



# ANÁLISE

JORNAL DOS FUNCIONÁRIOS DO HSBC | CONTRAF-CUT | FEVEREIRO DE 2012



PPR/PSV

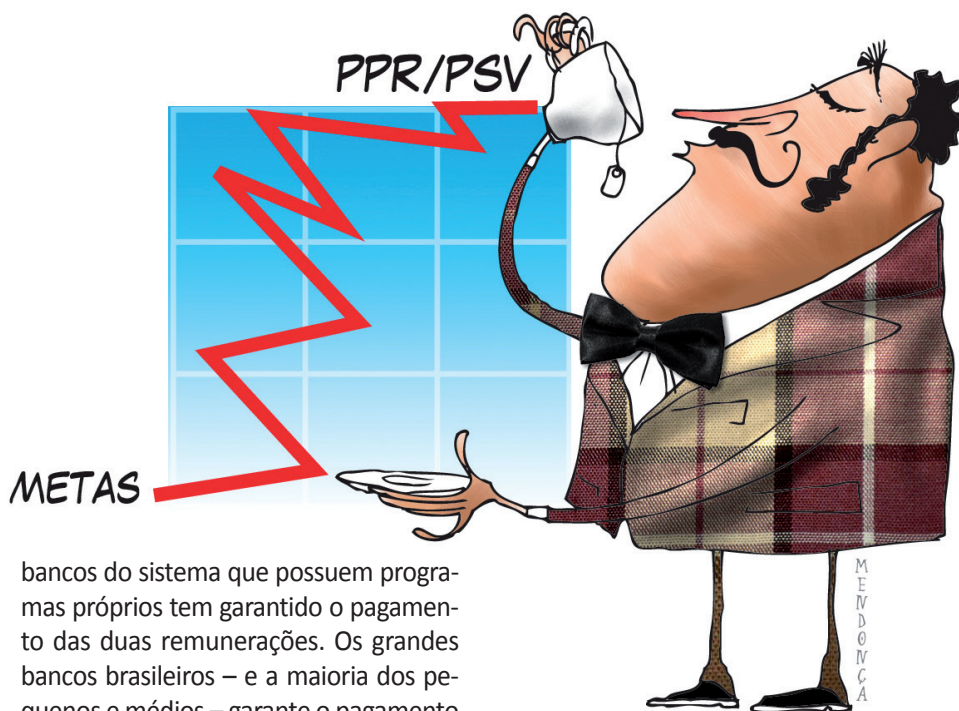
## Para inglês ver

Descontado da PLR, com metas individuais e abusivas e critérios injustos, PPR/PSV deixa de ser incentivo para os trabalhadores

**O**s funcionários do HSBC sentem-se enganados. Todos os anos, são bombardeados com as promessas de altos ganhos no PPR/PSV, programa próprio de remuneração do banco inglês. No fim do ano, depois de meses de sobrecarga de trabalho, pressão e assédio moral para cumprir as metas absurdas do programa, a decepção: muitos nada recebem do programa.

Como o programa próprio é compensado na Participação nos Lucros e Resultados (PLR), na maioria dos casos fica valendo somente o pagamento já assegurado na Convenção Coletiva Nacional dos bancários.

De fato, a lei federal nº 10.101/2001 prevê a possibilidade de compensação entre programas próprios das empresas e os ajustados na convenção coletiva, mas isso não é obrigatório. A maioria dos



bancos do sistema que possuem programas próprios tem garantido o pagamento das duas remunerações. Os grandes bancos brasileiros – e a maioria dos pequenos e médios – garante o pagamento das duas remunerações. Uma das exceções é o HSBC que, não por acaso, paga a menor remuneração entre eles.

### NEGOCIAÇÃO

O banco foge da negociação coletiva com a Contraf-CUT e os sindicatos e prefere escolher uma Comissão Interna de Funcionários, onde pode impor seu programa sem contestações. Como resultado, o programa vem piorando a cada ano. Quando foi criado, não havia o desconto dos valores recebidos na PLR. Além disso, não havia metas individuais, apenas coletivas, diminuindo o clima de competição entre os bancários.

Essa situação precisa mudar. O movimento sindical cobra a abertura de negociações para a definição de regras transparentes e mais justas para o programa.

### Bancários querem não compensação já

- A separação e não compensação dos programas próprios da PLR da convenção coletiva dos bancários;
- Garantia de um pagamento mínimo a todos, sem depender da performance;
- Melhoria do programa com

- negociação direta com o movimento sindical e não mais através da comissão interna indicada pelo banco;
- O fim das metas abusivas; e
- A não imposição de metas individuais e sim coletivas.

