



Bancários do HSBC exigem valorização da PLR e PPR

Banco esconde lucro, com truques no seu balanço, e prejudica funcionários

A cada ano que passa, os bancários do HSBC ficam mais revoltados com a falta de valorização do banco inglês com seus funcionários no Brasil.

Um dos principais problemas é a PLR (Participação nos Lucros e Resultados) rebaixada que a instituição financeira paga aos empregados por conta dos altos Provisionamentos para os Devedores Duvidosos (PDD) feitos no balanço. Além disso, o HSBC insiste em descontar da PLR os valores pagos no programa próprio de remuneração (PPR).

“O PDD não faz qualquer relação com a carteira de créditos em atraso, que deveria ser a referência para a formação destas reservas. É vergonhoso ver o banco se utilizar dessa possibilidade legal para diminuir seus lucros. Assim, os esforços sobre-humanos dos bancários para atingir suas metas vão para o ralo. Se isso não ocorresse, somente os valores pagos à título de PLR poderiam ser muito maiores, atingindo o teto de 2,2 salários”, critica Miguel Pereira, funcionário do HSBC e secretário de Organização do Ramo Financeiro da Contraf-CUT.

Além de comprometer o pagamento da PLR, o PDD pode até inviabilizar o pagamento dos programas próprios de remuneração variável, como o PPR Atendimen-

to e o PPR Vendas.

Envolto em diversas denúncias de lavagem de dinheiro nos EUA e México e a venda irresponsável de produtos na Inglaterra, o HSBC tem de provisionar bilhões de dólares para pagar multas nestes países.

“Para nós, parece que a ordem da matriz em Londres é apertar ainda mais o cinto, a fim de sobrar recursos para o pagamento das multas aplicadas pelas autoridades nos EUA, México e Inglaterra, que passam dos US\$ 2 bilhões. E o pior é que, neste cenário negativo que contaminou a imagem do HSBC em todo mundo, ainda aumentaram as exigências para os funcionários atingirem os resultados, elevando os níveis de assédio moral, com a falsa promessa do empregado receber alguma compensação financeira. E a empresa ainda tenta vender a ideia de que, caso isso não ocorra, é por descompromisso dos bancários, o que é um absurdo”, alerta Miguel.

O Sindicato tem tentado negociar com o banco soluções para estes problemas, mas até agora não houve avanços no debate. Entre as reivindicações dos bancários estão o pagamento de uma PLR justa e digna, separação e não compensação dos programas próprios na PLR, fim das metas abusivas e individuais, valorização e negociação direta dos programas com o movimento sindical.



HSBC encarece plano de saúde e retira direitos

Os bancários do HSBC começaram o ano com uma péssima notícia. Pelo informativo interno, o banco anunciou, no dia 8 de janeiro, mudanças no plano de saúde que são extremamente prejudiciais aos funcionários. As alterações, além de onerar os trabalhadores, retiram direitos tanto do pessoal da ativa como dos aposentados.

Pegos de surpresa com as mudanças impostas pelo HSBC, a Contraf-CUT e os sindicatos se reuniram com a direção do banco no dia 16 de janeiro para cobrar explicações. Segundo a empresa, a partir de 2013 os bancários (titulares) não terão de pagar o valor mensal da contribuição para o plano de saúde. Já o valor pago para os dependentes sofreu reajustes que variam de acordo com a tabela publicada nesta página.

Além dessas mudanças, a partir de fevereiro, o valor da coparticipação em consultas, procedimentos ambulatoriais e exames simples passa de 15% para 20% (reajuste de cerca de 33%) e será cobrado já a partir da primeira consulta (antes era cobrada apenas a partir da sétima consulta), sem limite máximo de desconto (antes era limitado a R\$ 160,23 por mês).

Segundo o banco, alterações também foram feitas no plano de saúde dos aposentados (que estão sendo avisados por telefone e carta), seguindo a Resolução Normativa nº 279, que permite a cobrança de mensalidade de acordo com a faixa etária dos titulares e seus dependentes. Além do reajuste da coparticipação de 15% para 20%, cobrada já na primeira consulta e sem limite máximo de desconto, a mensali-



ADAM CIESIELSKI / SCX-HU

dade para aposentados e dependentes sofrerá, a partir de março, reajuste significativo.

