

**I TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012
CELEBRADO ENTRE O BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A, A CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF E O
SINDICATO DE EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE
BRASÍLIA - SEEB/DF.**

Pelo presente instrumento particular,

(a) **BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A**, instituição financeira vinculada à Administração Pública Indireta do Distrito Federal, inscrita no CNPJ/MF sob o número 00.000.208/0001-00, por seu Diretor-Presidente **EDMILSON GAMA DA SILVA**, brasileiro, casado, bancário, portador da CI 10362063 SSP-SP e CPF 047.636.498-17, residente e domiciliado em Brasília, neste ato representado pelo Diretor de Gestão de Pessoas e Administração, **Tércio Marcus de Souza**, nos termos da Procuração lavrada às fls. 036 do Livro 065, em 02.02.2011, no Cartório do 5º Ofício de Notas do Distrito Federal, doravante denominado **BRB**;

(b) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, entidade sindical, com Registro Sindical no MTE 46000.002554/2006-46, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.847.291/0001-05, representada por seu presidente **Carlos Alberto Cordeiro da Silva**; e

(c) **SINDICATO DE EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA - SEEB/DF**, entidade sindical com registro no MTPS sob o nº 218.646-61, inscrita no CNPJ/MF sob o número 00.720.771/0001-53, neste ato representado por seu Secretário Geral, **André Matias Nepomuceno**, denominado **SINDICATO**,

tendo em conta as disposições do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000 c/c com as disposições do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012 resolvem celebrar o I TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012, fazendo-o mediante as CLÁUSULAS e CONDIÇÕES seguintes.

1. DOS OBJETIVOS DO PRESENTE TERMO ADITIVO

1.1 Este Termo Aditivo regula a participação dos empregados do BRB, efetivos e contratados em Emprego ou Cargo em Comissão, nos lucros e resultados da instituição, no primeiro semestre de 2012, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, regulamentado pela Lei nº 10.101/2000 e pelo art. 189 da Lei nº 6.404/76.



2. DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO

2.1 O Valor Total da Premiação pelo alcance do lucro e do resultado a ser paga no PROGRAMA ajustado entre o BRB, a CONTEC e o SINDICATO, corresponderá aos percentuais de lucratividade do BRB inscritos na tabela seguinte:

PERCENTUAL DE RENTABILIDADE SOBRE O PL MÉDIO DO BANCO, NO SEMESTRE	PERCENTUAL DO LUCRO LÍQUIDO A SER DISTRIBUÍDO A TÍTULO DE PLR
MENOR QUE 14%	15,00%
DE 14% A 19,99%	17,00%
IGUAL OU MAIOR QUE 20%	20,00%

3. DA CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS, FUNÇÕES E ATIVIDADES GRATIFICADAS DENTRO DO PROGRAMA DE PLR

Grupo 1: Executivo

Grupo 2: Gerencial

Grupo 3: Técnico

Grupo 4: Operacional

Grupo 4-A: Operacional - Caixas

Grupo	NÍVEL DE FUNÇÕES/CARGOS
1	CONSULTOR JURIDICO
	CONSULTOR DA PRESIDÊNCIA PCS 2009
	SECRETÁRIA EXECUTIVA PCS 2009
	GERENTE EXECUTIVO Parecer 2010/010
	OUVIDOR PCS 2009
	SUPERINTENDENTES (6053,7028,7540,7541)
	GERENTES GERAIS (6212 A 6216,6204)
	DIRETOR FINANCEIRO REGIUS PCS 2009
	DIRETOR BENEFÍCIOS E ADMINISTRAÇÃO REGIUS PCS 2009
	DIRETOR SUPERINTENDENTE BRB SAÚDE