# O céu é o limite

Metas inatingíveis e obstáculos transformam programa numa farsa

**A**s metas são a base da avaliação dos bancários no PPR/PSV. Definidas pela direção do banco de forma arbitrária, sem considerar as condições de trabalho de cada unidade ou a realidade financeira de sua clientela, elas se tornam um desafio inatingível para os bancários. E pior: com a compensação na PLR, o prêmio por esse desafio desaparece, tornando o programa uma farsa e motivo de frustração para os bancários.

O funcionário tem que pontuar em 86 itens individuais para conseguir os altos valores prometidos pelo banco. A tarefa é quase impossível para todos, mas se torna ainda mais injusta para os funcionários de back office, que são avaliados por desempenho em venda de produtos e empréstimos, que não estão entre suas funções.

E o próprio banco não ajuda. Entre as metas está a concessão de empréstimos, cujas regras foram endurecidas pela direção por conta da crise internacional. Ou seja, o banco adotou regras mais rigorosas para conceder menos empréstimos, mas não diminuiu as metas de seus funcionários – uma contradição que joga no lixo o trabalho dos bancários.

O banco destina 15% do lucro líquido para o pagamento dos funcionários dos programas do PPR A, B e C, o que é insuficiente. Nessa conta, entram funcionários de todas as empresas da holding, não apenas bancários.

Resta aos bancários a PLR conquistada na Convenção Coletiva. Mas mesmo aí há problemas. O banco tem uma gestão conservadora demais, que diminui o lucro da empresa ao fazer altíssimas provisões para devedores duvidosos, muito acima da realidade do mercado para o valor total dos empréstimos. Com isso, ano após ano o banco inglês desvaloriza a PLR os trabalhadores, que recebem o menor valor entre os seis maiores bancos, que é a regra básica

