

HSBC NÃO ATENDE REIVINDICAÇÕES SOBRE PPR/PSV E FRUSTRA FUNCIONÁRIOS

Foto: Contraf/CUT

A retomada das negociações entre Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), federações e sindicatos e o banco HSBC, no dia 31 de janeiro, apesar de positiva, frustrou o movimento sindical, pois o banco inglês disse que não pode alterar nada em relação ao programa de 2011, mesmo reconhecendo a existência de diversas falhas no programa.

Nessa primeira rodada deste ano, o principal ponto da pauta foi a reivindicação de alterações no PPR/PSV de 2011, dentre elas a não compensação dos programas próprios de remuneração variável na Participação nos Lucros e Resultados (PLR) da categoria. “A decisão do banco mais uma vez prejudica os bancários, que são injustiçados com a compensação do PPR/PSV na PLR”, declarou Belmiro Moreira, diretor do Sindicato e funcionário do HSBC.

No texto do programa de 2011 está prevista a possibilidade da revisão. Este é o caso, uma vez, que está assegurado como pagamento do PPR B para toda a área administrativa um valor inferior ao que está assegurado na convenção coletiva da categoria. Há ainda a possibilidade de o CEO (Chief Executive Officer) fazer alterações, que já foram feitas em outras ocasiões para aplicar redutores e alterar o programa.

“O Banco não mostra nenhuma vontade de resolver essa questão. É muita insensibilidade”, diz Belmiro Moreira, que esteve presente na reunião. “A lei federal nº 10.101/2001 prevê a possibilidade de compensação entre programas próprios das empresas e a PLR. Mas isso não é obrigatório. Tanto que a maioria dos demais bancos do



Bancários negociam com banco inglês na sede da Contraf-CUT

sistema, que possuem programas próprios, tem garantido o pagamento das duas remunerações”.

CONFIRA AS REIVINDICAÇÕES DOS BANCÁRIOS DO HSBC:

- Separação e não compensação dos programas próprios da PLR da Convenção Coletiva dos Bancários
- Garantia de um pagamento mínimo a todos, independentemente da performance
- Negociação direta do programa com o movimento sindical e não por meio da comissão interna indicada pelo banco.
- Fim das metas abusivas
- Não imposição de metas individuais e sim coletivas
- Criação de política de prevenção às doenças ocupacionais
- Previdência complementar para todos os funcionários

**O SINDICATO ESTÁ ORGANIZANDO
VÁRIAS MANIFESTAÇÕES CONTRA OS
ABUSOS DO BANCO HSBC.**

VOCÊ NÃO PODE FICAR DE FORA. PARTICIPE!

CORRESPONDENTE BANCÁRIO E EXPLORAÇÃO DE MENOR APRENDIZ TORNAM VISÍVEL A PRECARIZAÇÃO NAS AGÊNCIAS HSBC

O banco HSBC está instalando, desde o começo do ano, equipamentos de correspondentes bancários dentro das agências precarizando, ainda mais, o emprego bancário e, além disso, há a exploração de menores, pois estes balcões são operados por menores aprendiz. “Não dá para ficar calado, pois esta atitude do banco é a precarização da precarização. Os trabalhadores do banco não podem aceitar esta atitude e, por isso, a mobilização é primordial e temos que denunciar esses abusos”, disse Belmiro Moreira, diretor do Sindicato.

A intenção do banco é agilizar o atendimento aos clientes e, para isso, o banco tem se utilizado do Programa Jovem Aprendiz para realizar diretamente o atendimento dos clientes nas filas, efetuando pagamentos, recebimentos e autenticações nesses balcões chamados de “papa-fila”. “Se o banco quer agilizar o atendimento, então que contrate mais funcionários e não explore esses jovens, aliás, essa atitude vai contra à convenção coletiva além de estar em desacordo com a legislação”, explica Belmiro. A utilização de corres-

“Não dá para ficar calado, pois esta atitude do banco é a precarização da precarização.”

Os trabalhadores do banco não podem aceitar esta atitude e, por isso, a mobilização é primordial...”

pondentes para precarizar as condições de trabalho é duramente criticada pelo Sindicato. O Conselho Monetário Nacional (CMN) determinou que a partir do dia 2 de abril será proibido o funcionamento dos correspondentes dentro das agências.

