

I TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010 CELEBRADO ENTRE O BRB - BANCO DE BRASÍLIA S/A, A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC 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, neste ato representada pelo seu Diretor de Administração, o senhor Sérgio Augusto de Faria, brasileiro, divorciado, servidor público, inscrito no CPF/MF sob o nº 154.130.041-68, doravante denominado **BRB**;

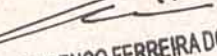
(b) **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**, entidade sindical de grau superior, reconhecida pelo Decreto nº 46.543, de 04 de agosto de 1959, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.644.568/0001-02, neste ato representada por seu presidente, o senhor Lourenço Ferreira do Prado, brasileiro, casado, doravante denominada **CONTEC**; 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, brasileiro, bancário, doravante denominado **SINDICATO**,

resolvem celebrar o presente TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010, fazendo-o mediante as CLÁUSULAS e CONDIÇÕES seguintes.

O BRB promoverá, mediante acordo celebrado com a CONTEC e com o SINDICATO, o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR**, a seguir denominado **PROGRAMA**, com vistas à premiação de seus empregados efetivos e contratados em Emprego em Comissão, pelo atingimento de resultado contábil (lucro) e pelo cumprimento do plano de metas (resultado) para o ano de 2010, na forma instituída pela Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

O PROGRAMA tem por objetivo promover a integração entre o capital e o trabalho, bem como o incentivo à produtividade, mediante o envolvimento dos empregados do BRB na busca de maior resultado contábil (lucro) e do cumprimento do plano de metas (resultado), com foco nos resultados das unidades de negócio e do BRB como um todo. Neste PROGRAMA a atuação de cada empregado será fundamental para o bom desempenho econômico-financeiro das


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente

1/11



empresas que integram o Grupo BRB porque, para o pagamento da parte da premiação vinculada ao cumprimento de metas, serão observados o resultado contábil e os percentuais de atingimento dessas metas, na forma do Regulamento do PROGRAMA.

O Regulamento estabelece as premiações com base nos percentuais de atingimento das metas e nos valores máximos dos Cargos, Funções Gratificadas e Atividades Gratificadas de cada empregado, definidos para este PROGRAMA na Tabela de Valores Paradigma do item 12 seguinte.

Foram definidas metas específicas para o BRB como um todo, indivisível, e metas para as unidades de negócio (Pontos de Atendimento e unidades departamentais da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília). Todas as áreas deverão atuar ativa e conjuntamente para o atingimento dos índices de lucratividade e dos percentuais de atingimento de metas, definidos e contratados previamente.

REGULAMENTO GERAL:

1. Este instrumento regula a participação dos empregados do BRB, efetivos e contratados em Emprego em Comissão, nos lucros e resultados da instituição 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.
2. O PROGRAMA terá duração anual e apuração dos lucros e resultados e premiação semestral.
 - 2.1 O primeiro período de apuração e premiação vai de **02.01.2010 a 30.06.2010**, enquanto o segundo período de apuração vai de **01.07.2010 a 31.12.2010**.
3. O Valor Total da Premiação pelo alcance do lucro e do resultado a ser pago no PROGRAMA, ajustado entre o BRB, a CONTEC e o SINDICATO, corresponderá aos percentuais de lucratividade inscritos na tabela seguinte:

Percentual de Rentabilidade sobre o PL no semestre	Percentual do Lucro Líquido a ser distribuído a título de PLR
Menor que 14%	13%
De 14% a 19,99%	15%
Maior ou igual a 20%	18%

LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente



4. O PROGRAMA ajustado entre o BRB, a CONTEC e o SINDICATO, mediante este Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010, é dividido nos seguintes critérios de apuração dos lucros e resultados e de premiação:

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

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

5. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICE DE LUCRATIVIDADE

5.1. A premiação pelo alcance do índice de lucratividade previamente estabelecido e contratado corresponderá a 60% (sessenta por cento) do Valor Total da Premiação, e será distribuído linearmente entre todos os empregados participantes do PROGRAMA, mediante o simples atingimento dos percentuais de lucratividade previstos na tabela do item 3 (três) acima, em cada um dos períodos de apuração definidos.

5.2. A premiação individual pelo alcance do índice de lucratividade dar-se-á pela simples divisão linear do valor correspondente ao percentual indicado no item 5.1 pelo número de empregados aptos a receberem a premiação integral, independente da quantidade de dias trabalhados no período de apuração, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

6. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICES DE CUMPRIMENTO DE METAS

6.1 Na premiação pelo alcance dos índices de cumprimento das metas do PROGRAMA, o incentivo corresponderá a 40% (quarenta por cento) do Valor Total da Premiação, mas tanto a apuração dos respectivos índices quanto a própria premiação correspondente será dividida em dois subcritérios, conforme segue:

6.1.1 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 20% (vinte por cento) do Valor Total da Premiação, 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, e a Tabela de Valores Paradigmas inscrita no item 12 deste Regulamento.