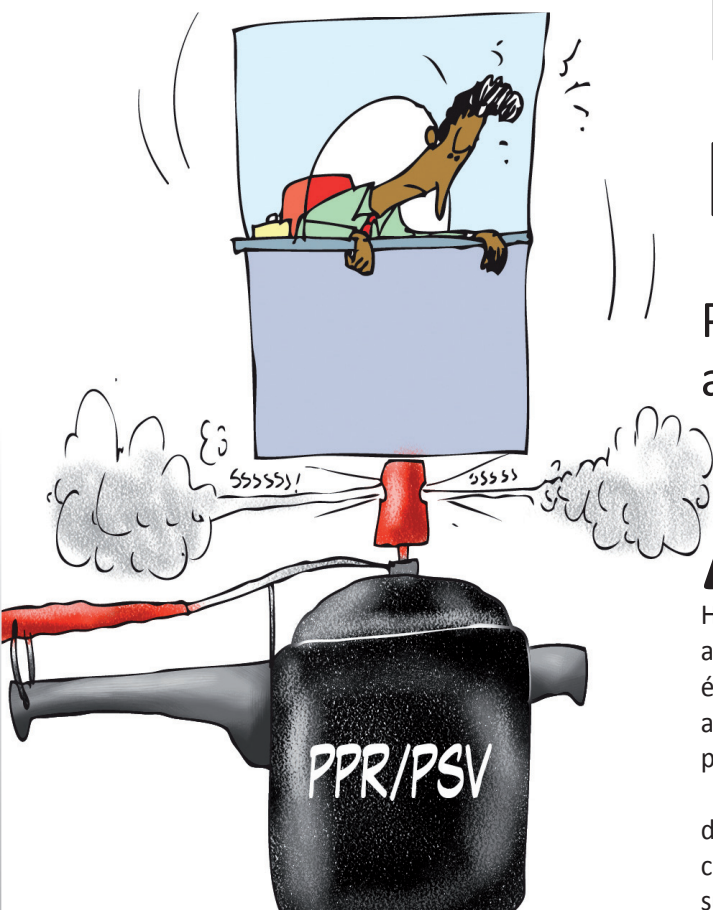
## Promessa e realidade

### GANHO MÁXIMO DE PSV NO MÊS E ANO

| Cargo                             | Valor Ref Mês | Valor Máximo Mês | Valor Máximo Ano |
|-----------------------------------|---------------|------------------|------------------|
| Gerente Titular - Ag. Esp         | 2.100         | 8.400            | 100.800          |
| Gerente Titular - Ag. G           | 1.600         | 6.400            | 76.800           |
| Gerente Titular - Ag. M           | 1.300         | 5.200            | 62.400           |
| Gerente Titular - Ag. P           | 1.100         | 4.400            | 52.800           |
| Gerente Titular PAB               | 1.100         | 4.400            | 52.800           |
| RM Premier WM                     | 1.100         | 4.400            | 52.800           |
| RM Premier                        | 800           | 3.200            | 38.400           |
| RM Premier - Cart Formação        | 800           | 3.200            | 38.400           |
| RM HSBC Empresas                  | 800           | 3.200            | 38.400           |
| RM HSBC Empresas - Cart. Formação | 800           | 3.200            | 38.400           |
| RM Advance                        | 550           | 2.200            | 26.400           |
| RM Advance - Cart Formação        | 550           | 2.200            | 26.400           |
| RM PAB                            | 550           | 2.200            | 26.400           |
| Assistente Premier                | 350           | 1.400            | 16.800           |
| Consultor de Negócios Mass        | 300           | 1.200            | 14.400           |

| DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO                                                               |    |                             |                           |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------|---------------------------|-----------------------|
| HSBC  |    |                             |                           |                       |
| Empresa<br>HSBC BANK BRASIL SA BANCO MULTIPLO                                            |    |                             | Período<br>Fevereiro/2011 |                       |
| Matrícula<br>[REDACTED]                                                                  |    | Funcionário<br>[REDACTED]   |                           |                       |
| Local de Trabalho<br>[REDACTED]                                                          |    | Cargo<br>GER NV NEG II      |                           | Banda/Nível<br>18     |
| Vencimentos                                                                              |    | Valor Descontos             |                           | Valor                 |
| PLR 2 PARCELA                                                                            |    | 1.345,55 PLR COMPENSADO     |                           | 3.363,88              |
| PPR ANUAL                                                                                |    | 3.686,00 PPR ANTECIPADO     |                           | 1.478,30              |
| PARC ADIC 2 PAR                                                                          |    | 693,20                      |                           |                       |
| TOTAL DE VENCIMENTOS                                                                     |    | 5.724,75 TOTAL DE DESCONTOS |                           | 4.842,18              |
| SF                                                                                       | IR | Tributável INSS             | Tributável IR             | Líquido               |
| 0                                                                                        | 3  | 0,00                        | 0,00                      | 882,57                |
| Agência Pagadora<br>[REDACTED]                                                           |    | Conta Salário<br>[REDACTED] |                           | Depósito FGTS<br>0,00 |

Acima, tabela apresentada pelo banco aos seus funcionários com as promessas de ganhos que podem alcançar no PPR/PSV. Os valores altíssimos contrastam com a realidade constatada no holerite cedido por um bancário. A PPR anual somou R\$ 3.686,00, mas foi compensada nos R\$ 3.363,88 recebidos pelo bancário pela regra básica da PLR. Na prática ele recebeu apenas R\$ 322,12 do programa próprio no ano, sem considerar a PLR Adicional.



# Menos metas, mais bancários

Pressão e falta de funcionários acabam com a saúde dos trabalhadores

A pressão e a sobrecarga de trabalho estão acabando com a saúde dos bancários do HSBC. O número de bancários afastados por motivo de saúde é cada vez maior, demonstrando a necessidade de mudança nas práticas do banco.

O maior vilão são as metas individuais. O sistema aumenta a competição interna a níveis absurdos, criando um clima péssi-

mo entre colegas, e abre espaço para ocorrência de casos de assédio moral. Junto com a falta de funcionários, é a receita para as doenças psíquicas, como depressão e Síndrome do Pânico, cada vez mais comuns entre os bancários.

O movimento sindical cobra a contratação de mais bancários, o fim das metas abusivas e a criação de uma política de prevenção às doenças ocupacionais.

CDP

## Programa tem critérios incompreensíveis e exclusão

Uma das características mais nocivas do PPR/PSV é a Curva de Avaliação Individual, conhecida como CDP. É por meio dela que o banco define os ganhos de cada bancário no programa, com critérios discricionários, da cabeça de cada gerente, e que acabam por reduzir ainda mais os valores recebidos.

O programa usa como base de cálculo para o montante a ser recebido por cada trabalhador a aplicação de fatores multiplicadores determinados pelo cumprimento das metas.

De acordo com o “desempenho”,

os trabalhadores são distribuídos na CDP, um método arbitrário e injusto. De cara, 10% dos funcionários serão enquadrados nas notas 4 ou 5 e ficarão sem receber nada no programa: o banco não vê a possibilidade de todos os seus funcionários cumprirem as metas. Além disso, esses bancários sofrerão outras sanções, como veto para promoções e risco de demissão. São cerca de 2.300 funcionários que serão prejudicados – e uma ameaça constante a todos.

