

Itaú continua recordista em demissões no ABC

Foram 529 trabalhadores a menos desde 2012; quadro é ainda mais grave porque muitas dispensas têm ocorrido por justa causa

As demissões no Itaú Unibanco, que se intensificaram nacionalmente desde o início deste ano, atingiram em julho 3,6 mil trabalhadores em todo o Brasil. No Grande ABC foram registradas 114 homologações até o mês passado (outubro). O total de funcionários do banco na região caiu de 1.416 em 2014 para 1.363 (dados relativos aos meses de abril). No comparativo com 2012, são 529 funcionários a menos, contra 80 do banco Bradesco. E há, ainda, pelo menos dois fatores que colocam o Sindicato em estado de alerta. O primeiro é que muitas dessas dispensas têm ocorrido por justa causa, o que não é comum e faz com que o trabalhador perca direitos rescisórios; o outro é a estratégia já declarada do banco de tornar o atendimento cada vez mais digital, reduzindo postos de trabalho.

Além disso, diferentemente de instituições como o Bradesco, por exemplo (que registrou 131 homologações na região nesse ano e reduziu seu quadro de funcionários de 1.476 para 1.447), o Itaú pratica muito mais o enxugamento do que o turn-over, a manutenção de uma taxa de rotatividade nas substituições. Embora alegue que a questão é de rotatividade, o que ele faz é uma reestruturação cujas diretrizes têm se mostrado perversas, pois, além de acabar com postos de trabalho, ainda ocasiona o aumento de doenças ocupacionais nos trabalhadores. E tanto isso é verdade que o próprio diretor-executivo do Itaú Unibanco anunciou, em agosto passado, que a política do banco de atender parte de seus clientes por meio de agências digitais pode levar à demissão de até 30 mil funcionários em dez anos, e para os próximos três anos a estratégia é cortar 15% do total de agências do País.

O Sindicato já desenvolveu várias campanhas contra as dispensas, o fechamento

de agências e a precarização das relações de trabalho, e não vai parar. Nesse momento, também se faz necessário alertar os bancários para que não fujam das normas previstas nas circulares para atingir metas: é assim que a demissão por justa causa pode se consolidar, e o trabalhador acaba sendo dispensado sem seus direitos. Outra preocupação recente é com aqueles que atuam em esquema de home-office pois, normalmente, não conseguem se 'desligar' e acabam trabalhando 24 horas. Valorizar o funcionário, acabar com as metas abusivas e as demissões e fazer com que o banco assuma sua responsabilidade social são as reivindicações dos bancários do Itaú Unibanco, que devem sempre denunciar ao Sindicato casos de assédio organizacional e/ou moral, pressão ou injustiças no local de trabalho.

Lucro alto não impede dispensas - O Itaú teve lucro líquido recorrente de R\$ 18,059 bilhões nos primeiros nove meses de 2015, resultado 20,7% superior ao registrado no mesmo período do ano anterior. No terceiro trimestre, o lucro líquido recorrente do banco atingiu R\$ 6,117 bilhões, 12,1% maior que o do terceiro trimestre de 2014. Mas, mesmo com resultado tão expressivo, segue eliminando postos de trabalho nacionalmente. O número de empregados da holding ao final de setembro foi de 84.490, e teve redução de 3%: corte de 2.642 postos de trabalho em doze meses. No mesmo período foram fechadas 42 agências físicas enquanto foram criadas 51 "agências digitais", dentro da política de substituir o que chamam de "agências tijolo". Também foram fechados 38 PAs (postos de atendimento) e abertos 183 novos correspondentes bancários.



Número de funcionários no Grande ABC

2015

Itaú – 1.363

Bradesco – 1.447

2014

Itaú – 1.416

Bradesco – 1.476

2013

Itaú – 1.417

Bradesco – 1.519

2012

Itaú – 1.892

Bradesco – 1.527

Cortes de Postos de trabalho 2012 a 2015:

Itaú: 529

Bradesco: 80

nsegurança

Investimento em segurança precisa ser prioritário

Não dá para fazer pela metade, pois as consequências são trágicas para funcionários, clientes e usuários

A questão da insegurança no Itaú continua grave, apesar de alguns avanços pontuais terem sido obtidos com a mobilização dos bancários e suas entidades representativas. A conquista de portas de segurança em agências e a continuidade do projeto nacional que discute, com a Fenaban, novas estratégias e equipamentos para propiciar melhores condições de segurança a clientes e trabalhadores nos bancos, devem ser destacados como positivos, mas ainda há muito a avançar. O banco precisa de fato investir na segurança: não dá para fazer pela metade.