Para o secretário de Assuntos Jurídicos da Contraf-CUT e diretor do Sindicato de Pernambuco, Alan Patrício, além dos reajustes que encarecerão o custo dos trabalhadores, o banco está criando uma nova divisão entre os bancários: os que são beneficiados pela Lei Federal nº 9.656/98 e têm direito a manutenção do plano de saúde (de seis meses a dois anos) por contribuírem mensalmente; e os que não terão a chance de contribuir e, por isso, não poderão usufruir da manutenção para além do que determina a convenção coletiva (máximo de 270 dias). Segundo Alan, os artigos 30 e 31 da Lei Federal 9.656/98, regulamentada pela RN nº 279 da ANS, determinam que emprega-

dos demitidos sem justa causa (e dependentes) que contribuíram com o plano de saúde podem permanecer por um período equivalente a um terço do tempo de contribuição, sendo no mínimo 6 meses e no máximo 2 anos, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozavam quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assumam seu pagamento integral. Os aposentados que contribuíram por mais de 10 anos podem se manter no plano, também nas mesmas condições, desde que assumam o pagamento integral pelo tempo que desejarem ou, quando o período for inferior a 10 anos, por mais um ano para cada ano de contribuição.

Já a convenção coletiva determina que empregados dispensados sem justa causa podem usufruir dos convênios de assis-

tência médica e hospitalar contratados pelo banco por períodos determinados, conforme tempo de serviço.

O diretor da Fetrafi-RS (Federação dos Bancários do Rio Grande do Sul), Lúcio Paz, afirma que diante das explicações do HSBC, as entidades sindicais reiteraram a crítica às mudanças unilaterais realizadas no plano de saúde. “Reivindicamos que a direção do banco reestude o programa, apresentando uma nova proposta na próxima reunião, marcada para o dia 6 de fevereiro, em Curitiba”, diz Lúcio, que integra a Comissão de Organização dos Empregados do HSBC.

Os dirigentes sindicais também irão tomar as medidas jurídicas cabíveis para que não sejam retirados direitos dos trabalhadores.

PLANO	DE	PARA
SulAmérica / Unimed Uniplan Enfermaria ou Amil 20	R\$ 19,41	R\$ 20,87
SulAmérica Beta II / Unimed Uniplan Apartamento ou Amil 40	R\$ 33,50	R\$ 42,16
SulAmérica Omega I ou Amil 60 I	R\$ 64,65	R\$ 83,40
SulAmérica Omega II ou Amil 60 II	R\$ 82,81	R\$ 168,37
SulAmérica Omega III ou Amil 60 III	R\$ 110,82	280,63

Funcionários cobram plano de previdência justo e para todos

Plano atual exclui quem ganha menos de R\$ 3.500 e promove a discriminação

O HSBC deu mais um exemplo de que não valoriza seus funcionários. A direção do banco inglês lançou um novo plano de previdência corporativa no começo do ano passado que beneficia somente os bancários com rendimentos acima de R\$ 3.500 e em poucos meses fechou a sua adesão.

A diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo e integrante da Comissão de Organização dos Empregados do HSBC, Liliane Fiúza, explica que pelo 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 plano, válido apenas para quem ganha mais de R\$ 3.500 de salário, o banco contribui no mínimo com o mesmo valor pago pelo 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 5 a 14 anos, é de 120%, e com mais de 15 anos de HSBC, o banco entra com 140%”, informa a dirigente sindical.

O problema, segundo Liliane, é que ao incluir apenas funcionários com um certo patamar de salário, o HSBC exclui a maioria de seus empregados. “Queremos que o banco amplie as vantagens do novo plano para todos, sem discriminação. Afinal, não são apenas os que ganham salários melhores que

TABELA ESCALONADA (VEJA EXEMPLO DE CÁLCULO ABAIXO)	
COLABORADOR	
Parcela Salário (em reais)	%
De 3.500 a 5.000	0,5
De 5.001 a 8.000	3
De 8.001 a 14.500	5
De 14.501 a 30.000	7
Acima de 30.000	9
EMPRESA	
TEMPO DE EMPRESA	
Até 4 anos	
4 anos, 11 meses e 30 dias	100
de 5 a 14 anos	
14 anos, 11 meses e 30 dias	120
Acima de 15 anos	
	140



merecem ter aposentadoria melhor”, comenta.