Dos restantes, 70% ficaram na nota 3 e receberão um multiplicador de 1,05 sobre o valor básico, ou seja, apenas

5% acima de um valor semelhante ao da PLR da categoria. O multiplicador máximo será conseguido pelos 20% dos bancários que conseguirem notas 1 ou 2. Seu prêmio: apenas 15% acima do valor básico.

Com isso, o HSBC esvazia seu próprio programa de remuneração. Ninguém se sente incentivado para bater metas altíssimas, definidas por iluminados da direção do banco sem nenhuma consideração pela realidade dos bancários e da clientela de cada agência, para ganhar um valor que acaba sendo menos de 10% do total da PLR definida na Convenção Coletiva.

# COMPARAÇÃO

Compare o programa próprio do banco com a conquista histórica da Convenção Coletiva, arrancada com a força da mobilização dos bancários

|                       | PPR/PSV                                                                                                                                                        | X PLR                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Remuneração           | Variável e imprevisível. Com a compensação, na prática, os bancários têm recebido por volta de 10% do valor da PLR.                                            | Regra básica: 90% do salário + R\$ 1.400<br>Distribuição de no mínimo 5% do lucro líquido, podendo atingir 2,2 salários.<br><br>Parcela Adicional: 2% do lucro líquido distribuído linearmente para todos, no valor de até R\$ 2.800,00.<br><br>Garantida pela Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários. |
| Metas                 | PSV: para receber, é necessário pontuar em até 86 itens individuais.                                                                                           | Não vinculado a metas.                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Quem recebe           | 10% dos funcionários estão fora do programa.                                                                                                                   | Todos os trabalhadores recebem.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Competição            | Metas individuais acirram competição entre colegas e aumentam pressão.                                                                                         | Além de não incentivar competição, é conquista da luta coletiva dos bancários.                                                                                                                                                                                                                               |
| Saúde                 | Sobrecarga de trabalho para cumprir metas inatingíveis gera estresse, depressão e outras doenças psíquicas.                                                    | Não afeta saúde do bancário.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Valores da corporação | Apesar de amplamente divulgados, na prática o banco tem pressionado os funcionários a não segui-los. Ética, respeito e outros são ignorados em nome das metas. | Por não ser vinculada a metas, não incentiva a falta de ética e práticas nocivas aos clientes.                                                                                                                                                                                                               |

## Depoimento

## Metas: Para que bater se sei que não vou receber?

### Bancário do HSBC conta a realidade do PPR/PSV

No começo de cada ano, os funcionários do HSBC sempre recebem uma injeção de ânimo mentirosa sobre PPR/PSV, com falas do tipo “esse ano vamos ganhar muito dinheiro”. Os gestores colocam valores apetitosos e estimulam seus funcionários sem explicar os detalhes, como se fosse fácil e como se todos fossem ganhar.

Como as regras não são claras, quando começa cada ano e vêm as metas que cada um tem que cumprir para poder ganhar os sonhados PPR/PSV, então

começam os problemas.

Os funcionários têm que atingir uma pontuação que geralmente aumenta quando alcançada, é praticamente impossível.

Outro ponto: é citado para os funcionários o valor total que eles podem ganhar a cada ano, só que não se explica que para isso eles têm que fazer mais de 180% das metas todos os meses, o que é praticamente impossível.

Nas metas há mais de 80 itens para realizar. Destes, 42 cada bancário tem que fazer diretamente – têm que rodar todos os produtos para atingir a pontuação.

O banco agora resolveu não aprovar os limites das tão esforçadas contas que os funcionários trazem para o HSBC. De cada dez contas, são aprovadas somente duas. Isso atinge diretamente

os resultados, pois a aquisição de novos clientes corresponde a cerca de 20% das metas. Outro ponto é o crédito, que têm um peso próximo de 20% nas metas. O banco também restringiu bastante aprovação do crédito.

O HSBC até pode não aprovar nenhum limite se ele quiser restringir o crédito. Mas o que não dá é continuar cobrando dos seus funcionários metas absurdas, como se ele estivesse operando normalmente. Se ele quer continuar a não emprestar, que diminua as metas.

Depois de passarem por tudo isso e conseguirem bater as metas, aí então os funcionários ganham o sonhado PPR/PSV – que logo é descontado da PLR garantido ao funcionário por direito adquirido em Convenção Coletiva de Trabalho. Então, de que adiantou bater as metas?