os benefícios quando chegada a sua aposentadoria.

Para os presentes na reunião a proposta foi satisfatória, pois somente migrando para o novo plano terão de fato algum complemento.

O período de adesão será de 11 de janeiro à 9 de março de 2010, onde o banco se comprometeu a ampliar as informações através de cartilhas, kits de vídeo e DVD's, além de disponibilizar simulador de valores na Estação Administrativa (EA) do Itaú.

Quem fará a opção de migrar ou não, será o próprio bancário, pois não será extinto o atual PAC, cabendo a escolha de qual o melhor lhe convém. O Sindicato sugere que o bancário não tenha pressa em fazer a adesão. É preciso que o mesmo avalie, tire todas as suas dúvidas e busque a nossa orientação. Novas plenárias serão realizadas para explicar o assunto. Para saber as datas, acesse o nosso site: www.bancariosabc.org.br

