



HSBC fica no Brasil. Falta valorizar os bancários

Em visita à Contraf-CUT, o novo presidente do banco inglês no Brasil, André Brandão, negou boatos de venda das operações no país. Bancários cobram melhores condições de trabalho e remuneração

O Brasil é um dos mercados mais importantes para o HSBC no momento e o banco não tem planos de deixar o país. Essa foi a resposta do presidente do banco inglês no Brasil, André Brandão, à cobrança feita pela Contraf-CUT durante visita à sede da entidade, em São Paulo, no dia 8 de maio. O questionamento dos bancários foi feito por conta de boatos de que o HSBC estaria negociando sua participação no mercado brasileiro.

Brandão confirmou que o banco está avaliando seus negócios em todo o mun-



do e que deixou alguns mercados, como foi o caso do Chile. "O banco está revisitando seus negócios. Estávamos presentes em 87 países oferecendo a totalidade de nossos produtos e vimos que isso não era o caminho. Estamos olhando para a frente e concentrando nossos investimentos nos lugares que façam sentido", disse.

Segundo ele, o Brasil cumpre os critérios definidos pela direção do banco para avaliar as operações, especialmente crescimento econômico e demográfico e conexão com os demais países da rede do HSBC. "O Brasil é a sexta maior economia do mundo, a população cresce num ritmo acima de outros locais, e tem conexão com o mundo todo. O Brasil está no contexto do HSBC. O banco está aqui e vai ficar", completou.

Brandão destacou ainda a importância das atividades de varejo para a cap-

tação de recursos no mercado brasileiro. Para ele, um banco que queira trabalhar no Brasil precisa fortalecer essa área.

Para a Contraf-CUT, a notícia é importante para tranquilizar os 23 mil funcionários da empresa no Brasil, que andavam preocupados com os boatos. No entanto, se o mercado brasileiro tem tamanho peso nas operações do HSBC, é fundamental que a empresa valorize os funcionários brasileiros, grandes responsáveis pelos resultados no país.

É preciso melhorar as condições de trabalho e remuneração dos bancários, com o fim das demissões e mais contratações para diminuir a sobrecarga de trabalho, fim do desconto dos programas próprios da PLR para todos, criação de um Plano de Carreira, Cargos e Salários justo e transparente, entre outras reivindicações dos bancários.

Banco já demitiu mais de 4 mil na América Latina

Os boatos sobre uma possível saída do HSBC do mercado brasileiro encontraram respaldo em decisões recentes do banco inglês em relação a outros países da América Latina. O banco vendeu recentemente suas atividades na Colômbia, Paraguai, Peru e Uruguai, deixando um rastro de mais de 4 mil trabalhadores demitidos. A Contraf-CUT e os trabalhadores brasileiros se solidarizam com esses bancários.

Exagero no provisionamento do HSBC compromete PLR

O HSBC alocou em 2011 R\$ 3,014 bilhões no Provisionamento para Devedores Duvidosos (PDD), segundo o balanço do banco. O valor é 54,4% superior ao verificado no ano anterior, de R\$ 1,952 bilhão. A manobra reduziu o lucro líquido do banco, que foi de R\$ 1,35 bilhão, quase três vezes menor do que a PDD, e comprometeu o valor do PPR/PSV e da

PLR dos funcionários.

O HSBC é de longe o banco em atuação no Brasil que mais recursos destina ao PDD em relação ao lucro. O montante destinado para esse fim pelo banco inglês corresponde a 2,7 vezes o valor do lucro líquido. Na Caixa Econômica Federal, a mesma relação fica 1,32 vezes, menos da metade do HSBC. O Bradesco reserva 1,1 vez o total do lucro líquido para se precaver contra maus

pagadores, enquanto no Itaú e Banco do Brasil essa relação é de 0,99. Apesar de não ser ilegal, não há justificativa técnica para esse exagero do HSBC, que prejudica os trabalhadores ao diminuir sua PLR.

Demissões

Mesmo assim, o lucro do banco foi 7% superior ao apurado em 2010. A unidade brasileira respondeu no ano passado por

CONQUISTA DOS BANCÁRIOS

HSBC não descontará PPR/PSV da PLR da área gerencial em 2012

Os trabalhadores do HSBC pressionaram e o banco cedeu. Agora os bancários da área gerencial não terão mais os valores do PSV, o programa próprio de remuneração do banco inglês, compensados da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A reivindicação de anos dos bancários, no entanto, atinge apenas uma pequena parcela dos trabalhadores — cerca de 6 mil. O movimento sindical continua a luta para que o HSBC estenda esse direito para todo o quadro de funcionários da instituição.

O desconto faz com que a PPR/PSV deixe de ser incentivo para os trabalhadores, que todos os anos são bombardeados com promessas de altos ganhos. 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. Isso porque depois de feito o desconto, na maioria dos casos fica valendo somente o pagamento já assegurado na Convenção Coletiva Nacional dos bancários.

A lei federal nº 10.101/2001 prevê re-

almente a possibilidade de compensação entre programas próprios das empresas e os ajustados na convenção coletiva, mas isso não é obrigatório. A maioria dos demais bancos do sistema que possuem programas próprios tem garantido o pagamento das duas remunerações.

