

Minuta de reivindicações específicas dos funcionários do BRB

- 1) Prorrogação do acordo 2009/2010, até que seja assinado novo acordo coletivo.
- 2) Renovação das cláusulas que não tenham impacto econômico por 2 (dois) anos.
- 3) Cumprimento das decisões acordadas em mesa com a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, que porventura sejam mais vantajosas.
- 4) Reajuste de todas as verbas salariais no mesmo percentual definido na mesa da Federação Nacional dos Bancos – FENABAN.
- 5) Garantia de emprego.
- 6) Instalação de Comissão Paritária para discussão do Programa de Qualificação visando sua expansão e cobertura com implantação em Janeiro de 2010.
- 7) Pagamento integral aos licenciados por motivo de saúde, independente do tempo de licença.
- 8) Ressarcimento integral de gastos com medicação para os bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas.
- 9) Volta do programa de ginástica laboral nas dependências do banco, com vistas a prevenir a ocorrência das LER/DORT (lesões por esforços repetitivos / distúrbios osteomoleculares relacionadas ao trabalho) e respeito à pausa de 10 minutos.
- 10) Ampliação imediata da licença-maternidade para 180 dias, em caráter obrigatório, a partir de 01/09/2009, com benefício retroativo à 01/05/2009.
- 11) Ampliação da cobertura odontológica no mesmo patamar das demais coberturas previstas no plano BRB Saúde.
- 12) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos, de forma que não ultrapassem o índice de 1% a.m., bem como isenção de tarifas para os mesmos.
- 13) Adoção de critérios de comissionamento que contemplem processo meritocrático e democrático, a serem definidos conjuntamente entre representante do banco e dos funcionários.
- 14) Realização imediata de novo concurso público para suprimimento das carências de pessoal das dependências e substituição gradual de todos os trabalhadores terceirizados. Nas empresas terceiras, o banco deve assegurar tratamento legal e ético nos seus próprios padrões.
- 15) Extensão da estabilidade prevista em regulamento de pessoal hoje aos admitidos até 31.12.1999, para todos os funcionários admitidos a partir daquela data, bem como os que vierem a ser admitidos a partir da vigência deste acordo.
- 16) Alteração do estatuto da Regius e do BRB-Saúde que contemple paridade na diretoria executiva, com eleição de metade dos diretores pelos participantes, e transparência na gestão dos recursos destas entidades.

- 17) Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde.
- 18) Inclusão dos parceiros do mesmo sexo no plano de benefícios de previdência complementar, mantido pela Regius, bem como no plano de saúde mantido pelo BRB Saúde, observados os critérios que demonstrem haver estabilidade na relação, conforme Código Civil Brasileiro, benefícios estes a serem estendidos aos dependentes destes.
- 19) Extinção ou redução das taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius aos participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas.
- 20) Fim da lateralidade.
- 21) Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, do valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independente do número de dias trabalhados durante a semana.
- 22) Garantia de um representante sindical na Comissão que rediscute o modelo de financiamento do BRB-Saúde e extensão do plano de saúde para pai e mãe.
- 23) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas.
- 24) Instituição da figura do auditor sindical, bem como eleição de um funcionário para o Conselho de Administração do banco visando o aperfeiçoamento democrático da governança corporativa.
- 25) Valorização do dirigente sindical.
- 26) Extensão da licença para acompanhar cônjuges, pais e filhos, inclusive adotados, em caso de patologias graves, tais como câncer, AIDS, esclerose, etc
- 27) Comissão paritária para definir critérios claros, justos e democráticos nos casos de transferência e descomissionamento.
- 28) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas.
- 29) Curso de formação/preparação para os processos seletivos internos.
- 30) Reformulação dos aplicativos e revisão dos procedimentos para solucionar os problemas da informática com participação de representante dos funcionários.
- 31) Mudança na forma de divisão de férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 6 dias (Exemplos: 6 e 24 dias; 12, 12 e 6 dias; 12 e 18 dias).
- 32) Definição de critério que determine que para o pagamento de participação nos lucros para os gestores, parcela do valor respectivo somente seja pago mediante avaliação dos subordinados diretos. Quanto mais operacional for o nível maior será o componente fixo/linear da remuneração (até 80% por exemplo). Dessa forma, quanto menos operacional for o nível, menor será o componente fixo/linear da remuneração (até 20% por exemplo), e maior o universo vinculado a metas aplicável às responsabilidades táticas e estratégicas.
- 33) Correção do VR dos gerentes de negócio dos níveis 2,3,4 e 5, de forma que estes incorporem 65% da remuneração prevista no antigo PPR.

34) Política diferenciada de incentivo à qualificação quando se tratar de curso de mestrado ou doutorado.

35) Governança Corporativa - Formulação e acompanhamento de metas por todos os funcionários, através de avaliação cruzada.