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente

3/11



6.1.1.1 A premiação prevista no item 6.1.1 deste Regulamento não será distribuída aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas globais ou do Banco.

6.1.2 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 20% (vinte por cento) do Valor Total da Premiação, e o valor correspondente a esse percentual será distribuído proporcionalmente entre todos os empregados das unidades de negócios que cumprirem as suas metas, observada a proporcionalidade da Tabela de Valores Paradigmas do item 12 e ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

6.1.2.1 Os empregados das unidades de negócios que não cumprirem as suas metas não receberão a premiação prevista no item 6.1.2, acima.

7. DO PLANO DE METAS CONTRATADO

7.1 Para os fins do PROGRAMA instituído por este Regulamento, notadamente para a definição do cumprimento dos percentuais ou índices de atingimento de metas, as partes de comum acordo adotam os Planos de Metas e Resultados elaborados pelos Grupos de Metas constituído pela Portaria Presi-2009/215, de 24/06/2009 e pela Portaria Presi-2009/231, de 10/09/2009, em todos os seus termos e condições, o quais ficam 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.


7.2 As metas globais ou do BRB somente serão consideradas cumpridas para os fins do presente Regulamento se, simultaneamente:

7.2.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos ou itens negociados for igual ou superior a 90% (noventa por cento); e,

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

7.2.3 A premiação prevista no item 6.1.1 não será distribuída aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas globais ou do Banco.

7.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento a que alude o item 7.2.1 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, pela quantidade desses produtos e itens.


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente



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

7.4.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos estabelecidos para a unidade de negócio for igual ou superior a 90% (noventa por cento); e,

7.4.2 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;

7.5 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento a que alude o item 7.4.1 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, pela quantidade desses produtos.

7.6 Para os fins deste Regulamento cada ponto de atendimento e cada departamento da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília será considerada uma unidade de negócios do BRB.

8 CRITÉRIOS DE APURAÇÃO DAS METAS CONTRATADAS

8.1 Para os fins do PROGRAMA instituído por este Regulamento, as metas globais ou do BRB serão consideradas cumpridas somente na ocorrência das seguintes hipóteses conjuntas ou simultâneas:

8.1.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos deverá ser igual ou superior a 90% (noventa por cento); e,

8.1.2 O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos contratados deverá ser igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente estabelecida e contratada;

8.1.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento das metas a que alude o item 8.1.1 será feito pela divisão do resultado da soma dos percentuais alcançados em cada um dos produtos que integram a meta global ou do BRB, pela quantidade desses produtos.

8.2 Para os fins do PROGRAMA instituído por este Regulamento, as metas estabelecidas para cada uma das unidades de negócios do BRB somente serão consideradas cumpridas na ocorrência simultânea das seguintes hipóteses:

8.2.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos ou itens estabelecidos para a unidade de negócio deverá ser igual ou superior a 90% (noventa por cento); e,

8.2.2 O percentual de atingimento da meta estabelecida para cada um dos produtos ou


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO/11
Presidente



itens negociados deverá ser igual ou superior a 70% (setenta por cento) da meta previamente estabelecida;

8.2.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento das metas a que alude o item 8.2.1 será feito pela divisão do resultado da soma dos percentuais alcançados para cada um dos produtos ou itens que integram a meta de cada unidade de negócio do Banco, pela quantidade desses produtos e itens.

9. DA RESPONSABILIDADE PELA APURAÇÃO DAS METAS E DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

9.1 Caberá ao DECON - Departamento de Contabilidade Geral do BRB a tarefa de apurar, semestralmente, o Valor Total da Premiação a ser distribuída, conforme previsto no item 3 deste Regulamento, repassando-o ao DEGEP/GEBES.

9.2 Caberá exclusivamente à DECOC/GEREC a apuração e 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 da Direção Geral, instituído pela Portaria Presi-2009/215, de 24/06/2009, a apuração e divulgação oficial dos percentuais de cumprimento das metas das unidades de negócios representadas pelos Departamentos da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília.

9.4 As unidades referidas nos subitens acima, deverão encaminhar ao DEGEP 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 ao DEGEP/GEBES 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


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente

6/11



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 por 90 (noventa) dias ou mais, 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 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;

10.1.6 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, ressalvados os casos 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;

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.


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente

7/11



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 5 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 6.1.1 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 6.1.1 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 8 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 6.1.2 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 das unidades de negócios que não alcançarem as metas contratadas não terão direito à premiação de que trata o item 6.1.2, 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 e aos valores da Tabela de Valores Paradigmas constante do item 12 deste Regulamento.

