

Folha Bancária

Especial
HSBC

CONTRAFI ^{CUT} fetec/PR

CUT
BRASIL

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO

ANO XVII - 28 de junho de 2011

Desvalorização



-Noviski-

Insatisfação continua no HSBC

APESAR DO ALTO LUCRO, HSBC INSISTE EM NÃO RECONHECER A IMPORTÂNCIA DE SEUS FUNCIONÁRIOS

Com operações em 87 países, 95 milhões de clientes e 300 mil funcionários, o HSBC é um dos maiores bancos mundiais. E, como tal, um dos mais lucrativos: somente no primeiro trimestre de 2011, o HSBC Holdings faturou US\$ 4,15 bi (58% a mais que no ano anterior). Apesar dos bons resultados, a insatisfação dos funcionários com o banco inglês só aumenta. As denúncias e reclamações de assédio, metas inatingíveis e da própria política de RH não param de chegar ao Sindicato dos Bancários de Curitiba e região.

Segundo informações da Secretaria de Assuntos Jurídicos da entidade, nos primeiros cinco meses de 2011, 123 bancários pediram para se desligar do banco (e outros 100 foram demitidos). "Os dados comprovam o que o movimento sindical vem afirmando há

muito tempo: o banco insiste em uma política equivocada de desvalorização dos funcionários. Nos momentos em que precisam colaborar com a busca de bons resultados, os bancários são chamados de 'colaboradores'. Mas quando eles deveriam ser reconhecidos, são simplesmente substituídos, injustiçados ou demitidos", relata Carlos Alberto Kanak, diretor do Sindicato e coordenador nacional da Comissão de Organização dos Empregados (COE/HSBC).

Conforme as estatísticas da Secretaria de Saúde, de janeiro a maio, 257 bancários (novos casos) buscaram ajuda da entidade, sendo 37% deles do HSBC. No mesmo período, 70 trabalhadores foram atendidos pela assistência social, 50 demitidos pelo banco e 20 que pediram para ser desligados. Entre estes trabalhadores, a maioria faz uso con-

tínuo de medicamentos e, além de LER/Dort, apresentam casos graves de doenças psicossomáticas decorrentes do trabalho. "Tudo isso mostra o cenário adverso a que estão submetidos os trabalhadores no HSBC", completa Kanak.

Reunião em Curitiba – Frente às inúmeras denúncias, no dia 13 de maio, o Sindicato e a FETEC-CUT-PR se reuniram com a Superintendência Regional do HSBC para discutir o aumento abusivo dos índices do programa de metas. Na ocasião, os dirigentes denunciaram a crise instalada nas unidades de Curitiba. "Reforçamos o atual quadro de insatisfação em consequência da forma abusiva que os gestores vêm cobrando as metas", relata Kanak.

Reunião no México – No dia 17 de maio, a Contraf-CUT também se reuniu com a di-

reção geral do HSBC, na Cidade do México. O banco inglês foi representado pelo diretor executivo de RH, João Rached, e o diretor de relações sindicais, Antonio Carlos Schwerter. Os dirigentes sindicais denunciaram a falta de funcionários nas agências, a imposição de metas de difícil cumprimento, a terceirização de atividades, as demissões imotivadas, além dos problemas no programas de remuneração variável. "Não mediremos esforços para que o HSBC seja mais efetivo na solução dos inúmeros problemas que afligem os bancários. Na nossa avaliação, o encontro foi positivo, uma vez que Rached sempre foi um importante canal de diálogo com o movimento sindical. Agora, esperamos que o banco operacionalize os compromissos assumidos, dando respostas práticas aos trabalhadores", finaliza Kanak.

