

REMUNERAÇÃO

- Apresentação pela Comissão de Empresa de uma proposta de PCCS até o dia 30 de junho, caso o banco não apresente a sua proposta. A proposta deve ser baseada nas premissas aprovadas na plenária de dirigentes sindicais, do dia 15 de dezembro de 2009, e contar com a assessoria do Dieese, considerando as resoluções a seguir:
- Excluir da DIREO a autonomia sobre a criação e estruturação de cargos comissionados;
- *Estabelecer o melhor piso salarial da categoria, tendo como referência o salário mínimo do Dieese, em maio, equivalente a R\$ 2.157,88, com incorporação da gratificação semestral no valor do piso;*
- *Criar tabela única de PCS, com incorporação do anuênio nos interstícios; buscar a elevação do interstício para 12% e 16%, garantindo a incidência do interstício do BB no VCP de Salário dos funcionários egressos de bancos incorporados;*
- *Adotar a jornada de 6 horas para todos, sem redução de salários. Ao considerar a jornada de 6 horas, incluir intervalo dos 15 minutos de descanso/alimentação; e os 20 minutos estipulados para os funcionários lotados nas CABB previsto na NR 17, Anexo II item 5.4.2;*
- *Buscar a isonomia e eliminar a coexistência de várias categorias de funcionários, garantindo a manutenção dos direitos dos trabalhadores dos bancos incorporados. Não criar obrigação de migração de planos para que o funcionário possa exercer função comissionada;*
- *Substituir a pesquisa "Mercer" por outros modelos quantitativos para analisar, avaliar, classificar e precificar os cargos comissionados;*
- *Criar a valorização da experiência na função na remuneração do PCC ao classificar os cargos em classes com 3 faixas salariais, o interstício de 10% para o crescimento horizontal no PCC;*
- *Valorizar o mérito por meio da incorporação do valor das comissões. A cada ano, incorporar o percentual de 10% da comissão na remuneração do trabalhador, substituindo a verba do CTVF; O banco deve reconhecer o direito de incorporação da Comissão após 10 anos de exercício de funções comissionadas;*

- *Excluir da alçada dos gestores imediatos a decisão sobre comissionamentos e descomissionamentos com a elaboração de regras de encarreiramento e mecanismos para assegurar o seu cumprimento (regras objetivas para seleções internas). Nas seleções internas para comissionamento, adotar modelo com responsabilidades, pré-requisitos, experiência, formação;*
- *Instituir políticas afirmativas nos processos de seleção interna. Criar um programa de promoção da igualdade de condições, de direitos, de oportunidade e de tratamento para "gênero, raça e diversidade;*
- Cobrar o fim da trava de 2 anos para concorrências entre dependências;
- Exigir o fim da "lateralidade" dos desvios de função nas agências e nos departamentos, com o retorno do pagamento das substituições;
- Buscar a isonomia total dos direitos, criando a licença-prêmio e férias para todos os funcionários com o objetivo de reconhecer a fidelidade dos funcionários à empresa;
- Cobrar o fim do projeto PSO/USO e das irregularidades trabalhistas na PSO. *Cobrar* o fim dos caixas flutuantes/intinerantes, porque todos os caixas devem ser efetivos e pertencer ao quadro das agências onde trabalham, ou seja, exigir a efetivação de todos os caixas substitutos;
- Criar a promoção automática para os Atendentes A e B dos CABB; e, cobrar o cumprimento do acordo de piso de valor comissões de 55% sobre salário, em particular para comissões de atendentes das CABB;
- Continuar a negociação sobre a Gratificação Variável e cobrar a manutenção do pagamento da verba gratificação variável até o fim das negociações para os egressos do BNC;
- Exigir a equiparação dos salários entre os Gerentes de Módulo de Atendimento e Serviços e os outros Gerentes de Módulo com a mesma responsabilidade funcional;
- Criar sistema antifraude na GDP para evitar favorecimentos ou perseguições;

- Exigir a revisão de todo Programa de Formação e Qualificação dos Funcionários para que atenda a um planejamento de inclusão amplo, agregue a promoção das potencialidades e vocações à formação profissional técnica dos funcionários, principalmente para os recém empossados, com a criação de "Agências Modelo" e "posse antecipada", além de treinamentos para certificações e reformulação de treinamentos antigos;
- Exigir do BB a retirada dos editais de concursos os termos "vendedor" e/ou "venda de produtos". Ao deixar de considerar a complexidade e especialização da atividade bancária, o termo vendedor não sugere uma relação de assessoria financeira e rebaixa a relação do cliente ao processo estritamente comercial;
- Exigir do o BB encaminhamento de todas as avaliações dos funcionários em estágio probatório para o Sindicato.
- Exigir a proteção sindical e jurídica dos funcionários nos processos administrativos;
- Incluir na cláusula 14 do acordo aditivo Caixas e Atendentes de CABB;
- Criar a proteção da comissão exercida pelo dirigente sindical, delegado sindical e membros de Cipa eleitos além RPA, a exceção de processo disciplinar;
- Isenção de todas as tarifas e anuidades, incluindo as criadas durante a vigência do acordo;
- Isonomia para funcionários novos, antigos e incorporados, pautando-se pela manutenção do maior benefício;
- Exigir que o banco pague a despesa de deslocamento para o trabalho de todos os funcionários (revisão da norma interna de Vale Transporte);
- Promover a participação dos delegados sindicais no comitê da agência para questões relativas à gestão de pessoas;
- Valorização da Atividade Sindical:
 1. Exigir que o BB não discrimine os dirigentes sindicais no que se refere aos seguintes itens:
 - o Respeito e garantia da atividade sindical;
 - o Garantia igualdade de oportunidades no programa de ascensão profissional; e,

- o Garantia de manutenção da Remuneração Global, sem congelamento na carreira profissional;
- 2. Cobrar pontuação no TAO para os Dirigentes sindicais, Delegados sindicais, Cipeiros/RPA, Conselheiros de Usuários da Cassi e operador de DRS/ECOIA;
- 3. Cobrar o acesso aos cursos do BB para todos os dirigentes sindicais, incluindo à bolsa de idioma;