

Pauta específica para o BRB – Campanha Salarial 2009/2010

- 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 2011.
- 7) Pagamento integral aos licenciados por motivo de saúde, independente do tempo de licença.
- 8) Ressarcimento integral de gastos com tratamento, exames e medicação para os bancários e seus dependentes acometidos de AIDS, doenças de fundo psíquico, doenças ocupacionais e outras doenças crônicas ou degenerativas, conforme rol da ANS.
- 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 da cobertura odontológica no mesmo patamar das demais coberturas previstas no plano BRB Saúde, e inclusão de pai e mãe como dependentes diretos no plano.
- 11) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos de qualquer natureza, inclusive habitacional, de forma que não ultrapassem a taxa selic, bem como isenção de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
- 12) Adoção de critérios de comissionamento que contemplem processo meritocrático, democrático, objetivo e transparente, e que permita acesso aos resultados de todas as etapas aos participantes; critérios estes a serem definidos conjuntamente entre representante do banco e dos funcionários.
- 13) 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.
- 14) 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.
- 15) Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão da licença.
- 16) Promover mecanismos que visem avançar políticas de inclusão dos parceiros do mesmo sexo seja 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.
- 17) Extinção ou redução das taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius aos participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% de dedução no contracheque. O custo gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.
- 18) Fim da lateralidade.
- 19) 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.
- 20) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas.
- 21) 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.
- 22) Valorização do dirigente sindical.
- 23) Comissão paritária para definir critérios claros, justos e democráticos nos casos de transferência e descomissionamento.
- 24) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas.

- 25) Curso de formação/preparação para os processos seletivos internos, bem como formação para todos os que vierem a ser designados para qualquer função antes da entrada em exercício.
- 26) Reformulação dos aplicativos e revisão dos procedimentos para solucionar os problemas da informática com participação de representante dos funcionários.
- 27) Mudança na forma de divisão de férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 5 dias (Exemplos: 5 e 25 dias; 10, 10 e 10 dias; 10 e 20 dias); e elevação do número de 5 para seis dias a mais de férias para os funcionários a partir de 20 anos de serviço.
- 28) Definição de critério que determine que para o pagamento de participação nos lucros para os gestores em nível estratégico (gerentes gerais, coordenadores e gerentes executivos), 20% do valor respectivo somente seja pago mediante avaliação dos subordinados diretos.
- 29) Política diferenciada de incentivo à qualificação quando se tratar de curso de mestrado ou doutorado.
- 30) Formação de comissão paritária para rever o PCS, à luz do mapeamento de processos realizado no âmbito do BRB, e que contemple no mínimo:
- jornada de 6 horas para os cargos técnicos comissionados que hoje tem jornada de 8 horas, a luz, inclusive, de decisões já tomadas na âmbito da justiça do trabalho.
 - rediscussão do quadro de funções de forma que sejam adequados à nova realidade apontada pelo mapeamento de processos.
 - revisão da remuneração dos gerentes de negócio de forma a que se resgate a premissa utilizada na formatação do PCS ora em vigor de incorporação de 65% do PPR ao VR, fazendo assim com que a menor remuneração de gerente de negócio seja o equivalente ao que se paga hoje ao de nível I.
 - equiparação da atividade gratificada de caixa com o valor pago aos caixas da CEF.
 - criação do cargo de supervisor de caixa.
- 31) Incorporação de função comissionada e atividade gratificada de caixa a todos que tenham trabalhado a partir de 9 anos e 6 meses, se houver destituição da função ou descadastramento do caixa através de iniciativa do banco.
- 32) Melhoria dos equipamentos dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.
- 33) Concessão de 15 minutos para lanche compreendidos dentro da jornada de 6 horas.
- 34) Retorno da função de gerente administrativo para unidades que tenham a partir de 20 colaboradores (empregados e estagiários).
- 35) Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT.
- 36) Garantia aos lesionados de lotação em unidades próximas de suas residências.
- 37) Pagamento de auxílio para prática de atividades físicas no valor de R\$ 100,00.
- 38) Elevação do limite de idade para dependentes na Regius e BrB Saúde para 30 anos.
- 39) Extensão do ATS (abono por tempo de serviço) para os empregados admitidos a partir de janeiro de 2000, e ampliação da validade dos mesmos para 3 anos, com possibilidade de conversão em espécie.
- 40) Garantia de ocupação do mesmo cargo aos que se licenciarem por interesse, quando de seu retorno.
- 41) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF.
- 42) Ampliação do auxílio creche de 7 para 14 anos.
- 43) Auxílio educação para filhos entre 8 e 14 anos.
- 44) Auxílio educação voltado para os empregados no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo.
- 45) Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket/cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do ch especial, saques, transferências).
- 46) Compromisso de negociação com o Sindicato da proposta a ser apresentada pelo GT Saúde referente a mudanças na forma de custeio.
- 47) Melhorias no programa de incentivo à formação/qualificação, especialmente quanto a valores de ressarcimento.