Terceirização coloca emprego em risco

RESOLUÇÕES DO BANCO CENTRAL LEGITIMAM CORRESPONDENTES, AMPLIAM BANCARIZAÇÃO E PRECARIZAM O EMPREGO

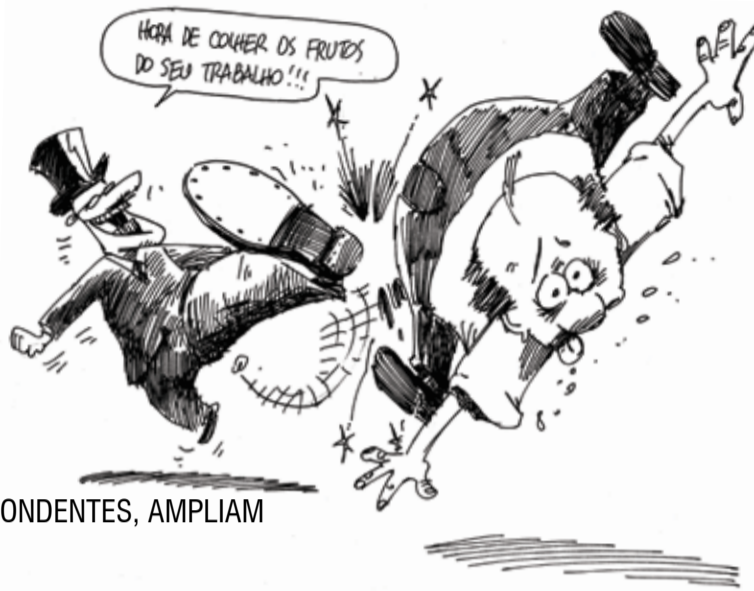
A terceirização é orientada pelo Enunciado 331 do TST, que proíbe a contratação de terceirizados nas atividades-fim das empresas e a admite apenas nas atividades-meio, de natureza especializada. Também é proibida a contratação de pessoal por empresa interposta. Nos bancos, a terceirização começou pelos serviços de limpeza e de segurança bancária, depois alcançou o repasse de processamento de envelopes dos caixas automáticos e, em 2011, atingiu seu ápice. Com as Resoluções 3.954 e 3.959 do Banco Central, as funções dos correspondentes bancários foram ampliadas e legitimadas. Agora, eles também podem conceder empréstimos e financiamentos, abrir

contas e vender cartões de crédito, entre outros serviços.

O movimento sindical vê com muita preocupação as resoluções. “Nós acreditamos que estas mudanças irão criar um clima de que tudo pode dentro dos bancos. Com isso, há grande precarização do emprego”, afirma Otávio Dias, presidente do Sindicato dos Bancários de Curitiba e região. Na reunião realizada no México, em maio, o diretor de Recursos Humanos do HSBC, João Rached, afirmou que a prática da terceirização não deveria existir no HSBC: “Não é um tema que nos encanta”, disse.

Contradição – Contudo, segundo Otávio Dias, se esta é a posição do HSBC, por que

alguns gestores continuariam insistindo na terceirização? “Inúmeros são os casos de funcionários que são demitidos e depois procurados para prestarem serviços e participarem de projetos, muitas vezes já iniciados por eles quando ainda estavam no banco. Estes trabalhadores são terceirizados e não possuem benefícios”, conta. O combate à terceirização deve ser um dos principais temas da Campanha Nacional dos Bancários em 2011. É importante, portanto, que desde já a discussão seja feita. “Os banqueiros precisam entender que a terceirização só traz prejuízos para o emprego. A categoria deve se mobilizar contra isso para alterar este cenário”, conclui Otávio Dias.



Negociação permanente

O Sindicato dos Bancários de Curitiba e região crítica, há muito tempo, a posição do HSBC em não apresentar avanços nas questões específicas, uma vez que o banco inglês tem conduzido sua política de RH por caminhos que não privilegiam os funcionários. Nesse sentido, a entidade continua cobrando a retomada da mesa de negociação permanente, como, por exemplo, o Plano de Previdência Complementar Fechado para todos os funcionários.