Liliane destaca ainda que, ao anunciar o novo plano na página de seu site interno, o HSBC estampou: “Por que estamos fazendo isso? Sabemos que saúde, família e tranquilidade financeira são temas prioritários na vida de qualquer pessoa. E queremos que a nossa equipe esteja bem, hoje e amanhã, porque precisamos estar bem para proporcionar aos nossos clientes uma excelen-

te experiência.” Mas isso, critica ela, “desde que você, bancário, ganhe acima de R\$ 3.500”.

A dirigente sindical ressalta também que a média salarial entre os bancos no Brasil, é de R\$ 2.800. “Ou seja, a grande maioria dos funcionários ficará de fora. Não podemos admitir essa distinção e vamos exigir explicações sobre o plano, que foi elaborado e lançado sem nenhum debate prévio com os sin-

dicatos”, diz.

O diretor da Contraf-CUT, Sérgio Siqueira, conta que a Confederação tem cobrado a abertura imediata das negociações com o banco para garantir a inclusão de todos os funcionários no plano, com o fim da discriminação salarial imposta pelo HSBC. “Também cobramos a melhoria do plano. Hoje ele mais parece uma poupança do que plano de previdência”, finaliza Sérgio.

HSBC demite milhares de bancários em todo o Brasil

Falta de funcionários tem piorado as condições de trabalho no banco



A pesar do lucro milionário do HSBC no Brasil, o banco tem demitido milhares de bancários, eliminando 1.836 postos de trabalho entre junho de 2011 e junho de 2012, conforme dados do balanço da empresa. Para os sindicatos, o banco está na contramão da economia brasileira, que gerou empregos neste período.

“A falta de funcionários é gritante nas agências e departamentos do HSBC. Não é à toa que as condições de trabalho estão péssimas, beirando o insuportável. A cada dia, o nível de adoecimento cresce. E quando o bancário fica doente, ele ainda é discriminado e perseguido pelo banco, como apontou a recente denúncia feita pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba ao Ministério Público do Trabalho”, conta Carlos

Alberto Kanak, coordenador da Comissão de Organização dos Empregados do HSBC

Entre janeiro e novembro de 2012, foram 800 casos de bancários afastados por problemas de saúde e 622 demitidos. Apesar de todas as demissões e as condições de trabalho cada vez mais precárias, os funcionários do banco que permanecem vestem a camisa.

Cliente do HSBC de Campo Grande (MS) desde 2007, Guilherme Goelzer tinha o sonho de ser funcionário do HSBC. Após tirar seu CPA 10, Guilherme foi contratado e, com pouco tempo de banco, ele pôde constatar “o descaso que o HSBC tem com seus funcionários”.

“O número de bancários é insuficiente para atender o número de clientes”, afirma Go-

elzer. “Eu fiquei doente, porque a pressão para atender um número grande de clientes num tempo muito curto é enorme. Então constatei que eu não teria futuro no HSBC, um banco que admirei por muito tempo, e pedi minha demissão”, lamenta.

ATENDIMENTO PRECÁRIO

Tanto os pedidos de demissão quanto as dispensas desmotivadas, somadas à falta de contratação, têm gerado filas imensas em grande parte das agências do banco em todo Brasil. Em alguns casos, como em agências de Campo Grande, a fila chega a 1h36. O descaso do banco com o atendimento tem feito com que os clientes agridam verbal, psicologicamente e, em alguns casos, fisicamente os



Guilherme: do sonho à decepção

funcionários.

“E a situação tende a se agravar se as previsões de novas demissões para 2013 se confirmarem. É por isso que temos de lutar e pressionar o banco para garantir mais empregos e melhores condições de trabalho”, afirma Valdecyr Rios, o Vavá, representante da Federação dos Bancários do Centro-Norte na Comissão de Organização dos Empregados do HSBC.