	GERENTE EXECUTIVO PCS 2009
	GERENTE EXECUTIVO FINANCEIRA BRB PCS 2009
	GERENTE EXECUTIVO DERAFTVDM PCS 2009
Grupo	NÍVEL DE FUNÇÕES/CARGOS
	AUDITOR PCS 2009
	ASSESSOR DA DIRETORIA PCS 2009
	GERENTE DE RELACIONAMENTO PCS 2009
	GERENTE DE NÚCLEO PCS 2009
	GERENTE DE PROJETOS PCS 2009
	COORDENADOR PCS 2009
	GERENTE DE ÁREA PCS 2009
	GERENTE DE NEGÓCIOS (6222, 6226, 6218)
	GERENTE DE NEGÓCIOS DTVM PCS 2009
	CONSULTOR JURÍDICO ADJUNTO
	GER. RELACIONAMENTO FINANCEIRA BRB PCS 2009
	GERENTE DE ÁREA FINANCEIRA PCS 2009
	GERENTE DE OPERAÇÕES FINANCEIRA DTVM PCS 2009
	GER. RELACIONAMENTO DTVM PCS 2009
2	GERENTE GECAP DTVM PCS 2009
	GERENTE GELIC DTVM PCS 2009
	GERENTE GENE DTVM PCS 2009
	GERENTE GERAN DTVM PCS 2009
	GERENTE GERET DTVM PCS 2009
	GERENTE GECIG DTVM PCS 2009
	GERENTE GEDEC DTVM
	GERENTE COMERCIAL REGIUS PCS 2009
	DIR. PRESIDENTE AABR PCS 2009
	DIR. DE ADM. E FINANÇAS AABR PCS 2009
	DIR. DE EV. SOC. E ESP. AABR PCS 2009
	G A L FIN BRB SAÚDE PCS 2009
	GERENTE OP BRB SAÚDE PCS 2009
	ADVOGADO (cargo)
	ADVOGADO (Função Técnica)
Grupo	NÍVEL DE FUNÇÕES/CARGOS
3	ANALISTA DE OS PCS 2009
	ANALISTA DE ORG. DE SISTEMAS (só tem cargo)
	TEC. PROC. DE DADOS PCS 2009 (só tem cargo)
	ENGENHEIRO DE SEGURANÇA (só tem cargo)
	MÉDICO DO TRABALHO (só tem cargo)

	TÉC. SEGURANÇA DO TRABALHO (só tem cargo)
	TÉC. EM ENFERMAGEM (só tem cargo)
	ESPECIALISTA EM CRÉDITO PCS 2009
	ESPECIALISTA EM RISCO PCS 2009
	OPERADOR FINANCEIRO PCS 2009
	SUPERVISOR DE PROCESSOS PCS 2009
	SECRETÁRIA PCS 2009
	GERENTE DE EXPEDIENTE PCS 2009 (6209 e 6223)
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO OS 2009
	ASSISTENTE DE NEGÓCIOS PCS 2009
	ESPECIALISTA EM CRÉDITO FINANCEIRA BRB PCS 2009
	SUPERVISOR DE PROCESSOS FINANCEIRA BRB PCS 2009
	SECRETÁRIA FINANCEIRA BRB PCS 2009
	SUPERVISOR DE OPERAÇÕES DTVM PCS 2009
	SUPERVISOR DE PROCESSOS DTVM PCS 2009
	SUPERVISOR DE PRODUTOS DTVM PCS 2009
	ESPECIALISTA EM INVESTIMENTOS REGIUS PCS 2009
Grupo	NÍVEL DE FUNÇÕES/CARGOS
	ESCRITURÁRIO (Cargo 1)
	PROGRAMADOR PLENO EXTINÇÃO (só tem cargo)
	ESCRITURÁRIO EXTINÇÃO (Cargo 101)
	DIGITADOR EXTINÇÃO
	OPERADOR EXTINÇÃO
	DIGITADOR EXTINÇÃO
	A s a EXTINÇÃO
	CI - ASSISTEN\EXT
	CI - CAIXA\EXT
4	ASSISTENTE
	ESCRITURÁRIO (só tem cargo)
	ESCRITURÁRIO PCS 2006 (só tem cargo)
	ESCRITURÁRIO PCS 2009 (só tem cargo)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO PCS 2009
	ATENDENTE DE OUVIDORIA PCS 2009
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCEIRA BRB PCS 2009
	ESCRITURÁRIO FINANCEIRA PCS 2009 (só tem cargo)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DTVM PCS 2009
	ESCRITURÁRIO DTVM PCS 2009
4-A	CAIXA BANCÁRIO
	CAIXA BANCÁRIO PCS 2009



	CAIXA BANCÁRIO
	CAIXA BANCÁRIO

4. DO PERCENTUAL DO VALOR TOTAL APURADO A SER DISTRIBUÍDO PARA CADA GRUPO DA CLASSIFICAÇÃO

GRUPOS	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO
Grupo 1:	12,60%
Grupo 2:	25,47%
Grupo 3:	23,93%
Grupo 4 e 4-A:	38,00%

5. DOS CRITÉRIOS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

5.1 O PROGRAMA ajustado entre o BRB, a CONTEC e o SINDICATO, mediante este Termo Aditivo ao ACT 2011/2012, é dividido nos seguintes critérios de apuração dos lucros e resultados e de premiação:

5.1.1 Índice de lucratividade na forma prevista no inciso I do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000; e

5.1.2 Índice de cumprimento do programa de metas na forma prevista no inciso II do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000.

6. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICE DE LUCRATIVIDADE

6.1 A premiação pelo alcance do índice de lucratividade previamente estabelecido e contratado corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do Valor Total da Premiação, para os empregados ocupantes de cargos, atividades e funções gratificadas pertencentes ao grupo Executivo (1), a 60% (sessenta por cento) para os

empregados pertencentes ao grupo Gerencial (2), a 70% (setenta por cento) para os empregados pertencentes aos grupos Técnico (3) e Operacional (4) e a 100% para os empregados pertencentes ao grupo Operacional-Caixa (4-A) e, em todos esses casos, será distribuído linearmente entre todos os empregados participantes do PROGRAMA, mediante o simples atingimento dos percentuais de lucratividade previstos na tabela do item 2.1 acima, em cada um dos períodos de apuração definidos.

6.2 A premiação individual pelo alcance do índice de lucratividade dar-se-á pela simples divisão linear do valor correspondente ao percentual indicado no item 6.1 pelo número de empregados aptos a receberem a premiação integral, independente da quantidade de dias trabalhados no período de apuração e premiação indicado neste Termo Aditivo, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

7. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICES DE CUMPRIMENTO DE METAS

7.1 Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento das metas do PROGRAMA, o incentivo corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do Valor Total da Premiação, para os empregados ocupantes de cargos, atividades e funções gratificadas pertencentes ao grupo Executivo (1), a 40% (quarenta por cento) para os empregados pertencentes ao grupo Gerencial (2) e a 30% (trinta por cento) para os empregados pertencentes aos grupos Técnico (3) e Operacional (4), com exceção do grupo Operacional - Caixa (4 A) que não se submeterão ao cumprimento de metas, sendo que, tanto a apuração dos respectivos índices, quanto a própria premiação correspondente serão divididas em dois subcritérios, conforme segue:

7.1.1 Índice de cumprimento das metas globais ou do BRB. Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento do programa de metas, relativo às metas globais ou do BRB, a premiação será de 25% (vinte e cinco por cento) do Valor Total da Premiação, para os empregados ocupantes de cargos, atividades e funções gratificadas pertencentes ao grupo Executivo (1), a 20% (vinte por cento) para os empregados pertencentes ao grupo Gerencial (2) e a 15% (quinze por cento) para os empregados pertencentes aos grupos Técnico (3) e Operacional (4), e o valor correspondente a este percentual será distribuído proporcionalmente entre todos os empregados aptos a receberem a premiação, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

7.1.1.1 A premiação prevista no item 5.1.1 deste Termo Aditivo não será



distribuída aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas globais ou do BRB.

7.1.2 Índice de cumprimento de metas por unidade de negócio. Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento do programa de metas, relativo às metas alcançadas pelas unidades de negócios do BRB, a premiação será de 25% (vinte e cinco por cento) do Valor Total da Premiação, para os empregados ocupantes de cargos, atividades e funções gratificadas pertencentes ao grupo Executivo (1), a 20% (vinte por cento) para os empregados pertencentes ao grupo Gerencial (2) e a 15% (quinze por cento) para os empregados pertencentes aos grupos Técnico (3) e Operacional (4), e o valor correspondente a esse percentual será distribuído proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios que cumprirem as suas metas, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

7.1.2.1 A premiação prevista no item 7.1.2 deste Termo Aditivo não será distribuída aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas definidas para a sua unidade de negócio.

8. DO PLANO DE METAS CONTRATADO

8.1 Para os fins do PROGRAMA de PLR instituído por este Termo Aditivo, notadamente para a definição do cumprimento dos percentuais ou índices de atingimento de metas, adota-se o Plano de Metas e Resultados elaborado pelo Grupo de Metas constituído pela Portaria Presi-2011/075, de 24.03.2011, em todos os seus termos e condições, o qual fica fazendo parte integrante deste Regulamento como se nele transcrito estivesse, com as alterações aqui incluídas, para todos os fins de Direito, especialmente aqueles previstos na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

8.2 METAS GLOBAIS

8.2.1 Fica estabelecido que para as metas globais ou do Banco, será definida uma Meta Principal e condicionante, qual seja: **MANTER A QUANTIDADE DE CLIENTES COM PRODUTO CRÉDITO CONSIGNADO**, tendo como referência a base de clientes em 31-12-2011.