Sem negociação

O HSBC mais uma vez ignorou a reivindicação do movimento sindical de abrir processo de negociação coletiva e definiu na Comissão Interna de Funcionários as regras que vão reger o programa próprio de remuneração em 2012. Como resultado dessas decisões induzidas pelo banco, sem negociação ampla e coletiva, o programa vem piorando a cada ano. Quando foi criado, por exemplo, 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.

Novidade

O banco anunciou a criação do PPR-B voltada para a área de atendimento das agência (caixas). Apesar desse setor

ajudar e muito no atingimento das metas de cada unidade, o movimento sindical não concorda com o estabelecimento de metas específicas para os caixas. Sua função é primar pelo bom atendimento aos clientes e não focar na venda de produtos, ainda que receba alguma retribuição. Além disso, as metas da unidade foram redimensionadas e já recebemos relatos de conflitos no ambiente de trabalho em razão das disputa da mesma carteira de clientes.

Contradição: quem paga é o bancário

Ao mesmo tempo em que as metas são a base da avaliação dos bancários no PPR/PSV, definidas, aliás, 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. Isso porque o banco resolveu agora não aprovar os limites das contas que os funcionários trazem para o HSBC. De cada dez contas, são aprovadas somente duas. Isso atinge diretamente os resultados, pois a aquisi-



cerca de 5,5% do lucro global do grupo britânico. O país é o quarto mercado mais relevante da instituição financeira, ficando atrás de Hong Kong, Reino Unido e China.

Apesar dos bons resultados, o balanço mostra que o banco britânico reduziu 732 postos de trabalho em 2011.

FALTA TRANSPARÊNCIA

Novo modelo operacional preocupa funcionários

Os funcionários de back-office do HSBC estão cada dia mais preocupados com o novo modelo operacional que está sendo implantado pela direção do banco. As mudanças, que atingem principalmente a área de TI do banco, colocam em risco o emprego dos trabalhadores.

O clima de insegurança é alimentado pela falta de transparência da direção da empresa, que não divulgou seus planos para os bancários. A Contraf-CUT, federações e sindicatos

cobram explicações sobre o projeto, esclarecendo como ele afetará os funcionários dessas áreas (back office das agências e departamentos).

O movimento sindical cobra do banco garantia de emprego para os trabalhadores das áreas atingidas pelas mudanças. É fundamental que os bancários que tenham que deixar as áreas atingidas sejam realocados em outros setores, inclusive nas agências, melhorando as condições de trabalho e o atendimento aos clientes.

12

ção de novos clientes corresponde a cerca de 20% das metas.

Entre as metas está também 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.

Reivindicações

- A separação e não compensação dos programas próprios da PLR da convenção coletiva dos bancários para todos;
- A garantia de um pagamento mínimo a todos, independentemente da performance;
- A negociação direta do programa 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.

NEGOCIAÇÃO

Bancários cobram negociação efetiva com HSBC

A Contraf-CUT, federações e sindicatos de bancários apresentaram ao HSBC a pauta de reivindicações dos funcionários do banco. Entre os principais pontos, estão temas relacionados ao emprego, terceirização, saúde e condições de trabalho, remuneração variável (PLR e PPR/PSV), previdência complementar e segurança bancária.

Os bancários cobram do banco que mude sua postura na mesa de negociação, trazendo soluções efetivas para os problemas dos trabalhadores. O não desconto dos programas próprios de remuneração da PLR para todos está entre as principais demandas, bem como a proteção ao emprego.

Somente na base de Curitiba e re-

gião, 650 funcionários foram desligados ao longo de 2011, sendo 250 deles a pedido. Os números deixam claro o alto índice de insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho e a remuneração no banco.



CHEGA DE SUFOCO



As fotos mostram o sufoco dos funcionários em duas agências do HSBC. Na montagem acima, mais de cem pessoas aguardam dentro da agência pelo atendimento de apenas duas caixas. A montagem ao lado mostra o mesmo desrespeito do banco inglês com os clientes e os funcionários sobrecarregados. A situação se repete em todo o país.

Pressão e sobrecarga acabam com a saúde dos bancários

Os trabalhadores do HSBC não aguentam mais a sobrecarga de trabalho a que estão sendo submetidos. O número de funcionários é insuficiente para atender decentemente o número de clientes do banco. E em lugar de contratar, o banco inglês demite funcionários, piorando ainda mais a situação.

Enquanto isso, as filas nas agências crescem cada vez mais. O resultado da sobrecarga é o estresse e o adoecimento,

que atingem cada vez mais bancários. Não é à toa que a categoria está entre a que reúne mais casos de afastamento por doenças psíquicas, como depressão e síndrome do pânico, segundo dados do INSS. Esse tipo de afastamento já rivaliza com as LER/Dort como principal causa de afastamento entre os bancários.

A situação é agravada pela cultura de competição e a pressão pelo cumprimento de metas cada vez mais elevadas, criando um clima que favorece os casos de assédio moral, cada

vez mais comuns.

A solução começa pela contratação de mais bancários, especialmente nas agências. No entanto, o banco vai na contramão da lógica e demite cada vez mais, aumentando a pressão sobre os trabalhadores. Soluções “piloto” propostas pelo banco, como a figura do tesoureiro virtual e gerentes assumindo várias agências, só geram mais sobrecarga.

É preciso mudar essa situação, com mais contratações, fim das metas abusivas e o combate ao assédio moral.