Outro problema detectado pelo movimento sindical é a terceirização irregular de gerentes de aquisição, que estão trabalhando em diversas agências no Brasil com salário de R\$ 2 mil. Também para a área gerencial o banco tem contratado gerentes de negócio que, dependendo da performance, possuem os contratos renovados ou não.



COBRANÇAS DE METAS ABUSIVAS DESMOTIVAM BANCÁRIOS

Sistema de avaliação não é eficaz

A cobrança pelo cumprimento das metas estabelecidas pelo banco está causando desmotivação nos bancários do HSBC, principalmente pelo modo como é feita a avaliação anual. Este sistema de avaliação agrava, ainda mais, os problemas com os programas próprios do banco com PSV e PPR. Um dos elementos da avaliação é a quantidade de contas correntes abertas pelos bancários. O banco estabelece como meta, por exemplo, a abertura de 40 contas, o funcionário consegue a abertura de 70, mas o banco não aprova o limite de 50 contas e a culpa por não bater a meta recai sobre o trabalhador.

A diretora de RH do banco, Vera Saicali, afirmou durante a reunião de negociação que não basta somente uma boa performance em vendas para ser bem avaliado, mas que é preciso fazê-lo dentro dos valores éticos da corporação, no entanto, isso não ocorre nas dependências do banco. “Muitas vezes, para atingir as metas abusivas, os trabalhadores acabam fazendo de tudo comprometendo, inclusive, sua saúde”, diz Belmiro Moreira, diretor do Sindicato.

Denúncias recebidas pelos Sindicatos de todo o país, mostram que os gestores são obrigados a rebaixar notas do CDP, mesmo que o trabalhador tenha excelente desempenho e isso desmotiva ainda mais os funcionários.

Segundo um gerente de pessoa jurídica da região, a pressão do banco pelo cumprimento das metas faz com que o atendimento ao cliente não seja feito de modo adequado e, com isso, os mesmos ficam insatisfeitos encerrando, inclusive, as contas. “A pressão é tanta que dá a entender que os gestores estão forçando os funcionários a esquecerem a normativa do banco para simplesmente cumprir as metas, e isso todos nós sabemos que não é permitido e é até imoral”, explica.

Outro fator que vem prejudicando o atendimento é a pressão por cobrança das metas da agência mesmo quando há redução de funcionários. “Isso é um absurdo, quando um funcionário entra em férias a meta dele é reduzida proporcionalmente aos dias de férias, mas a meta da agência permanece a mesma, fazendo com que aqueles que não estão de férias, tenham que trabalhar por eles também”, revolta-se esse gerente que não quis se identificar.

Além disso, quando o bancário cumpri a meta, no mês seguinte ela é ampliada. “Para se ter uma idéia, a minha meta em dezembro de 2011 foi 30% maior do que a de

RESUMO DE PONTOS	Objetivo Pts	Realizado Pts	% ating
POUNTOS ESSENCIAIS	2.164,30	2.000	0,93
POUNTOS VENDAS TOTAIS	2.569,30	2.000	0,78
Total	0,30	0,00	0,00

FAMILIAS	Objetivo Pts	Realizado Pts	% ating	% ating Limite	% Total Pts
ESSENCIAIS - Base de Clientes	149,30	0,00	0,00	0,00	0,00
ESSENCIAIS - Seguros e Capitalização	932,30	0,00	0,00	0,00	0,00
ESSENCIAIS - Consultor de Atendimento	1.685,70	0,00	0,00	0,00	0,00
ESSENCIAIS - Estrangeiros & Seguros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Complementares	205,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Base de Clientes	Avaliação	Realizado	Objetivo Pts	Realizado Pts	Pontos	Divisor
Indicador conta PF	01/01/2012	0,00	140,00	0,00	0	0,00
Indicador Premier	01/01/2012	0,00	2,00	0,00	240	1,00
Indicador Advance	01/01/2012	0,00	2,00	0,00	150	1,00
Indicador Super Class	01/01/2012	0,00	0,00	0,00	90	1,00
Indicador PJ com Limite	01/01/2012	0,00	0,00	0,00	360	1,00

Modelo de Extrato de Produção de metas individuais de um Caixa da Região e abaixo, modelo de abordagem para a venda de produtos

ABORDAGEM CAIXA

> Após identificar que trata-se de beneficiário INSS com salário superior a R\$ 1.000,00:

- Poderia me passar o nº do seu CPF?
- Eventual Pergunta: Por que?
- Resposta: - Temos algumas ofertas e benefícios que podem facilitar ainda mais o seu atendimento.

