

Santarém, 11 de maio de 2011.

Senhor presidente,

Os empregados da Agência Santarém, através da AEBA, desejam respeitosamente descrever a situação extremamente grave pela qual passa nossa unidade, com reflexos em nossa saúde e nos resultados do banco, bem como na qualidade dos processos.

A Agência de Santarém é uma agência importante e tradicional atendendo a uma praça de grande potencial e localizada na cidade sede da Super – PA-II, além de clientes das demais similares da região. Registra-se ainda que se trata de uma cidade pólo para qual converge toda a demanda da vasta região Oeste do Pará. Alertamos que se nada for feito imediatamente pela alta administração do banco logo, será tarde para corrigir os problemas. Nota-se que enquanto as agências dos demais bancos localizadas nesta praça acompanham a evolução do mercado consumidor, a nossa continua apresentando deficiências principalmente de ordem tecnológica, indispensáveis ao curso normal das nossas atividades. Exemplo disso está no funcionamento dos CASHs, que apresentam problemas constantes de funcionamento, e cuja utilização, direcionada com o objetivo de desafogar os caixas, não atende as necessidades.

Atualmente, nossa agência está estruturada com 01 gerência geral, 02 gerências de relacionamento (pessoa física e jurídica) com apenas 01 assistente comercial e 05 supervisões sendo: suporte operacional, análise, atendimento, recuperação de crédito e administrativa. Têm-se ainda 02 caixas e 03 analistas. O quadro aprovado da agência, segundo o novo modelo de negócio, são 23 empregados, porém atualmente a agência apresenta no seu quadro um total de 26 empregados sendo classificada, segundo a metodologia, como agência doadora. Ocorre que freqüentemente, dada à quantidade de empregados, a cada mês pelo menos 02 estão de férias, sendo que 01 dos empregados desse quadro está cedido para unidade de microfinanças. Assim como as férias são um direito fundamental para o trabalhador os empregados tem direito ainda a licenças para tratamento de doenças e à licença maternidade. Ambos são direitos inquestionáveis que devem ser gozados sem prejuízo dos demais empregados. No caso específico de Santarém são 04 empregados afastados por licença de saúde, todos os casos são de doenças ocupacionais, além de outra em licença maternidade.

Sendo assim senhor presidente, dos 26 empregados lotados na unidade somente 18 estão no exercício efetivo do cargo e função, nesse momento preciso são 17, uma vez que o gerente geral está ocupando interinamente o cargo de superintendente. Com tal contingente de empregados é humanamente impossível realizar as tarefas cotidianas de cada seção, apesar do excesso de trabalho sem pagamento de horas extras e em virtude também das dificuldades instrumentais e tecnológicas por que passa o Banco da Amazônia.

A supervisão de análise, por exemplo, tem sob sua responsabilidade as propostas de crédito das áreas rural, comercial, industrial e de serviços bem como o acompanhamento de um contingente total de 4.321 contratos. Tal carteira, porém conta apenas com o supervisor e um operativo uma vez que os analistas realizam tarefas específicas. Disso se conclui que o banco atualmente não oferece as condições mínimas para o exercício das atividades inerentes da função. Registra-se ainda que os 03

analistas são engenheiros agrônomos não lhe cabendo por exercício legal da profissão a análise de proposta de crédito alheias a área rural.

A supervisão de administração que atualmente concentra as tarefas de apoio administrativo e tesouraria tem no seu quadro apenas o supervisor e um operativo. A supervisão de atendimento conta apenas com um operativo além do supervisor, já a supervisão de recuperação de crédito além do supervisor tem somente um estagiário.

É do seu conhecimento senhor presidente, que antes da reestruturação nossa agência apresentava no seu quadro um total de 35 empregados, hoje com 23 aprovados houve uma redução de 12 empregados no quadro da agência. Todavia, não houve qualquer mudança no processo e no procedimento de trabalho ou aporte tecnológico que permitisse o aumento da produtividade e a conseqüente redução do quadro, com isso o novo modelo de negócio em nossa unidade, na medida que não houve redesenho de processos para retirada de funções inerentes as filiais significou uma sobrecarga insuportável de trabalho. Os dois caixas senhor presidente, extrapolam frequentemente o seu horário normal de trabalho, além da impossibilidade de cumprimento da Portaria 3214-MTE (pausa obrigatória de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados). O excesso de tarefas terá reflexo na perda de clientes isto é nos resultados da agência, bem como aumenta decisivamente a probabilidade de erro humano como as diferenças no caixa.

Cabe ressaltar que o gestor da unidade fez um parecer propondo ajuste na estrutura para fortalecer o novo modelo de negócio e eliminar as distorções diagnosticadas. Tal parecer foi enviado a GEREIO, GERED em setembro de 2010 e até hoje não houve resposta.

Com isso não queremos dizer que não há da nossa parte indisposição para o trabalho, mas que a quantidade e as condições de trabalho impossibilitam a realização de um trabalho digno e construtor da personalidade humana. Vamos encaminhar esse documento aos órgãos que regulam e fiscalizam o trabalho para que fique registrado que não nos responsabilizaremos por possíveis prejuízos ocasionados pelo desenho equivocado da estrutura de gestão e operação e pela precariedade física e instrumental para realização de nossas atividades. Estamos nos esforçando, mas estamos no limite.