O Sindicato cobra medidas para garantir a segurança dos bancários e dos clientes, entre elas a extinção das tarifas bancárias para transferências de dinheiro, as chamadas de DOCs e TEDS. O objetivo é combater o crime de “saidinha bancária”, já que muitas vítimas sacam grande quantias em espécie para evitar as tarifas. Além disso os trabalhadores querem a garantia por parte das instituições financeiras da permanência de dois vigilantes por andar nas agências e pontos de serviços bancários. A abertura e o fechamento remoto das agências é outra reivindicação, assim como a instalação dos biombos nos caixas e melhor atendimento aos bancários e demais vítimas de assaltos.

Alguns casos já mostraram que algumas medidas estão defasadas e há muito o que melhorar, como no caso dos biombos. Se houvesse divisórias também entre os caixas, como cobra o movimento sindical, o ladrão não conseguiria visualizar a transação financeira efetuada pelas vítimas. Outro problema ocorre nas chamadas ‘agências de negócios’, que sequer têm vigilantes, embora ali existam bancários e caixas eletrônicos. É um desrespeito à lei federal 7.102/83, pois

nestes locais há movimentação de numerário e ocorrem operações de abastecimento e saques de dinheiro.

Projeto-piloto - Um levantamento realizado pela Contraf-CUT e pela Confederação Nacional dos Vigilantes (CNTV), com apoio técnico do Dieese, aponta que 66 pessoas foram assassinadas em assaltos envolvendo bancos em 2014, uma média de 5,5 vítimas fatais por mês. Os ataques a agências e caixas eletrônicos também viraram manchetes diárias nos jornais pelo País: foram 3.150 ocorrências no ano passado, com uma média de 8,63 por dia. Os bancários cobram melhores condições de segurança e também assistência às vítimas de assaltos, sequestros e extorsão, com atendimento médico e psicológico não só ao empregado, mas também a sua família. A reivindicação é de que os bancos emitam a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em todos os casos de tentativa ou de assalto consumado, assim como o Boletim de Ocorrência (BO).

Em 2012, a categoria conquistou um projeto-piloto de segurança, implantado durante um ano (entre agosto de 2013 e agosto de 2014) em Recife, Olinda e Jaboatão de Guararapes, em Pernambuco, testando a eficácia de itens que o movimento sindical julga necessários para garantir segurança. Houve a instalação, nas agências, de porta giratória com detector de metais câmeras internas e externas, biombos em frente aos caixas, guarda-volumes e vigilantes armados e com coletes balísticos, além de cofre com dispositivo de retardo. Segundo dados da Secretaria de Defesa Social de Pernambuco, o número de roubo a bancos caiu pela metade (de 16 para 8) nas cidades do projeto, entre janeiro e junho de 2014, em comparação com o mesmo período de 2013. O número de arrombamentos teve uma queda de 41,8%, caindo de 110 em 2013 para 64 em 2014. Em relação à ‘saidinha de banco’, o número de registros em Olinda caiu 46,4%. Mas os bancos se recusaram a utilizar estes equipamentos em todo o Brasil, preferindo continuar com projetos-pilotos, e concordaram apenas em testar as medidas em outras duas regiões.



SAÚDE

Assédios organizacional e moral elevam adoecimento

Reuniões com representantes do banco e ações na Justiça são respostas do Sindicato para tentar melhorar as condições de trabalho e saúde

O Sindicato já realizou duas reuniões com representantes do Itaú Unibanco na região para tratar dos temas assédios organizacional e moral. Foram várias as denúncias recebidas de trabalhadores e, embora o banco tenha se comprometido a conversar com os envolvidos, a situação não parece ter melhorado, pois há novos registros de casos. A questão dos assédios também vem sendo discutida nacionalmente, pois está entre as principais causas de adoecimento dos bancários. Na verdade, como pratica uma cultura caracterizada por metas abusivas, o assédio moral acaba sendo resultado dessa própria cultura organizacional, institucionalizada na empresa.