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 creditada 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 subsequente à publicação do Balanço.

12 TABELA DE VALORES PARADIGMAS PARA FINS DESTE ACORDO

12.1 Para os fins do PROGRAMA ora regulamentado, notadamente para o cálculo da

8/11


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente



proporcionalidade da premiação individual em relação à remuneração ordinária de cada empregado, as partes estabelecem a seguinte Tabela de Valores Paradigma:

Nível Paradigma	Funções, Atividades Gratificadas e Cargos	Valor Paradigma
1	Consultor Jurídico	17.540,00
	Gerente Executivo	
	Ouvidor	
	Secretária Executiva	
	Empregados em Comissão	
2	Consultor Jurídico Adjunto	16.000,00
	Coordenador	
	Gerente Geral 1	
	Gerente Geral 2	
3	Superintendente Comercial	14.500,00
	Gerente de Núcleo	
	Gerente de Processos	
	Gerente de Relacionamento	
	Gerente Geral 3	
4	Gerente Geral 4	13.000,00
	Gerente Geral 5	
	Advogado (cargo e função)	
	Auditor	
	Gerente de Negócios 1	
	Gerente de Negócios 2	
	Gerente de Negócios 3	
Gerente de Negócios 4		
5	Gerente de Negócios 5	10.000,00
	Gerente de Negócios Superint.	
	Gerente de Projetos	
	Assessor de Diretoria	
	Especialista em Crédito	
6	Especialista em Risco	8.500,00
	Gerente SESMT	
	Operador de Mercado	
	Analista de Org. e Sistemas	
	Assistente Administrativo	
	Gerente de Expediente	
7	Engenheiro do Trabalho	7.000,00
	Médico do Trabalho	
	Supervisor de Processos	
	Secretária	
	Técnico de Segurança	
8	Técnico em Proce. de Dados	5.500,00
	Assistente de Negócios	
	Auxiliar de Enfermagem	
	Auxiliar Administrativo	
9	Caixa	4.200,00
	Escriturário sem FG/AG ou cargos em extinção	4.200,00

~~LOURENÇO FERREIRA OLIVEIRA~~
Presidente

13 REAJUSTAMENTO DOS VALORES DA TABELA DE VALORES PARADIGMAS

13.1 Os valores da Tabela de Valores Paradigmas prevista no item 12 deste Regulamento serão reajustados automaticamente no PERÍODO DE APURAÇÃO que suceder ao primeiro semestre de 2010, sempre que houver reajuste salarial, com o mesmo índice que for aplicado aos Valores de Referência do Plano de Cargos e Salários – PCS, ajustados em Acordo Coletivo de Trabalho.

14 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS

14.1 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 Regulamento, com o objetivo de adequá-los à nova realidade econômico-financeira e às necessidades mercadológicas do BRB.

14.2 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;

14.3 O empregado cedido à empresa ou órgão público, que tiver programa próprio de Participação nos Lucros e Resultados, NÃO terá direito à premiação prevista no PROGRAMA instituído pelo BRB, independente das demais regras previstas neste regulamento;

14.4 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.

14.5 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 7.6 participarão do PROGRAMA como se estivessem lotados no Departamento de Relacionamento e Negócios – DEREN.

14.5.1 Ressalvados os casos previstos no item 14.6 deste Regulamento, os empregados

LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente

10/11



referidos no item 14.5 terão direito à premiação de acordo com o valor estabelecido na Tabela de Valores Paradigmas do item 12 deste Regulamento, para o cargo de Escriturário.

14.6 Os empregados cedidos à Regius, à AABR e à BRB SAÚDE terão direito à premiação de acordo com as funções e os valores constantes da Tabela de Valores Paradigma constante do item 12 deste Regulamento, ressalvada a hipótese prevista no item 14.5.1.


14.7 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, independente de quaisquer outras condições.


14.8 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.

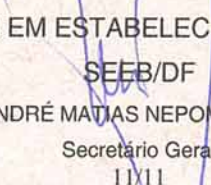
E, por estarem as partes de comum acordo com as cláusulas e condições do presente Regulamento firmam-no em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, para todos os fins de Direito, cada uma com a seguinte destinação:

- a) uma via para compor o Processo Administrativo do Banco;
- b) uma via para registro do PROGRAMA junto à CONTEC;
- 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 dezembro de 2009.


BRB – BANCO DE BRASÍLIA S.A.
SÉRGIO AUGUSTO CORRÊA DE FARIA
Diretor de Administração


CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO
LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA –
SEEB/DF
ANDRÉ MATIAS NEPOMUCENO
Secretário Geral
11/11

