

Contraf-CUT cobra garantia de emprego do Itaú



Até o dia 13 de maio, o Itaú já fechou 88 agências em 2019. O banco ainda vai fechar mais 57 agências até dia 3 de junho. As informações foram passadas pelo próprio banco durante reunião com a Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú, no dia 7 de maio, na sede da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), em São Paulo.

As informações haviam sido cobradas pelos representantes dos trabalhadores na última reunião da COE com o banco, em 20 de março. “A informação é preocupante não apenas para os trabalhadores, mas também para os clientes e para a sociedade como um todo. Os trabalhadores correm o risco de ficarem sem emprego e os clientes correm o risco de ficarem sem atendimento. A cada dia que passa é maior o número de bairros e mesmo cidades sem nenhuma agência bancária”, observou o dirigente da Contraf-CUT e coordenador da COE do Itaú, Jair Alves.

“As pessoas precisam se deslocar por grandes distâncias até encontrar uma agência bancária. Isso também prejudica a economia das cidades e bairros que ficam sem agência. As pessoas, até por questão de segu-

rança, fazem as compras onde sa- cam o dinheiro. O comércio destas cidades mingua”, explicou.

O banco informou que as agências foram fechadas por não darem resultados positivos. “O banco se omite do cumprimento do seu papel social, que é contribuir com o desenvolvimento regionalizado”, criticou o dirigente da Contraf-CUT.

Desemprego e realocação

Nas 35 agências fechadas até 15 de abril, 112, dos 122 funcionários da área operacional foram realocados. Os outros 10 foram desligados, segundo o banco, por problemas na performance. Os dados da área comercial ainda estão em fechamento. O banco também não informou o número de demissões.

“Cobramos do banco que seja reaberto o Centro de Realocação e que os bancários realocados não tenham avaliação de performance durante os seis primeiros meses de realocação. Vamos acompanhar de perto, em todo o Brasil, as realocações dos bancários”, afirmou Ramon Peres, bancário do Itaú e coordenador da COE do Itaú em MG.

Dados Estatísticos

O banco também apresentou informações demográficas internas. As mulheres representam 59,4% do quadro funcional. Do total de funcionários, 95,73% aderiram ao convênio médico do banco.

Na comparação do número de desligamentos entre o primeiro trimestre de 2018 com o mesmo período de 2019 os dados se mantiveram. O maior número de desligamentos (26,2%) se concentra na faixa de 25 anos a 34 anos. Outros 18,8% desligamentos ocorreram na faixa de 40 anos a 49 anos.

Em 2019, os números de desligamentos são de 31% área administrativa, 27,2% área comercial e 41,8% operacional. Em 2018, os números de desligamentos foram de 28% área administrativa, 40,9% área comercial e 31,1% operacional, o que mostra uma inversão nos números da área operacional e comercial. “O turnover ainda permanece alto e cobramos uma explicação sobre o crescimento de demissões na área operacional”, disse Jair Alves.

MOBILIZAÇÃO

Uma nova reunião deve acontecer no dia 18 de junho, quando o banco atualizará as informações de realocação das novas agências fechadas. Até lá, os sindicatos de todos países realizam manifestação para mobilizar os tra-

balhadores e informar a população que a precarização da mão de obra bancária afeta os clientes. Sem agências próximas, eles são obrigados a utilizar os meios eletrônicos, o que aumenta o risco de erros e de maior gasto.





Lucro do Itaú chega a R\$ 6,9 bi no 1º trimestre de 2019

O banco Itaú obteve um Lucro Líquido Recorrente de R\$ 6,9 bilhões no 1º trimestre de 2019, crescimento de 7,1% em relação ao mesmo período de 2018 e de 6,2% no trimestre. De acordo com o banco, o crescimento da margem financeira com clientes foi o principal destaque positivo, devido o crescimento das carteiras de pessoas físicas e micro, pequenas e médias empresas. A rentabilidade (retorno recorrente sobre o Patrimônio Líquido médio anualizado – ROE) do Itaú cresceu 1,4 pontos percentuais, ficando em 23,6%. A maior entre os três maiores bancos privados do país. A rentabilidade do Santander no mesmo período foi de 21,9% e a do Bradesco de 20,5%.

Para o dirigente da Confederação

Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e coordenador da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú, Jair Alves, o banco trabalha de olho na aprovação da reforma da Previdência. “Com a aprovação

da reforma o banco vai ganhar e aumentar ainda mais seus lucros”, disse. A holding encerrou o 1º trimestre de 2019 com 86.204 empregados no país, com abertura de 361 novos postos de trabalho em doze meses.



A luta é ampla pela saúde dos trabalhadores do Itaú

Não é de hoje que os sindicatos dos bancários de todo o Brasil lutam por melhores condições de trabalho dentro do Itaú-Unibanco. O que antes atingia o físico dos trabalhadores e trabalhadoras com a epidemia de LER-DORT entre os bancários, agora atinge também o campo intelectual e psíquico-social. O número de trabalhadores e trabalhadoras adoecidos por doenças psíquicas tem crescido vertiginosamente em todo o Sistema Financeiro e, no Itaú, não é diferente.

O principal problema já detectado por muitos especialistas é a questão da gestão organizacional que cerceia a autonomia através de seus programas próprios que amarram todo o sistema. “Nada é resolvido pelos

trabalhadores, tudo é imposto por um sistema burocrata”, afirmou a integrante da COE do Itaú e coordenadora do Grupo de Trabalho (GT) de Saúde e Condições de Trabalho do Itaú, Adma Gomes. “Essas metas, na sua grande maioria são impossíveis de serem realizadas, ainda mais num mercado com altas taxas de desempregos, como o que temos hoje. São as chamadas metas abusivas. Junte-se a isso a instabilidade no emprego, com o banco fechando agências e temos um cenário perfeito para o adoecimento.”

O GT de Saúde do Itaú luta contra esta gestão que adoce há anos e já conquistou a redução quando das férias do bancário. O banco, duran-

te anos cobrou 12 meses de metas, simplesmente ignorando o período de férias. Foi através de denúncias e negociações que o banco resolveu reduzir para 11 meses.

“Porém, temos muita luta pela frente. Entender e fazer entender que programas de qualidade total, como o Score de Qualidade de Vendas (SQV), e programas meritocráticos, como o AGIR (Ação Gerencial Itaú para Resultados), criados sem a participação de quem realmente entende o que se passa no local de trabalho realmente está adoecendo os trabalhadores – é o primeiro passo para avançarmos nessa luta”, finalizou Adma.