

nsustentável

Essa é a palavra que traduz o atual momento do Banco Itaú no que se refere ao trabalhador.

- ✓ **Discriminação com funcionários e clientes**
- ✓ **Lucratividade e Demissões**
- ✓ **Violência Organizacional e Assédio Moral**
- ✓ **Reajustes no Plano de Saúde**

PLENÁRIA DE MOBILIZAÇÃO E DE LUTA

DIA 10 DE MAIO - ÀS 18h30

Local: Sede Social - Rua Xavier de Toledo, 268 - Centro - Santo André

O Sindicato convoca todos os trabalhadores do Itaú para participarem desta plenária e, juntos, discutirmos sobre as demissões e as péssimas condições de trabalho que os bancários estão enfrentando.

Bancária sofre discriminação e é demitida pelo banco

Após 16 anos de serviços prestados no banco Itaú, a bancária I.C.P., mesmo após um período de licença médica devido a um tumor, sofreu discriminação por parte de gestores e acabou sendo demitida do banco.

Em maio de 2010, após várias crises de dor de cabeça, foi diagnosticado um tumor com aproximadamente quatro centímetros na cabeça de I.C.P. Após este diagnóstico a bancária sofreu duas cirurgias em julho e agosto daquele ano. “Fiquei cinco meses afastada do banco para recuperação e, retornei ao trabalho em janeiro de 2011 na mesma função. Logo após o retorno me deram férias alegando que as mesmas estavam vencidas, voltei em fevereiro e, após algumas semanas, passei mal e foi diagnosticado pedras na vesícula”, conta I.C.P. que, com esse novo problema, ficou mais 15 dias afastada para uma cirurgia de retirada da vesícula.

Depois destes tratamentos, a trabalhadora começou a fazer acompanhamento neurológico e tomar remédios fortes, no entanto, a surpresa maior aconteceu no início deste ano. “No dia 19 de janeiro, após o retorno do meu almoço, fui informada que deveria ir até outra agência falar com minha GOE (Gerente Operacional de Empresas) sob a alegação de que teria que ajudá-la em um trabalho. Quando fomos conversar, a mesma me disse que conhecia várias pessoas

que retiraram a vesícula e não estavam gorda como eu”, explica I.C.P. que indagou a GOE se as pessoas que ela conhecia tinham tomados vários corticóides, morfina e soros que havia tomado em seu tratamento. “Comecei a ficar irritada com o tom da conversa e, por diversas vezes, fiz gestos de querer sair da sala quando, finalmente ela me disse que eu estava sendo desligada do banco devido à uma reestruturação e que eu não estava produzindo como deveria. Como poderia manter a produtividade ou aumentá-la com recomendações médicas contrárias, inclusive com remédios para acalmar que me deixavam sonolenta”, disse a bancária que complementa. “Entendo que o banco estava me dando uma escolha depois de anos de trabalho, trabalhar no ritmo que eles queriam e arriscar minha vida ou ficar viva e desempregada”.

Para a bancária, a reestruturação foi apenas uma desculpa para a dispensa. “Na minha cabeça esse não foi o motivo pelo qual fui desligada e sim porque estou gorda e com limitações”, se revolta a trabalhadora. “Por tudo que passei, apesar da rejeição, inclusive por colegas, nunca me senti sozinha pois fui amparada pelos departamentos de Saúde e Jurídico do Sindicato”, finaliza I.C.P. aconselhando a todos os trabalhadores, que se passarem por uma situação como essa, que procurem o Sindicato.

Bancários do Itaú são os que mais sofrem com doenças

O que o banco Itaú vem fazendo com a questão dos trabalhadores adoecidos é anti-constitucional e anti-ético.

A coisificação do ser humano está no dia a dia dos trabalhadores do banco e nos dados do atendimento médico no Sindicato.

O relatório do atendimento médico feito no Sindicato no segundo semestre de 2011 revela que a maioria dos trabalhadores que procuram o atendimento são do Itaú com 46,8% seguido do Santander com 23,4%. A maioria dos atendimentos correspondem ao CID F (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) que correspondem a distúrbios psiquiátricos que totalizam 51,9%.

Os dados só reforçam que tem um problema grave quanto a Organização do Trabalho no Itaú e, ao invés do banco repensar essa organização, prefere demitir as pessoas que estão adoecendo devido a ela, ou que estão doentes e necessitam de cuidados especiais.

“O Sindicato vem orientando e direcionando os trabalhadores adoecidos para que mantenham seus direitos e não sejam mais uma vítima dessa desumanização e falta de ética do banco, portanto, se você está adoecido procure o quanto antes o Sindicato”, explica Lobão, diretor do Sindicato e funcionário do Itaú.

