

mercado  REPUTAÇÃO



O diz-que-me-diz-que no Itaú

Área de RH do banco nega continuidade da fuga de talentos de ex-executivos do BankBoston e acusa grupo de dissidentes de querer prejudicar a imagem da empresa → ROSELI LOTURCO

Vinte e dois meses depois de o Itaú ter comprado as 95 agências do BankBoston, a instituição ainda vê altos executivos deixando seus quadros. Marcelo Santos, ex-diretor de recursos humanos do Boston, que participou do processo de integração, deixou o banco comandado por Roberto Setúbal. Em novembro passado, ele assumiu o mesmo posto no Banco Safra, com sede em São Paulo. Para lá também foram Mara Vieira, outra ex-diretora de RH do Boston da área de varejo (havia quatro para o mesmo posto, cada um para uma divisão), e Marita Bernhoeft, que veio da diretoria da Universidade Corporativa do Boston e foi superintendente de educação corporativa do Itaú. Há cerca de seis meses, outro executivo importante, José Carlos Giachini, velho conhecido do mercado financeiro como gerenciador de contas importantes, que havia assumido a carteira de grandes empresas no Itaú BBA, também declinou do posto.

O problema de José Carlos Giachini com o Itaú e de parte dos que saíram

é a velha incompatibilidade de culturas. Aliás, os dissidentes e a atual diretoria vivem uma guerra de reputação por causa disso. Quem saiu alardeia que a preocupação com funcionários que fizeram a fama do BankBoston — a instituição esteve em oito edições do Guia VOCÊ S/A-EXAME -As Melhores Empresas para Você Trabalhar (coordenado por **você S/a** e FIA) — não está entre as principais características do Itaú. Quem ficou ou já estava no Itaú se defende dizendo que pessoas insatisfeitas sempre existem em processo de fusão, mas que neste caso são minoria, já que o Itaú conseguiu reter 88% do quadro de executivos do Boston (número fornecido pelo Itaú). "De 12 diretores que vieram do Boston, nove ainda estão aqui", diz Fernando Tadeu Perez, diretor executivo de RH do Itaú.

No geral, a rotatividade do Itaú, em comparação com a de grandes bancos, está na média. Do início do ano até meados de fevereiro, o Itaú, um banco de 60000 pessoas, deu baixa em 150 funcionários. No período, o Bradesco, seu principal concor-

- Agência do itaú na Avenida Paulista, em São Paulo: o novo controlador preservou maioria dos funcionários do BankBoston

rente, com 83000 funcionários, desvinculou 203 profissionais, segundo dados do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. No mesmo período, o Santander homologou 160 demissões e o ABN Amro Real deu conta da saída de 99 pessoas (entre todas as homologações estão saídas espontâneas e demissões).

No caso específico do Boston, um acordo com o Sindicato dos Bancários, na época da megafusão, em 2006, previu que funcionários do banco americano teriam estabilidade até 2007, o que foi cumprido. Um diretor do Boston que saiu à época da operação reconhece a mudança. "O que ouço de antigos colegas que permaneceram no Itaú é que o banco está oferecendo alternativas internas de trabalho e vem se mostrando mais generoso com a equipe que era do Boston", diz Alberto Cruz. O executivo é ex-diretor comercial do BankBoston e saiu antes da fusão. Hoje é responsável pela carteira de pessoa jurídica do Banco Fibra, de São Paulo. "Ainda falta muito, mas é preciso admitir que o processo de fusão com o BankBoston é bem mais razoável do que o ocorrido com o Banerj e o Bemge, por exemplo", diz Luiz Cláudio Marcolino, presidente do sindicato.

NOVA IMAGEM

O que ainda atrapalha o Itaú na tentativa de consolidar a imagem de um bom local para se trabalhar é seu histórico como comprador de outras instituições. Nos anos 90, quando a organização encheu o carrinho comprando os bancos estatais, a fama que se espalhou foi de um grupo arrasador. Pouco foi preservado depois das demissões em massa no Banerj, do Rio de Janeiro, no Bemge, de Minas Gerais, no Banestado, do Paraná, e no BEG, de Goiás. Após a compra do Boston, no entanto, a idéia era pegar mais leve com a gestão de pessoas. Entre acusações de um lado e de ou-

NOVO APELO

O Itaú mudou de perfil nos últimos dois anos e cresceu com a aquisição do Boston, fugindo de seu padrão de eliminação de postos de concorrentes. Veja só:

De 1997 a 2004 O Itaú comprou oito bancos, entre eles Banestado, BEG e Bemge, que totalizaram 27 289 funcionários. Nesse mesmo período, o conglomerado eliminou 20 000 postos de trabalho. Em 2004, o Itaú tinha 44 310 funcionários.

Depois de 2004 O banco abriu a financeira Taif e comprou o BankBoston, com 4 700 funcionários (cerca de 500 foram demitidos) e passou a ter 60 000 pessoas.

tro, o fato é que perder 12% do quadro total de 4 500 funcionários do Boston em dois anos, após processo de fusão, não é tão assustador, segundo analistas do setor bancário e especialistas em fusão e aquisição.

A história esquenta quando envolve personagens do topo da organização. Por isso há tanto burburinho no mercado. Mais ainda porque as últimas baixas se concentraram nos recursos humanos. Por trás da saída de Marcelo Santos e duas de suas colegas de área fica a avaliação de que perder funcionários é uma situação delicada quando pesa a qualidade das demissões, e não a quantidade de pessoas abandonando o barco. O grupo dissidente, que tem dado entrevistas sem se identificar, argumenta que, no número de três demissionários, entre os 12 executivos do alto escalão do Boston (divulgado oficialmente pelo Itaú), não estão contabilizados profissionais de destaque que nem sequer chegaram a assumir seus cargos no comprador por falta de espaço no organograma.

Assim como nas leis da física, no Itaú nenhuma diretoria pôde ser ocupada por dois executivos ao mesmo tempo. Foi o caso de Eduardo Schultz, diretor da área de crédito, que foi demitido no último momento da fusão, ao ser informado que não haveria vaga para ele na nova estrutura. E outras baixas, como a de João Sampaio, vice-presidente de pessoa física do BankBoston (e com ele, quase toda a sua equipe de colaboradores diretos); João Paulo Carneiro, vice-presidente de crédito, que saiu pouco antes do acordo ser fechado; Pedro Melune, vice-presidente do banco, que também declinou do cargo no período de negociação; Alex Zornig, vice-presidente financeiro do Boston, que foi para o Safra; Alfredo Haidar e Matheus Oliveira, que deixaram o Itaú rumo ao Citi.

Quem tem razão aqui: os defensores da tese da quantidade de pessoas retidas ou aqueles que alegam que o problema está na qualidade das pessoas perdidas? Só o tempo dirá. No momento, o Itaú não tem do que reclamar e os negócios passam longe da discussão travada na área de recursos humanos. No ano passado, a instituição teve o maior lucro líquido entre os bancos que já divulgaram balanço no país (8,5 bilhões de reais). Boaparte do recorde se deve ao bom desempenho da área de crédito no ano passado, tocada por um ex-executivo do Boston que ficou no Itaú — como fez questão de ressaltar em telefonema à redação da **você s/a** a assessoria de comunicação do banco. Aliás, comunicação, marketing e RH do Itaú estão empenhados em acabar com esse diz-que-me-diz-que abrindo números e acesso a funcionários da empresa para comprovar a tese de que a fuga de talentos chegou ao fim. Nesse esforço, não há dúvida de que a retenção virou prioridade no Itaú, ponto para quem ficou e deverá ter tratamento cada vez mais especial de Roberto Setúbal e cia. 