



ANÁLISE

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



PPR/PSV

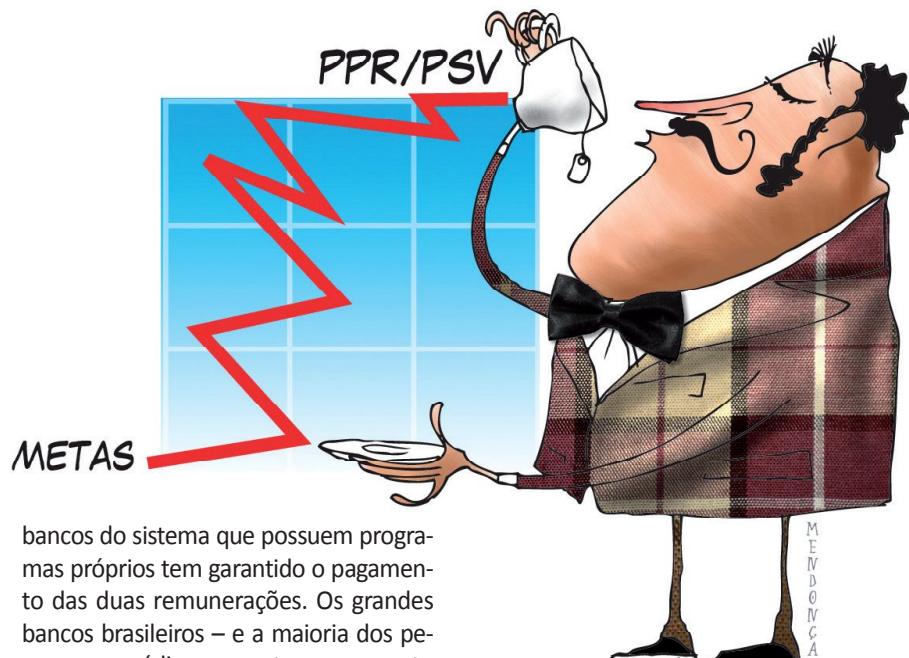
Para inglês ver

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

Os 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 deceção: 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

As 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 ítems 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			Periodo
Empresa HSBC BANK BRASIL SA BANCO MULTÍPLIO			Fevereiro/2011
Matrícula	Funcionário		
Local de Trabalho	Cargo GER NV NEG II	Banda/Nível 18	
Vencimentos	Valor Descontos	Valor	
PLR 2 PARCELA	1.345,55PLR COMPENSADO	3.363,88	
PPR ANUAL	3.686,00PPR ANTICIPADO	1.478,30	
PARC ADIC 2 PAR	693,20		
TOTAL DE VENCIMENTOS	5.724,75TOTAL DE DESCONTOS	4.842,18	
SF IR Tributável INSS	Tributável IR	Líquido	
0 3 0,00	0,00	0,00	882,57
Agência Pagadora	Conta Salário	Depósito FGTS	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

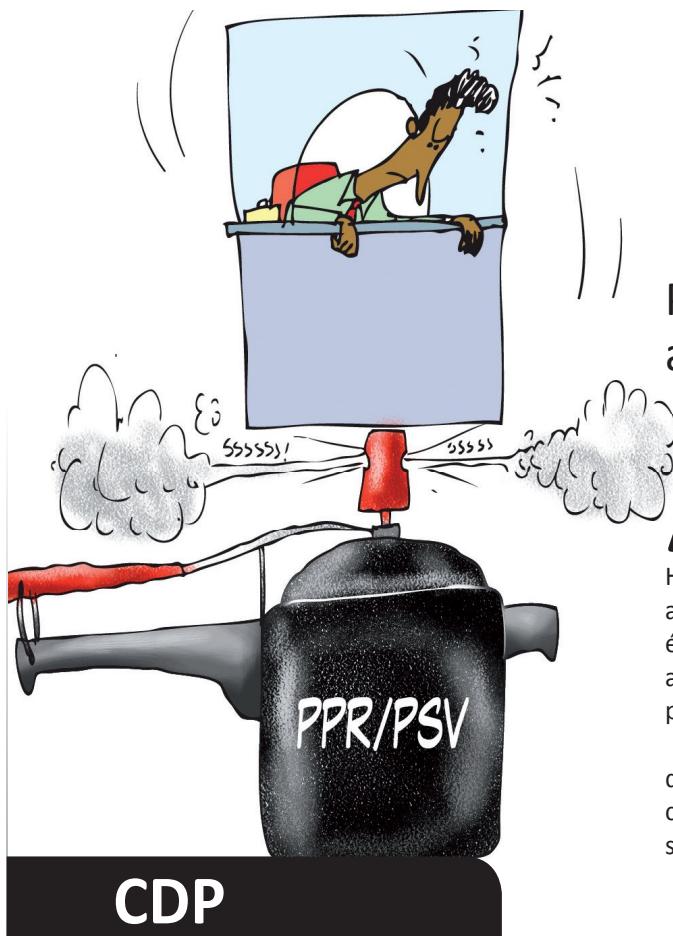
Pressão e falta de funcionários
acabam com a saúde dos trabalhadores

Apressão 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 Distribuição de no mínimo 5% do lucro líquido, podendo atingir 2,2 salários. Parcela Adicional: 2% do lucro líquido distribuído linearmente para todos, no valor de até R\$ 2.800,00. Garantida pela Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários.
Metas	PSV: para receber, é necessário pontuar em até 86 ítems 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?