> Consulta PDA - Aquisição Bureau:

Pré negado - atende normalmente, sem oferta

Pré aprovado -

- Vejo aqui que o Sr(Sra) possui uma oferta diferenciada exclusiva e já pré-aprovada. Posso pedir para um de nossos gerentes apresentar essa oferta?

Sim - Direciona ao Gerentes (RM ou GAN)

Não - Essa é uma oferta exclusiva, ao menos deixamos fazer uma rápida demonstração de nossos serviços e ofertas, será breve e com um especialista.

Do que se trata? ou **Sim** - Direciona ao gerentes

Não - ok... agradecemos a sua atenção e tenha um bom dia.

dezembro de 2010”, diz.

O banco faz também comparações absurdas de cumprimento de metas com realidades completamente diferente como, por exemplo, comparar as vendas de produtos na região do ABC com algumas regiões do Nordeste. “Não dá para fazer essa comparação, aqui na Região a competitividade é muito maior e, isso acarreta mais dificuldades para a venda de produtos do banco”, finaliza.

PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVILEGIA MAIORES SALÁRIOS

O HSBC lançou um novo plano de previdência corporativa para os funcionários, no entanto, este plano não valoriza a totalidade dos bancários, beneficiando somente aqueles com maiores salários. “Nós podemos perceber essa falta de valorização no material que o banco distribuiu para seus funcionários, pois lá consta que os elegíveis à contribuição complementar são aqueles que têm uma salário base maior que R\$ 3.500,00”, explica Belmiro Moreira, diretor do Sindicato e funcionário do banco.

No plano antigo, que continua ativo, o trabalhador pode contribuir mensalmente com até 12%, mas o banco limita sua contribuição em 0,5%. Já no novo, válido apenas para quem ganha mais de R\$ 3.500,00 o banco contribui no mínimo com o mesmo valor de contribuição do funcionário, mas pode chegar a 140%, dependendo do tempo de casa do empregado. Com até quatro anos de empresa, a contribuição do banco é de 100%, o mesmo valor que é depositado pelo bancário; com cinco a 14 anos, é de 120%, e com mais de 15 anos de HSBC, o banco entra com 140%.

Com este novo plano o banco exclui a maioria de seus empregados, haja vista que a média salarial do HSBC é de R\$ 2.800,00, hoje uma das menores entre os bancos privados.

Ao ingressar no plano, a contribuição do valor estipulado passa a ser mensal e debitado diretamente na folha de pagamento. Em 2012 o banco abrirá as adesões em fevereiro, março, abril e julho. A partir de 2013 as adesões somente poderão ser feitas em janeiro e julho.



SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

O aumento da ocorrência de doenças causadas pelo excesso de trabalho está diretamente relacionado com as metas abusivas, discriminação e conseqüentemente o assédio moral praticadas pelos bancos, além da redução do número de trabalhadores empregados nas agências.

As demandas apresentadas pelos bancários adoecidos no ambiente do banco, inclusive com necessidade de afastamento do trabalho cresce a cada ano. Além dos DORTs (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), que incluem doenças da coluna, ten-

dinite, bursite e LER (Lesão por Esforço Repetitivo), tem crescido o número de afastamentos por doenças metais como depressão e síndrome do pânico. Segundo estudo da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) a doença mental é responsável por cinco das dez principais causas de afastamento do trabalho no país.

Os dirigentes sindicais acordaram com o HSBC a criação de um grupo específico e paritário para levar adiante o processo de debate sobre o tema. “A criação do grupo será importante para elaborar uma política de prevenção às doenças ocupacionais”, afirmou Belmiro.