O próprio programa Agir embute condições que levam à angústia e adoecimento. Metas individuais e coletivas sem levar em conta o número de bancários e bancárias e a clientela, acúmulo de funções (cargos híbridos), contradição entre seguir as normas internas rigorosamente ou ser mais flexível para atender e atingir as metas num ritmo intenso, além de incoerência na fixação de resultados estão entre os problemas. Os sindicatos de todo o País receberam inúmeras denúncias de desrespeito ao direito aos 30 dias de férias para quem não cumprisse as metas em 10 dias, tema que virou debate na Comissão de Empregados do Itaú (COE), que discute as questões nacionais. As alternativas eram 'bater' as metas em dobro ao voltar do descanso ou deixar para que os demais cumprissem essas metas, sobrecarregando-os. Para o Sindicato e a COE, se a instituição fosse coerente e realmente quisesse resolver o problema, o correto seria retirar o trabalhador ou trabalhadora que vai se ausentar (seja por férias ou qualquer outro motivo) do peso de qualquer programa próprio existente, já que não estarão presentes e qualquer outra medida é paliativa. Afinal de contas, é direito de todo o trabalhador e trabalhadora usufruir do período de férias sem qualquer condicionante.

Esse desrespeito sistemático só podia mesmo resultar num grave quadro para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras do Itaú Unibanco. O Sindicato solicitou dados referentes ao afastamento dos empregados do banco à Previdência Social, respaldado pela Lei de Acesso à Informação, e recebeu as seguintes informações: no ano de 2013, foram 4.538 trabalhadores e trabalhadoras afastados (as), sendo 68,33% por doença (auxílio-doença previdenciário) e 31,67% por acidentes de trabalho. Como o Itaú tem pouco mais de 87 mil funcionários, isso significa que mais de 5% sofreram algum problema de saúde no período. Embora as causas não sejam discriminadas, de modo geral são os transtornos mentais que mais acometem a categoria, seguidos das LER/DORTs.

Mas mesmo para quem acaba sendo afastado por adoecimento os problemas continuam. Nem a saúde foi deixada de lado na reestruturação que o banco vem implementando, ocasionando problemas

e desrespeitando direitos. O setor de saúde ocupacional sempre causou transtornos aos trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, com o novo método piorou, já que a responsabilidade de enviar a documentação sobre as doenças e acidentes de trabalho (incluindo as CATs) passou do PCMSO (Norma regulamentadora - NR 7) para os gestores de agências, mas sem dar suporte nem treinamento qualificado a estes gerentes, o que só aumenta a quantidade de erros e o tamanho do descaso.

Os afastados sofrem com erros na marcação das perícias e nos pedidos de reconsideração (PR), salários atrasados e/ou não recebidos, valores incorretos e, muitas as vezes, as CATs não são emitidas – e é fundamental saber que esta comunicação é o principal instrumento para garantia de direitos ao trabalhador adoecido ou que sofreu acidente de trabalho.