Discriminação no atendimento

Banco não pratica inclusão social em atendimento ao cliente

Quando o número de dígitos na conta é critério para atendimento diferenciado o banco não está praticando a inclusão social. Esse procedimento vem ocorrendo nas agências do Itaú onde há atendimento uniclass. Os clientes considerados vips para o banco não precisam enfrentar as filas comuns para serem atendidos. Isso vem causando transtorno com os clientes que não são considerados vips. Para o diretor do Sindicato dos Bancários do ABC e funcionário do banco, Marcelo Alves de Souza, não é só o cliente que fica constrangido com a situação. “O procedimento do banco está causando mal estar aos funcionários que tem que explicar essa prática de exclusão”, diz Marcelo.

A conduta do banco Itaú quanto ao atendimento diferenciado, fere a dignidade da pessoa humana, conforme previsto na Constituição Federal, pois expõe o cliente que está aguardando na fila a um constrangimento, na medida em que está sendo discriminado em relação à alguém que têm um poder aquisitivo maior.

Temos leis que determinam a discriminação positiva de algumas pessoas que estão em situa-

ção especial. Como é o caso da lei que determina o atendimento prioritário de idosos, gestantes, lactantes e deficientes. Para essas pessoas, a Lei nº 10.048/2000 garante o seguinte:

Artigo 1º - As pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo terão atendimento prioritário, nos termos desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)

Art. 2º - As repartições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos estão obrigadas a dispensar atendimento prioritário, por meio de serviços individualizados que assegurem tratamento diferenciado e atendimento imediato às pessoas a que se refere o art. 1º.

Parágrafo único. É assegurada, em todas as instituições financeiras, a prioridade de atendimento às pessoas mencionadas no art. 1º.

Portanto, se tiver um idoso aguardando para ser atendido e chegar um cliente vip e passar na frente, está violada a lei pois o idoso tem prioridade no atendimento.

Também há lei estadual que limita o tempo de espera nas filas dos bancos. Ora, se o banco está

descumprindo a lei das filas e dando prioridade a clientes especiais (Uniclass) é pior ainda.

Sob o ponto de vista sociológico e do próprio negócio, é um comportamento execrável do banco fazer essa distinção aos olhos de todos. Os clientes que estão aguardando para serem atendidos na fila, abominam esse tipo de privilégio. O direito de fila é universal, em qualquer sociedade as pessoas costumam respeitar filas. E passar na frente dos outros é de longe um comportamento reprovável.

Além de tudo isso, o banco ordenou seus funcionários através de comunicado interno, que não recebam contas da Eletropaulo nos caixas, apenas nos meios eletrônicos. Isso se trata de um desvio da lei do consumidor que garante o atendimento à população, seja correntista ou não, nas agências bancárias, em qualquer meio escolhido pelo consumidor.

Veja o que diz o artigo 3º da Resolução do BC nº 3.694/2009: É vedado às instituições referidas no art. 1º recusar ou dificultar, aos clientes e usuários de seus produtos e serviços, o acesso aos canais de atendimento convencionais, inclusive guichês de caixa, mesmo na hipótese de oferecer atendimento alternativo ou eletrônico.

LUCRATIVIDADE X DEMISSÕES

O Itaú/Unibanco vem batendo recordes de lucratividade ano após ano. Em 2011 o lucro atingido foi de R\$ 14,64 bi. Em contraste a esse número temos o fechamento de 5.764 postos de trabalho entre março e dezembro de 2011 no Brasil. O banco teve uma melhora em seu índice de eficiência no quarto trimestre de 51,9% para 47,3% mas ainda esta longe do que o banco pretende que, segundo informações dos trabalhadores, pretende chegar a 43%. “O que não sabemos é como o Itaú pretende chegar a esse índice. Infelizmente as movimentações do banco fazem crer que ele não está qualificando e sim quantificando”, disse Adma Gomes, diretora do Sindicato e funcionária do Banco.

O Sindicato dos Bancários do ABC e outros sindicatos do país, vem registrando um aumento das demissões, com um foco forte na rotatividade e precarização dos salários. O balanço de 2011 demonstra o aumento exorbitante das demissões na instituição através do crescimento de 145,6% das despesas com processos trabalhistas. “Só no ABC, de 2010 para 2011, houve um aumento de aproximadamente 33% de demissões. Em 2012 até o início do mês de março o número de homologações do Itaú realizadas no Sindicato já estava por volta de 56% acima dos outros bancos, sendo 39 demissões, seguida pelo Bradesco com 17”, compara Adma.