Outra questão sempre problemática é o Programa Próprio de Remuneração (PPR), que, ano a ano, causa insatisfação entre os funcionários. “Enquanto outros bancos elevam os valores na remuneração variável, o HSBC continua com um PPR unilateral, imposto aos funcionários. Assim, a recompença acaba sendo injusta”, critica Deonísio Schmidt, diretor da FETEC-CUT-PR. “Isso sem contar que o próprio banco ajusta e altera as regras sem aviso prévio, sempre vinculando a remuneração ao cumprimento de metas cada vez mais absurdas e inatingíveis”, completa.

Além disso, o Sindicato tem recebido reclamações sobre as alterações nas regras do PPR (divisão por microrregiões, aumento nos valores de venda dos produtos e altos percentuais de atingimento). “Será que o banco vai enganar novamente os seus funcionários?”, questiona Carlos Alberto Kanak.

O fracionamento de férias e o risco da flexibilização de direitos

De acordo com o artigo 134 da CLT, as férias anuais são concedidas pelo empregador em um só período nos 12 meses subsequentes à data em que o trabalhador tiver o direito adquirido. Ainda pela CLT, as férias só podem ser fracionadas em casos excepcionais (não definidos pela lei), desde que um dos períodos não seja inferior a 10 dias (também não é permitido o fracionamento das férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos). O fracionamento também é tema de discussão na esfera judicial do TST e na aplicação da Convenção 132 da OIT, mas não há unanimidade nas decisões.

O Sindicato dos Bancários de Curitiba e região alerta que o fracionamento das férias pode gerar a flexibilização deste direito, desviando-se do objetivo principal, que é o de proporcionar o descanso imediato e amplo

para reposição das condições físicas e mentais após um longo período de trabalho. Isso aconteceria devido à maior interferência dos gestores, que podem priorizar unicamente as necessidades da empresa. Apesar das férias terem um caráter individual, imagina-se que a elaboração das escalas nos locais de trabalho deva levar em conta o coletivo.

O Sindicato entende que a falta de disposição do HSBC em solucionar outras questões dificultam inclusive este debate: como discutir fracionamento de férias se diversos locais de trabalho ainda carecem de mais funcionários, a rotatividade é alta, existem queixas com relação a remuneração e vários funcionários ainda se utilizam da venda dos 10 dias para saldar dívidas ou custear as férias? O banco precisa começar a resolver as demandas dos seus trabalhadores.

Preservação do emprego

Em 2010, o Banco Central publicou um normativo que estabelece mudanças nas trocas de cheques. De acordo com a nova norma, todos os bancos deverão fazer a compensação de maneira eletrônica (truncagem), o que significaria a extinção dos Setores de Compensação (Secom). Em todo o Brasil, o HSBC possui 15 unidades de Secom, onde estão lotados aproximadamente 300 bancários. Com a nova norma, restaria apenas uma unidade de São Paulo.

Diante deste cenário, o Sindicato dos Bancários de Curitiba e região continua cobrando medidas que garantam a preservação do emprego dos envolvidos. Alguns deles já foram remanejados, no entanto, outros 12 ainda não sabem para onde irão. A entidade procurou o HSBC para agendar uma reunião com os trabalhadores do Centro Administrativo Xaxim, mas o banco não confirmou até o momento.

Tema está em discussão

No mês de fevereiro, o MTE publicou a Portaria n. 373, alterando as regras dos sistemas de registro de jornada de trabalho (ponto eletrônico). O HSBC foi o primeiro a iniciar o processo de negociação com o movimento sindical. “Como o tema interessou ao banco, o Sindicato foi procurado imediatamente, o que não acontece quando se trata de temas de interesse dos trabalhadores”, critica Carlos Alberto Kanak.

Na reunião, o HSBC se limitou a apresentar o atual sistema, denominado ETS. Já o movimento sindical questionou sobre o número de RA's produzidas e a fiscalização das mesmas, além da quantidade de funcionários que são isentos do ponto eletrônico, a utilização do acesso remoto e o extrato de acompanhamento de horas extras. A implementação só ocorrerá quando acordada na CCT. Assim, deverá ser aberta negociação.