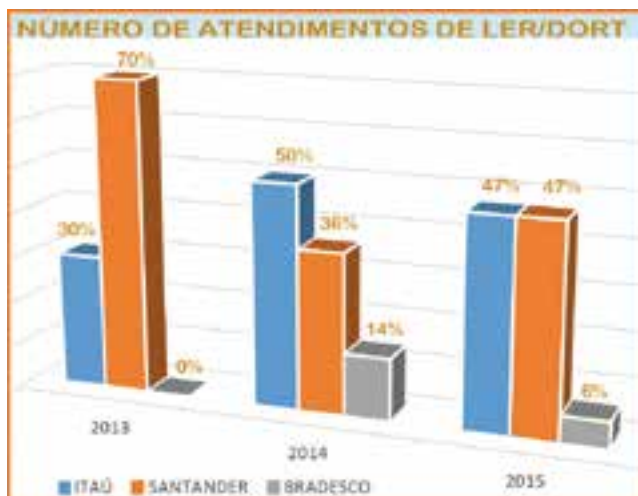
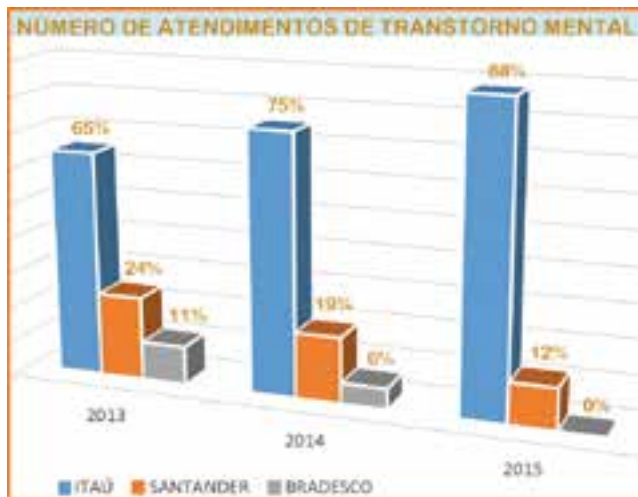
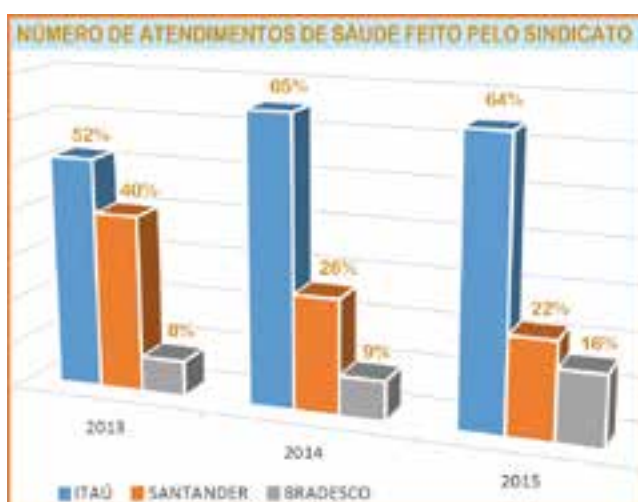
Ações do Sindicato – Para reverter esse quadro caótico, o Sindicato já acionou a Justiça em várias ocasiões. Em junho passado, foi pedida a execução provisória da ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho contra o Itaú a partir de denúncia do Sindicato de São Paulo que visa prevenir doenças profissionais decorrentes das LER/DORTs, e da qual o Sindicato do ABC acompanhou e participou ativamente no resultado do processo.

Entre os itens descumpridos pelo banco estão as pausas de 10 minutos a cada 50 de trabalho (sem descontar do salário) para as atividades de entrada de dados, respeito ao retorno gradativo ao trabalho quando o empregado ficar mais de 15 dias afastado por motivo de LER/DORT, salvo recomendação médica em contrário, emissão da CAT e elaboração, com o PCMSO, de estudos que incluam a descrição detalhada dos riscos de cada função, com periodicidade dos exames médicos, medidas que deverão ser tomadas para amenizar os riscos, estatísticas de resultados de exames anormais e planejamento para o próximo ano. O processo, de número 00665006120055020044, pode ser acompanhado pelos bancários no site do TRT-SP – www.trtsp.jus.br

Outras ações movidas pelo Sindicato são a que exige o cumprimento da cláusula da CCT que proíbe a realização de ranking (36ª cláusula) e a relativa ao banco de horas, já que o fundamental é contratar mais trabalhadores, e não submetê-los a jornada excessiva. Nacionalmente, há também a ação civil pública que trata do pagamento de horas-extras: em primeira instância o banco foi condenado, mas recorreu.

O Sindicato, que atua em parceria com entidades e instituições da área da Saúde na região – tais como os Cerests -, também desenvolve projetos para melhorar as condições

de trabalho e saúde nos bancos. Uma dessas iniciativas é em conjunto com a Comissão de Saúde Mental, que vai atuar no âmbito do Grande ABC. É fundamental a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras nesses processos para que consigamos avançar dentro do banco no tema saúde, objetivando a obtenção de qualidade de vida.