Essa situação pode ser percebida, principalmente na área operacional, onde está havendo um verdadeiro dismantelamento na Região do Grande ABC por parte da Superintendência e do GSOA. “As agências estão trabalhando com um quadro tão reduzido que se torna impossível, em muitos casos, cumprir a jornada, o horário de almoço e até mesmo as necessidades fisiológicas são deixadas de lado pelos funcionários para não estourar o tempo das famosas ‘papeletas’ e aumentar a produção das vendas”, explica Adma.

Os trabalhadores não querem correr o risco de ter o quadro reduzido cada vez mais com o cálculo que o banco implementou no AGIR (Horas Homem Trabalhadas) e que vem sendo utilizado para essa redução. O



Diretores do Sindicato dos Bancários do ABC fazem protesto contra as demissões no Itaú

famoso “feedback” que o banco criou com a justificativa de desenvolver pessoas, preparando-as e orientando-as para que possam ter melhores resultados, é utilizado sistematicamente para demissão. Os trabalhadores demitidos com a justificativa de que um ou mais feedback negativos, denunciam que, ao contrário de serem orientados, são cobrados por metas abusivas, ou seja, inalcançáveis e muito maiores do que o programa AGIR “oficial” estipula. Além disso, não têm seu trabalho, como um todo, reconhecido. “A gestão propositalmente enfatiza os pontos negativos e deixa de lado os positivos”, afirma um trabalhador do banco.

A forte reestruturação que o banco vem implementando em determinadas áreas demonstram a rotatividade com diminuição de trabalhadores e salários, como acontece no setor de empresas. Os Superintendentes da região estão diminuindo radicalmente o número de assessores e os que permanecem ficam com a sobrecarga de trabalho antes designada a dois ou três trabalhadores e, agora, realizada por apenas um ou dois. Também vem sendo contratados trabalhadores na cota de PCD (Pessoas com Deficiência) com salários rebaixados. “É elogiável a contratação dos PCD, mas o que o banco faz é, no mínimo, antiético quando contrata esses trabalhadores com salários rebaixados”, denuncia Adma.

A questão do emprego está sendo discutida em nível nacional com o banco através da CONTRAF-CUT com o apoio da COE (Comissão de organização dos Empregados do Itaú) na qual, em última reunião com o banco, cobrou o fim das demissões. Diante dessa situação o Sindicato, além de participar da Campanha Nacional pelo Emprego da CONTRAF-CUT, fez uma reunião com o banco em Janeiro de 2012 e entregou, aos seus representantes, uma lista de agências com quadro reduzido e aguarda posição oficial do banco.



Violência organizacional e Assédio Moral

O balanço 2012 do Itaú mostra que uma forte reestruturação provocou um alto número de demissões com foco na rotatividade, diminuição do valor da folha de pagamento e uma forte agressividade em cima de metas de produtividade.

A cultura do medo imposta dentro das agências hoje vem fazendo da rotina dos trabalhadores um verdadeiro inferno.

Essa cultura vem da Violência Organizacional, com a flexibilidade tecnológica, o enxugamento de pessoal, o acúmulo de função, a intensificação do trabalho, a flexibilização e a polivalência exigida dos trabalhadores, a pressão pelo contínuo aprimoramento e pelo alcance de metas abusivas e a gestão da excelência que inclui a competitividade, obrigação de ser forte e vencedor, adaptabilidade permanente, etc.

O mais novo slogan do Itaú "Seja o Dono do Negócio" é o exemplo mais claro dessa gestão por excelência, na qual o trabalhador é convidado e forçado ao "primado do êxito", mas na verdade, continua a ser somente um vendedor da sua força de mão de obra.

No ABC isso não é diferente, o que vemos nas agências é uma concorrência desmedida provocada pela ganância de alguns gestores mas também pela violência organizacional imposta pela organização do banco através dos programas de remuneração indireta, entre eles o AGIR (Ação Gerencial Itaú para Resultados).

Esse programa estipula para as agências diversas metas nas quais devem ficar enquadradas nos 1000 pontos.

O Sindicato recebe fortes denúncias de que a Superintendente da Região 52 da área comer-

cial vem exigindo que algumas metas sejam fechadas em 100% na primeira semana do mês e impondo uma forte pressão no segmento Uniclass para fechamento do AGIR em 1300 com exposição de trabalhadores e fortes ameaças de demissão. Além disso, as metas de funcionários de férias devem ser cumpridas pelos colegas ou antes do trabalhador sair de férias, tratando-se portanto, de uma meta inatingível.

Expressões como "...posso mudar as pessoas, mas não o meu sonho..." são claramente uma ameaça.

