

# 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 Atendimento 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, retiraram 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 mensalidade para aposentados



ADAM CIEBLESKI / SCX - HU

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 contribuir 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 empregados

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 assistência 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 merecem ter aposentadoria melhor”, comenta.

Liliane destaca ainda que, ao anunciar o novo plano na pági-

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	
<b>Até 4 anos</b>	100
4 anos, 11 meses e 30 dias	
<b>de 5 a 14 anos</b>	120
14 anos, 11 meses e 30 dias	
<b>Acima de 15 anos</b>	140



na 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 excelente experiência.” Mas isso, critica ela, “desde que você, bancário, ganhe

acima de R\$ 3.500”.

A dirigente sindical ressalta também que a média salarial do HSBC, uma das menores 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 sindicatos”, 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.

# Sindicato cobra fim das demissões no HSBC



**A** pesar do lucro líquido de R\$ 602,5 milhões só no primeiro semestre de 2012, o HSBC tem demitido milhares de bancários em todo o país. Foram eliminados 1.836 postos de trabalho entre junho de 2011 e junho de 2012, conforme dados do balanço da empresa. No ano passado foram 34 demissões no Distrito Federal e Entorno. E somente em janeiro de 2013, três bancários já foram demitidos.

Diante dessa situação, o Sindicato dos Bancários de Brasília cobrou explicações do HSBC du-

rante reunião na Superintendência Regional da instituição financeira na capital federal, na sexta-feira 1º de fevereiro, que também tratou das denúncias de assédio moral feitas por bancários.

“O Sindicato está apurando os casos de demissões imotivadas. E as denúncias sobre assédio moral também estão sendo encaminhadas. Sabemos que o banco não está oferecendo condições de trabalho adequadas e ainda piora a situação com esse absurdo de demissões”, ressalta Paulo Frazão, diretor do Sindicato e funcionário do HSBC,

que participou da reunião.

Também participaram do encontro o diretor do Sindicato Raimundo Dantas e o diretor da Federação Centro-Norte (Fetec-CN/CUT) José Pacheco.

## DO SONHO À DECEPÇÃO

As três demissões de janeiro de 2013 no DF e Entorno refletem a desvalorização do HSBC para com os funcionários. Um deles era gerente-geral e tinha 18 anos de dedicação ao banco. As outras duas funcionárias trabalhavam na agência de Luziânia e

tinham o sonho de fazer carreira na instituição.

“Todos eram bons funcionários, sempre batiam as metas impostas pelo banco, e mesmo assim foram demitidos. Vemos que não há valorização dos trabalhadores na atual gestão do HSBC”, afirma o diretor do Sindicato Raimundo Dantas.

O Sindicato alerta aos funcionários do HSBC que não pratiquem nenhuma atividade fora do normativo do banco, mesmo que sejam pressionados a isso. Qualquer problema nesse sentido deve ser denunciado ao Sindicato.

## Sindicato tem negociação com o banco no dia 19

A primeira mesa de negociação de 2013 entre o HSBC e o movimento sindical está marcada para o dia 19 de fevereiro, em São Paulo. Os principais temas em pauta serão emprego, plano de saúde, previdência complementar e PPR/PSV.

Os representantes dos trabalhadores também levarão o pro-

blema das demissões para ser discutido na negociação. O diretor do Sindicato dos Bancários de Brasília e funcionário do HSBC Paulo Frazão participará da reunião.

Os funcionários do HSBC querem explicações a respeito das alterações unilaterais no plano de saúde que ocorreram no início deste ano. As mudanças prejudi-

cam os funcionários com retirada de direitos do pessoal da ativa e dos aposentados.

O plano de previdência do banco será outro tema levado para a negociação. Lançado no começo de 2012, tem como característica o benefício apenas aos bancários que recebem remuneração acima de R\$ 3.500.

Outro problema do plano foi o curto período para adesão, que já foi encerrado.

Os trabalhadores cobram ainda do banco valorização na Participação dos Lucros e Resultados (PLR). Além disso, a empresa insiste em descontar da PLR os valores pagos no programa próprio de remuneração (PPR/PSV).