8.2.2 As metas globais ou do Banco somente serão consideradas cumpridas para os fins do presente Regulamento se:



8.2.2.1 A meta principal condicionante deverá ser seja atingida em sua totalidade, caso contrário a meta Banco será considerada como não atingida e os percentuais previstos no item 7.1.1 não serão distribuídos.

8.2.2.2 A média ponderada dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos ou itens negociados for igual ou superior a 100% (cem por cento);

8.2.2.3 O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos negociados for igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente estabelecida e contratada.

8.2.3 Será negociada a meta de indicador de qualidade no atendimento para o período.

8.2.3.1 A meta de indicador de qualidade no atendimento será mensurada por meio da avaliação do quantitativo de contatos realizados de forma proativa pelos PA's e de forma conclusiva para 90% (noventa por cento) das solicitações de abertura de conta.

8.2.4 Os produtos serão agrupados de acordo com a margem de contribuição, a conjuntura mercadológica e a estratégia de mercado do BRB em diferentes níveis de pontuação, sendo atribuído a cada um deles peso diferenciado a ser considerado como ponderação no cálculo final do percentual de atingimento de metas.

8.2.5 O cálculo da média ponderada dos percentuais de atingimento de metas a que aludem os itens 8.2.1 e 8.2.2 far-se-á pela divisão do resultado da soma dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos que integram a meta global ou do BRB, já multiplicados pelo seu respectivo peso, pela soma dos pesos.

8.3 METAS POR UNIDADE DE NEGÓCIO

8.3.1 As metas estabelecidas para cada unidade de negócios do BRB somente serão consideradas cumpridas se, simultaneamente:

8.3.1.1 A média aritmética ponderada dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos estabelecidos para a unidade de negócio for igual ou superior a 100% (cem por cento); e,

8.3.1.2 O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos for igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente



estabelecida e contratada.

8.3.2 Será negociada a meta de indicador de qualidade no atendimento para o período.

8.3.2.1 A meta de indicador de qualidade no atendimento será mensurada por meio da avaliação do quantitativo de contatos realizados de forma proativa pelos PA's e de forma conclusiva para 90% (noventa por cento) das solicitações de abertura de conta.

8.3.3 Os produtos serão agrupados de acordo com a margem de contribuição, a conjuntura mercadológica e a estratégia de mercado do BRB em diferentes níveis de pontuação, sendo atribuído a cada um deles peso diferenciado a ser considerado como ponderação no cálculo final do percentual de atingimento de metas.

8.3.4 O cálculo da média ponderada dos percentuais de atingimento a que aludem os itens 8.3.1 e 8.3.2 dar-se-á pela divisão do resultado da soma dos percentuais de atingimento da meta de cada um dos produtos e itens que integram a meta da unidade de negócio do BRB, já multiplicados pelo seu respectivo peso, pela soma dos pesos.

8.3.5 Para os fins deste Termo Aditivo cada ponto de atendimento e cada superintendência do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília será considerada uma unidade de negócio do BRB.

9. DA RESPONSABILIDADE PELA APURAÇÃO DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO, DAS METAS E PELA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

9.1 Caberá à SUCON - Superintendência de Contabilidade Geral do BRB a tarefa de apurar, semestralmente, o Valor Total da Premiação a ser distribuída, conforme previsto no item 2.1 deste Regulamento, repassando-o à SUGEP/GEBS.

9.2 Caberá exclusivamente à SUGEM/GEORE a apuração e a divulgação oficial (mensal e final) dos percentuais de cumprimento das metas das unidades de negócios representadas pelos Pontos de Atendimento do BRB.

9.3 Caberá ao Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi-2011/075, de 24.03.2011, a apuração e a divulgação oficial dos percentuais de cumprimento das metas das unidades de negócios representadas pelas Superintendências da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília e das demais unidades de negócios do



BRB.

9.4 As unidades referidas nos subitens acima deverão encaminhar à SUGEP relatórios específicos demonstrando a apuração do Valor Total da Premiação e os índices de cumprimento das metas negociadas, na forma prevista neste Regulamento.

9.5 Caberá à SUGEP/GEBS a apuração da premiação individual a ser paga para cada empregado, observados os critérios próprios previstos neste Regulamento, tão logo seja concluída a apuração dos percentuais de atingimento das metas e encerrado o fechamento do Balanço Geral do BRB, relativo a cada período.

