



PAUTA ESPECÍFICA PARA O BRB - CAMPANHA SALARIAL **2011/2012**

CLAÚSULAS GERAIS

- 1)** Prorrogação do acordo 2010/2011, 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 entre o Comando Nacional dos Bancários, coordenado pela CONTRAF-CUT e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, porventura mais vantajosas.

CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS

- 4)** Reajuste de todas as verbas salariais, e com repercussão remuneratória, no mínimo no mesmo percentual definido na mesa nacional FENABAN/CNB-CONTRAF-CUT.
- 5)** Pagamento integral aos licenciados por motivo de saúde, independente do tempo de licença.
- 6)** 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 ultrapasse a taxa SELIC, bem como isenção geral de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
- 7)** Garantia de pagamento da semana cheia integral aos caixas eventuais, proporcional ao valor correspondente à gratificação de caixa, pela substituição do caixa efetivo, independente do número de dias trabalhados durante a semana.
- 8)** Estabelecimento de regra para apuração da rentabilidade do banco para cálculo do pagamento da PLR, obedecida a divisão do lucro do semestre pelo patrimônio líquido médio do último ano (o semestre do resultado e o imediatamente anterior).
- 9)** Extensão do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária), e ainda do número de dias trabalhados quando do retorno.



CLÁUSULAS RELACIONADAS A CARGOS E CARREIRAS

10) Implantação imediata do novo PCCR sobre base de remuneração atualizada pela negociação coletiva 2011/12, com efeitos retroativos a janeiro de 2011, nos termos já divulgados aos bancários e comunicados pelo Sindicato ao banco em reuniões anteriores, contemplando, entre outros, os seguintes itens:

- a)** jornada de 6 horas para os cargos técnicos (ou não-gerenciais) comissionados que hoje têm jornada de 8 horas; à luz, inclusive, da CLT e de decisões já tomadas no âmbito da justiça do trabalho, sem redução salarial.
- b)** rediscussão do quadro de funções de forma que sejam adequados à nova realidade apontada pela atual gestão, com viés de expansão institucional e melhoria da governança, ajustando valores e enquadramentos de atribuições funcionais aos diagnósticos estratégico-organizacionais.
- c)** elevação do piso salarial, aumento dos níveis de tabelas salariais da carreira e dos respectivos interstícios.
- d)** criação do cargo de supervisor de caixa; e retorno da função de gerente administrativo para as unidades que tenham a partir de 20 trabalhadores (empregados, terceiros e estagiários).
- e)** implantação concomitante de política de gestão de pessoas que defina trilhas e regras de encarreiramento, com métodos de seleção interna transparente, democrática, universalizada, baseada no mérito e em critérios objetivos, para ascensão profissional/funcional, de maneira continuada e sustentável.
- f)** flexibilização do VR
- g)** reestruturação da carreira de Asneg uniformizando suas competências e valorizando sua remuneração.
- h)** revisão e valorização das FG's; e ainda diminuição da distância de valores entre a remuneração de gerente geral 1 e superintendente, com as correspondentes adequações em cascata.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

11) Melhoria dos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.



12) 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.

13) 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.

14) Ampliação da cobertura odontológica no mesmo patamar das demais coberturas previstas no plano Saúde BRB, com aporte adicional pelo banco ao plano para fazer face ao aumento de custo decorrente da medida.

15) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.

16) Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.

17) Reiterar compromisso de negociação com o Sindicato da proposta a ser apresentada pelo GT Saúde referente a mudanças na forma de custeio, bem como acompanhamento pelo Sindicato da evolução futura da caixa de saúde, com a garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato no Conselho Consultivo da Saúde BRB.

17.1) O banco aportará recursos para zerar o déficit estrutural do plano de saúde.

18) Respeito à pausa de 10 minutos já prevista em acordo coletivo, com orientação e determinação ativas do banco para todos os administradores, a fim de assegurar de fato o direito à prevenção a doenças ocupacionais como política adotada e comunicada ao público. Registro em ponto apenas mediante pausa efetivamente realizada.

19) Redução da jornada em 1 hora para as mães, desde o sexto mês de nascimento até um ano, visando alongar e facilitar a amamentação.

20) Políticas ativas de prevenção e informação à saúde do trabalhador: ampliação, intensificação, universalização.



21) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de lei e regulamento, incluída a proteção às áreas de auto-atendimento.

22) Criação, aprimoramento, detalhamento e comunicação sistemática pelo banco de rotinas preventivas e protocolos de ação de segurança bancária. Atendimento e amparo médico e psicológico fornecidos pelo banco em caso de assalto ou outras ocorrências de violência que atentem contra a integridade física e moral do/a funcionário/a. Garantia de aviso e acompanhamento sindical nessas ocorrências.

23) Readequação geral do ambiente de trabalho e atendimento ao público em todas as unidades, com alocação suficiente de móveis, equipamentos, instalações estruturais e de acabamento, *lay-out*, dispositivos de acessibilidade, etc.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

24) Extensão de todos os auxílios (ticket, cesta-alimentação, creche, etc.) para, pelo menos, um salário mínimo vigente (hoje, R\$ 545,00), incluído a décima terceira cesta.

25) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 anos, com possibilidade de sua conversão em espécie.

26) Ampliação do auxílio creche de 7 para 14 anos.

27) Auxílio educação para filhos entre 8 e 14 anos.

28) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação (inclusão dos admitidos após 1999), voltado para todos empregados no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo.

29) Extensão de benefícios aos aposentados, tais como ticket e cesta alimentação e pacote de serviços (taxa de juros do cheque especial, saques, transferências, isenção de tarifas em geral).

30) Concessão de auxílio-combustível em substituição ao vale-transporte aos funcionários que comprovadamente necessitem de veículo para o deslocamento ao local de trabalho, face a localização distante de linha regular de transporte público.

31) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco.



32) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas no valor de R\$100,00 para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

33) Oferta de 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.

34) Política diferenciada de incentivo à qualificação quando se tratar de curso de mestrado ou doutorado, com ampliação e extensão das vagas a todos os interessados, sem restrição de nível hierárquico.

35) Melhorias no programa de incentivo à formação/qualificação, especialmente quanto a valores de ressarcimento.

36) Extensão da oportunidade para todos os funcionários de realizar cursos executivos, de idiomas, ou outros qualificadores da formação profissional.

CLÁUSULAS DIVERSAS

37) Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência e descomissionamento.

37.1) O banco facilitará a remoção (incluída a decorrente de rodízio) de acordo com a preferência do funcionário, assegurada opção de maior proximidade ao local anterior de trabalho.

38) Fim da lateralidade na Direção Geral.

39) Participação de todos os funcionários na elaboração e acompanhamento das metas estabelecidas. Relativização das metas de vendas e adequação proporcional ao perfil de cada cargo/função.

40) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas, incluídas aí aquelas dispendidas em reuniões.

41) Reformulação dos aplicativos e revisão dos procedimentos para solucionar os problemas da informática com participação dos funcionários, sempre que possível, e/ou sua representação.



42) Mudança na forma de divisão das férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 5 dias (ex. 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.

43) Definição de critério de avaliação cruzada, que determine que para o pagamento de participação nos lucros para os gestores em nível estratégico (gerentes gerais, coordenadores e superintendentes), 20% do valor respectivo somente seja pago mediante avaliação dos subordinados diretos.

44) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, em convênio com o GDF, e/ou política de crédito imobiliário incentivadora da aquisição ou troca da residência própria, com juros subsidiados.

45) Valorização do dirigente e da representação sindical.

46) 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.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

47) Co-responsabilidade do banco com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por terceiros (e estagiários) visando a garantia universal de emprego decente para todos.

48) Implantação e intensificação de protocolos e medidas concretas no sentido de assegurar e incentivar igualdade de oportunidades relativa às disparidades nos indicadores de gênero, raça, pessoas com deficiência, orientação sexual, etc.

49) Aperfeiçoamento de política preventiva e resolutiva de assédio moral, com presença de conteúdo obrigatório e orientado pela alta administração no currículo requisitado principalmente para funções de responsabilidade gerencial.

49.1) Compromisso do banco em discutir no fórum de negociação permanente com o Sindicato, bem como apurar e tomar providências de modo objetivo, quanto a casos denunciados.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

50) Manutenção de todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordo anterior, não modificadas nesta negociação coletiva.

Brasília, 16 de agosto de 2011.