ATIVIDADES SINDICAIS



COLETIVO ITAÚ DO SINDICATO

Adma Maria Gomes
Carina Marasco Leone
Darci Torres Medina
Elaine Cristina Meirelles

Elisabeth Lopes Jorge
Gilberto Soares Paiva
Magali de Oliveira Sanches
Marcelo Alves de Souza

Saiba mais sobre previdência complementar

A educação financeira e previdenciária deve fazer parte da pauta diária do trabalhador e trabalhadora, pois na aposentadoria esse recurso extra é fundamental para que o padrão de vida com qualidade seja mantido. Infelizmente, menos de um quarto dos empregados do Itaú-Unibanco podem hoje contar com esse benefício, por intermédio da Fundação Itaú-Unibanco.

Entre os planos disponíveis está o Itaúbanco CD, que conta com 21.056 participantes (entre ativos, autopatrocinados, BPD e assistidos) e um volume total de R\$ 8,5 bilhões. Para auxiliar na administração e fiscalizar esses recursos, os bancários elegem seus representantes, e no último pleito, ocorrido em julho de 2013 foram eleitos para o conselho deliberativo, fiscal e para os diversos comitês de gestão, entre eles, representando o ABC, Lobão foi eleito no Comitê de Gestão Itaúbanco CD. Foi em cumprimento no seu papel que em janeiro desse ano foram detectados valores inferiores nos aportes da patrocinadora (Fundação Itaú-Unibanco) que atingiam 1.412 bancários participantes. Após a exigência do repasse correto, o acerto foi feito e a diferença creditada em junho passado. No mês seguinte novo erro foi constatado, envolvendo 350 participantes, também já solucionado.

É fundamental que os participantes acompanhem e fiscalizem todas as movimentações individuais dos fundos de pensão, assim como as variações de mercado, para que seja escolhido o melhor perfil de investimento. É importante também que os participantes façam aportes até 12% da renda bruta do trabalhador aproveitando a isenção do Imposto de Renda, engordando assim a sua poupança.

O movimento sindical reivindica, porém, que todos os bancários devam ter direito a um plano de previdência fechado, objetivando uma aposentadoria com dignidade.

Saiba mais no site www.fundacaoitauunibanco.com.br

Sindicato obtém reintegração de funcionário do Itaú

Um bancário do Itaú, após ser indevidamente demitido, procurou o Sindicato para buscar seus direitos e conseguiu sua reintegração junto à instituição financeira. Ele foi dispensado pelo banco doente.

No curso do aviso prévio ele passou em perícia no INSS e foi afastado, recebendo o benefício previdenciário de Auxílio-doença acidentária (B-91). Como o aviso prévio integra o contrato de trabalho, conforme a Súmula 371 do TST, o afastamento pelo INSS durante o mesmo confere direito ao trabalhador de se beneficiar de todas as vantagens obtidas durante o período. Neste caso, o bancário conseguiu a estabilidade prevista no artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

A Justiça do Trabalho concedeu a tutela antecipada e mandou reintegrá-lo imediatamente ao emprego. Assim, no dia 25 de setembro ele foi reintegrado para trabalhar na agência da avenida Goiás, em São Caetano do Sul.

Desde a abertura da ação, o Sindicato através do seu departamento jurídico acompanhou o caso, tomando as medidas cabíveis na defesa do bancário, estando presente, inclusive, durante a sua reintegração.



Presidente: Belmiro Moreira - Diretor de Imprensa: Otoni Lima

Jornalistas Responsáveis: Irivaldo T. Cristofali (MTb 57.406) Maria Angélica Ferrasoli (MTb 17.299)

Sede: Rua Cel. Francisco Amaro, 87 - Centro - Santo André - SP - CEP 09020-250 - Fone: (11) 4993-8299 - Fax: (11) 4993-8290

Impressão: NSA - Tiragem: 1.500 exemplares - Site: www.bancariosabc.org.br - E-mail: imprensa@bancariosabc.org.br