10. DOS EMPREGADOS QUE TERÃO DIREITO À PREMIAÇÃO

10.1 Todo empregado do BRB, efetivo ou contratado em Emprego em Comissão, que, direta ou indiretamente, contribuir para o alcance da lucratividade e para o cumprimento do plano de metas negociado e contratado, terá direito à premiação proporcional à sua contribuição, observado o seguinte:

10.1.1 O empregado que for contratado, que se desligar do BRB, que sair ou retornar de licença interesse, que se aposentar, que aderir a Plano de Demissão ou Aposentadoria Voluntária ou que tiver o contrato de trabalho suspenso, independentemente do motivo, no semestre ou período de apuração do PROGRAMA, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados, observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual previstas neste aditivo;

10.1.2 O empregado que, em cada período de apuração do PROGRAMA, exercer mais de uma função ou atividade gratificada, em caráter efetivo ou de substituição eventual, perceberá sua premiação proporcional a cada função ou atividade gratificada exercida, observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual;

10.1.3 O empregado que se afastar do trabalho por motivo de Licença Acidentária do Trabalho, por motivo de doença crônica ou grave, atestada por profissional da saúde, ou em decorrência de Licença Maternidade terá direito à premiação integral durante todo o período de vigência do PROGRAMA, independente da quantidade de dias trabalhados;

10.1.4 O empregado que se afastar do trabalho por motivo de licença saúde, não prevista ou qualificada no item 10.1.3 anterior, terá direito à premiação integral no período em que sair de licença;



- 10.1.5 O empregado que retornar de licença saúde não prevista no item 10.1.3 anterior, terá direito à premiação integral do programa no período de retorno, desde que trabalhe no mínimo 60 (sessenta) dias neste período;
- 10.1.5.1 O empregado que retornar de licença saúde não prevista no item 10.1.3 anterior, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados no período de retorno, quando, neste período, trabalhar menos que 60 (sessenta) dias.
- 10.1.6 Observadas as vedações previstas neste Regulamento, terá direito à premiação em cada período contratado, independente da quantidade de dias trabalhados, o empregado cedido às empresas controladas, coligadas, parceiras, patrocinadas, a entidades sindicais e à administração pública direta ou indireta, das esferas federal, estadual e municipal e do Distrito Federal;
- 10.1.7 O empregado que, no período integral de apuração do PROGRAMA, exercer o cargo de Diretor no BRB, nas empresas controladas, coligadas, parceiras ou em qualquer outra empresa, NÃO terá direito à premiação prevista neste aditivo, ressalvados os casos específicos permitidos neste Regulamento;
- 10.1.8 O herdeiro do empregado falecido em cada período de apuração do PROGRAMA, independente da quantidade de dias trabalhados pelo falecido, terá direito à premiação do PROGRAMA no período de apuração em que ocorrer o falecimento.
- 10.1.8.1 A premiação prevista no item 10.1.8 constará do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado falecido, ou será creditada na conta do espólio na data do crédito dos demais empregados, conforme o caso;
- 10.1.9 Nos casos em que o empregado permanecer lotado pelo mesmo período em mais de uma unidade de negócio considerar-se-á, para a premiação, a lotação que lhe for mais benéfica.
- 10.1.10 Nos casos em que o empregado for descomissionado ou rebaixado e permanecer recebendo parcela relativa ao RAED ou VCE, a sua PLR será computada com base no seu novo cargo, função ou atividade gratificada, considerando, proporcionalmente, o tempo de efetivo exercício em cada um dos cargos, funções ou atividades gratificadas exercidas durante todo o período.



11. DA APURAÇÃO DA PREMIAÇÃO INDIVIDUAL

11.1 Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada à lucratividade do Banco prevista no item 2 e subitens deste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será dividido, em partes iguais, entre todos os empregados do BRB, observados os critérios de participação e premiação parcial ou proporcional previstos no item 10 deste Regulamento.

11.2 Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada ao cumprimento das metas globais ou do BRB prevista no item 7.1.1 deste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será rateado proporcionalmente entre todos os empregados do BRB, observados os critérios de participação e premiação proporcional previstos no item 10 deste Regulamento, desde que as metas globais ou do BRB sejam alcançadas.

11.2.1 O valor correspondente ao percentual previsto no item 7.1.1 deste Regulamento NÃO será distribuído aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas globais ou do BRB, na forma prevista no item 7 e subitens deste Regulamento.

