SindBancários
PETRÓPOLIS/RJ

Dia a Dia

www.sindbancariospetropolis.com.br

SEJA SÓCIO VOCÊ TAMBÉM

CUT BRASIL CONTRAF

Informativo Diário do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto

Telefax: (24) 2242.0673 I 2231.2281 /SindBancariosPetropolis sindbancariospetropolis@gmail.com

Ano XX n° 5132 – 28 julho de 2015

Planos de venda do HSBC incluem até fatiamento

O Bradesco tem até o começo de agosto para fechar a compra do HSBC no Brasil. O prazo para negociar com exclusividade foi obtido na semana passada. Se até lá não houver acordo, o Santander volta ao páreo. Há ainda quem aposte numa oferta surpresa do Itaú Unibanco, que até agora se fez de desinteressado.

Sexto colocado no ranking, o HSBC é o último grande banco à venda no país; tão cedo não deve aparecer chance igual. Sua compra representaria levar de uma só vez 2,3% de um mercado liderado pelo centenário Banco do Brasil, cuja fatia é de 20%. Com uma rede de 853 agências, uma carteira de clientes de alta renda e receitas de R$ 10,6 bilhões no ano passado, o banco pode ser vendido por um valor entre R$ 10 bilhões e R$ 15 bilhões, segundo cálculos do Credit Suisse.

O detalhe é que a instituição que virou alvo de disputa entre os grandes bancos foi colocada à venda pela matriz em Londres porque não consegue crescer e dá prejuízo.

A meta do Goldman Sachs, contratado pelo HSBC para fazer a venda, é concluir o processo até o início de agosto, mas o prazo pode se estender. Se tudo der errado, profissionais ligados ao HSBC dizem que as áreas de negócio, como a seguradora e a financeira, podem ser vendidas separadamente, até que não sobre mais nada no país.

Saúde do trabalhador em discussão com bancos

A Saúde do trabalhador estará na pauta de três reuniões marcadas entre dirigentes sindicais e a federação dos bancos (Fenaban). A mesa temática é conquista assegurada na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). A primeira ocorre hoje 28/07, quando serão aprofundados os debates sobre o Instrumento de Combate ao Assédio Moral. A expectativa é de que as instituições financeiras apresentem dados nacionais consolidados do primeiro semestre deste ano, no que se refere a denúncias, bem como quais as medidas tomadas para coibir práticas abusivas nas agências e departamentos.

Reabilitação - Os temas PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e o programa de retorno ao trabalho serão debatidos na segunda das três reuniões, marcada para quarta 29. Será na Comissão Bipartite de Saúde no Trabalho, formada por representantes dos bancários e das instituições financeiras. Nesse caso a principal reivindicação é negociar um programa que garanta ao trabalhador com alta do INSS retorno em funções que respeitem as condições física e mental.

Causas de afastamento – O terceiro e último debate ocorre na quinta 30, sobre causas dos afastamentos por doenças ocupacionais. No encontro serão confrontados dados do movimento sindical e da federação dos bancos sobre o tema.

Demissões aterrorizam trabalhadores do Itaú Unibanco

Desde abril as demissões no Itaú Unibanco vêm se intensificando e aterrorizando ainda mais os bancários. A onda começou já no início do ano com a justificativa de que esses funcionários apresentavam baixa performance. Em resposta, o banco diz que alguns departamentos estão passando por reestruturação, ou seja, na prática, áreas estão sendo encerradas.

A maioria dos trabalhadores dispensados tem mais tempo de banco (acima de 10 anos) ou salário maior por terem cargo pleno, sênior ou coordenação. Já na rede de agências, os relatos são de que os funcionários estão sendo pressionados pelo Agir e quem não bate as metas é demitido.

Programa Agir tem de mudar

O programa Agir (Ação Gerencial Itaú de Resultados) para os bancários do setor operacional apresenta diversas falhas. O plano de metas é controlado por atribuição de pontuação individual de cada trabalhador. Aí é que mora o problema.

O foco é a meritocracia, com base em três pontos: objetivo, apuração e premiação. As metas, no entanto, são exorbitantes e alteradas no mês. A situação piora nas férias e nos afastamentos por licenças médicas. Em alguns casos, os empregados são obrigados a tirar apenas 20 dias de férias. Ou seja, tem de dar conta da meta de um mês em apenas 10 dias. Por causa da imposição acirrada do programa, alguns gestores não conseguem “filtrar” a política de gerenciamento imposta pelo banco. O resultado são conflitos no ambiente de trabalho.