Também há denúncias do gestor da área operacional, GSOA da região 52 que abrange Diadema e São Bernardo do Campo, sobre forte assédio moral e ameaças a Gerentes Operacionais de demissão para aqueles que não atingirem os 1.150 pontos em no máximo três meses.

Ameaças feitas sistematicamente são claramente Assédio Moral.

Aqui fica uma pergunta para reflexão: se o próprio banco estipula os 1000 pontos, qual a justificativa desses gestores para falarem que agora a meta é 1500 pontos e que 1300 não é nada?

O que vemos aqui é um total descaso com o trabalhador e com as regras da própria instituição.

Para o Sindicato o AGIR, da forma que é feito, trata-se de um programa injusto, que individualiza e tenta uniformizar o que é diferente, fazendo com que as metas sejam inalcançáveis e abusivas.

O que esses gestores vem fazendo torna insuportável aquilo que já vem adoecendo muitos dentro da instituição.

O Sindicato já protocolou um documento

junto ao RH do banco, exigindo que esse Assédio Moral termine imediatamente e, se não houver uma resposta positiva, o Sindicato atuará fortemente contra esse assédio. Até o fechamento desse jornal o banco ainda não havia se pronunciado.

Para reflexão trazemos uma frase de um conhecido Sociólogo e professor da Unicamp, Ricardo Antunes: "Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social."

Parabéns aqueles que denunciam e participam da organização dos trabalhadores. Unidos seremos cada vez mais fortes.

BANCO DE HORAS

Outro problema enfrentado pelos bancários do Itaú é o Banco de Horas. O Sindicato sempre foi contrário e, por isso, o banco firmou acordo individual com cada trabalhador. Porém até mesmo esse acordo não está sendo cumprido e vem sendo aplicado sem consenso, unilateralmente em algumas agências, ou seja, o trabalhador fica até tarde em dias de pico e, em dias tranquilos, muitas vezes o trabalhador chega ao seu local de trabalho e é dispensado.

Onde fica o consenso que o banco diz existir entre gestor e funcionário para a compensação? O Sindicato, assim que recebeu essa denúncia, entrou em contato com o banco e o mesmo informou que, segundo os gestores, isso não pode acontecer, a compensação deve ser combinada entre gestor e trabalhador, portanto se isso continuar a ocorrer informe imediatamente o Sindicato.

Sindicato é contra o reajuste no Plano de Saúde

Em reunião realizada entre representantes do banco Itaú e Sindicatas, foi apresentado pelo banco, a estrutura atual do Plano de Saúde Médico e Odontológico e, também, comunicaram o reajuste no plano. "O banco reajustou o plano de saúde de forma abusiva, inviabilizando aos aposentados usufruírem o direito garantido pela Lei 9.656. A legislação determina: o trabalhador que se aposenta na empresa e tem mais de 10 anos de convênio médico pode continuar com o plano vitalício", explica Gilberto Soares, diretor do Sindicato e Funcionário do Itaú.

Cerca de 12% dos funcionários da ativa, que fizeram up-grade ou que têm agregados no plano, tiveram um reajuste de 14,91% na média.

Já os funcionários aposentados a partir de 1º de janeiro deste ano tiveram um aumento de até 39% de reajuste.

A tabela de reajuste mostra o abuso deste reajuste. Um bancário, por exemplo, que pagava cerca de R\$ 894,00 no plano executivo, incluindo dependentes, vai passar a pagar R\$ 1.244,82, reajuste de 39%. No plano especial o valor passa de R\$ 369,00 para R\$ 628,22 e no básico de R\$ 232,32 para R\$ 532,40. Esses valores serão cobrados para cada vida.

"Essa postura do banco é muito ruim, pois, mais uma vez, de forma arbitrária reajusta os valores sem negociar previamente, prejudicando tanto os funcionários da ativa como os aposentados", disse Elaine Meirelles, diretora do Sindicato e funcionária do Itaú.

O Sindicato, através da Contraf, está adotando medidas cabíveis, entre elas, protocolou um documento solicitando uma série de informações sobre o Plano de Saúde, como quantidade de ativos, aposentados, assistidos, agregados, por faixa etária; sinistralidade por faixa etária; valor total das co-participações; dentre outros itens. Orientamos os trabalhadores com problemas a entrar em contato com a entidade. As negociações sobre o Plano de Saúde deve continuar em data a ser agendada.

Outros pontos, como a PCR (Participação Complementar nos Resultados), auxílio-educação e as questões relativas ao emprego no banco, também foram discutidos nesta reunião e devem ser tratados em reuniões específicas que serão agendadas nos próximos dias.