11.3 Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada ao cumprimento das metas por unidade de negócios prevista no item 7.1.2 deste Regulamento, o valor correspondente ao respectivo percentual de premiação será rateado proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios que alcançarem suas metas:

11.3.1 Os empregados que são submetidos à condição de cumprimento de metas da respectiva unidade de negócio, se não alcançarem as metas contratadas não terão direito à premiação de que trata o item 7.1.2, deste Regulamento.

11.4 A proporcionalidade prevista nos itens 11.2 e 11.3 acima, dar-se-á em relação ao valor total da respectiva premiação.

11.5 A premiação individual total de cada empregado será igual à soma dos valores apurados na forma prevista nos itens 11.1, 11.2 e 11.3 acima, observadas as demais regras de apuração da premiação individual, e será creditado na conta corrente do empregado em uma única parcela por semestre, a qualquer momento após a apuração dos lucros e resultados ou até o dia 20 (vinte) do mês seguinte à publicação do Balanço, respeitado o interstício de 180 (cento e oitenta) dias do crédito da



premiação do semestre anterior.

12. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS

12.1 Nos termos previstos no § 1º do art. 2º, da Lei nº 10.101/2000, na hipótese de mudança relevante de cenário econômico, de mercado e na ocorrência de necessidade do BRB, decorrentes de modificações orçamentárias e de Planejamento Estratégico que impliquem na necessidade de ajustes no plano de metas, as partes poderão rever os percentuais de lucratividade e o Plano de Metas adotados neste Regulamento e, em consequência, deverão REVISAR o PROGRAMA e alterar este aditivo, com o objetivo de adequá-los à nova realidade econômico-financeira e às necessidades mercadológicas do BRB e dos empregados, mantendo-se a filosofia da integração entre o capital e o trabalho prevista na lei precitada.

12.2 Ressalvados os casos de mais de uma lotação do empregado em cada período de apuração do PROGRAMA, e as hipóteses de lotação fora das unidades de negócios do BRB, previstas neste Regulamento, cada empregado concorrerá à premiação pela sua unidade própria de lotação;

12.3 O empregado cedido à empresa ou órgão público, que tiver programa próprio de Participação nos Lucros e Resultados, NÃO terá direito à premiação prevista neste PROGRAMA instituído pelo BRB com as entidades sindicais, independente das demais regras previstas neste aditivo;

12.4 Os empregados cedidos à CARTÃO BRB e à SEGUROS BRB NÃO terão direito à premiação prevista neste Regulamento, mas terão direito de participar do Programa de Participação nos Lucros instituído por aquelas empresas.

12.5 Os demais empregados cedidos com direito à participação neste PROGRAMA e aqueles que, durante o período de apuração do PROGRAMA, não estiverem lotados nas unidades de negócios a que se refere o item 8.3.5 participarão do PROGRAMA como se estivessem lotados na SUGEM.

12.6 Os empregados cedidos à Regius, à AABR e à BRB SAÚDE terão direito à premiação de acordo com as funções constantes da Tabela prevista no item 3.

12.7 A premiação individual de cada empregado será lançada a crédito de sua conta corrente, em uma única rubrica e lançamento, uma vez por semestre, a qualquer momento após a apuração dos lucros e resultados ou até o dia 20 (vinte) do mês seguinte à publicação do Balanço Contábil do Banco, respeitado o lapso temporal



de 180 (cento e oitenta) dias do crédito relativo à premiação do semestre anterior.

12.8 Os casos omissos neste Regulamento, que não puderem ser tratados e resolvidos apenas pelo Comitê de Programa de Participação em Lucros e Resultados, serão analisados por uma Comissão Paritária formada por 2 (dois) representantes indicados pelo BRB e 2 (dois) representantes indicados pelo SINDICATO.

E, por estarem as partes de comum acordo com as cláusulas e condições do presente Regulamento firmam-no em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, para todos os fins de Direito, cada uma com a seguinte destinação:

- a) uma via para compor o Processo Administrativo do Banco;
- b) uma via para registro do PROGRAMA junto à CONTRAF;
- c) uma via para Registro do PROGRAMA junto ao SINDICATO;
- d) uma via para registro do PROGRAMA junto ao Ministério do Trabalho.

Brasília (DF), 29 de novembro de 2011


BRB – BANCO DE BRASÍLIA S.A.

TÉRCIO MARCUS DE SOUZA

Diretor de Gestão de Pessoas e Administração


**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO -
CONTRAF**

CARLOS ALBERTO CORDEIRO DA SILVA
Presidente


**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE
BRASÍLIA – SEEB/DF**

ANDRÉ MATIAS NEPOMUCENO
Secretário Geral