



Proposta de pauta de reivindicações 2011/2012

- 1 – Renovação de todas as cláusulas do acordo 2010/2011.
- 2 – Compromisso de acatamento da convenção coletiva pactuada com a Fenaban, obedecendo especialmente itens como: reajuste integral sobre todas as verbas, compreendidas aí salário, gratificações, etc; valor de ticket alimentação e cesta alimentação, dentre outras.
- 3 – Extensão de benefícios para aposentados, tais como: auxílio-refeição/ cesta-alimentação, plano de saúde, redução de taxas sobre produtos e isenção de tarifas negociadas com o Banco do Brasil.
- 4 – Ampliação da cobertura do plano de saúde, especialmente com relação à especialidades e rede credenciada. Permitir também a inclusão de irmãos e netos como dependentes dos titulares.
- 5 – Estabelecimento de política de valorização de pessoal de forma que se contemple com incremento de remuneração a aquisição de títulos tais como: especialização, mestrado, doutorado, etc.
- 6 – Estabelecimento de licença-prêmio aos funcionários a cada cinco anos de efetivo exercício prestado à Poupex, a base de 3 meses de direito de gozo, podendo o mesmo ser convertido em espécie a critério do empregado.
- 7 – Estabelecimento do adicional de insalubridade no percentual de 50% para os empregados que trabalhem em ambientes que apresentem condições que se enquadrem nesta categoria. O pagamento deste adicional não isenta a empresa de empreender mudanças visando a reparação desta condição.
- 8 – Ampliação da validade dos abonos assiduidade para três anos, e a possibilidade de conversão destes em pecúnia a critério do empregado.
- 9 – Possibilidade de divisão das férias em períodos múltiplos de 5 (cinco), a critério dos empregados, resguardando o direito de conversão de 1/3 em pecúnia conforme CLT. A divisão e a conversão, ocorrerão para todos os que assim o desejarem, independente da idade.
- 10 – Correções no PCS, em especial que contemplem isonomia de remuneração para atividades congêneres independentemente de diretoria/gerência/ setor, tais como: secretárias, gerências, etc.
- 11 – Redução das taxas dos produtos da empresa para os empregados, observando como limite a taxa selic, divulgada pelo Banco Central.
- 12 – A Poupex buscará negociar com o Banco do Brasil a redução de taxas de juros sobre cheque especial, financiamentos e cartão de crédito, bem como a isenção de tarifas para os empregados que mantenham conta para crédito de pagamento naquele banco.
- 13 – Pagamento de hora extra e de adicional noturno no percentual de 100% sobre o valor da hora normal trabalhada.
- 14 – Garantia de pagamento de substituições, independentemente da quantidade de dias substituídos.
- 15 – Em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, com concordância do empregado, por período de até três meses, a Poupex garantirá o pagamento integral das despesas com hospedagem e transporte.
- 16 – A Poupex se compromete a conceder aviso prévio de 60 dias a todos os seus empregados demitidos sem justa causa.
- 17 – A Poupex reembolsará aos seus empregados, até o valor mensal de um salário mínimo para cada filho, inclusive para os adotados, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de primeiro e segundo graus.
- 18 – A Poupex pagará auxílio educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que estejam cursando nível superior de ensino, seja graduação ou pós-graduação, sendo 100% para cursos afins ao sistema financeiro tais como: Administração, Economia, Ciências Contábeis, Direito, Matemática, Informática, Engenharias; e 70% para os demais cursos, de livre escolha pelo empregado. O pagamento será mediante a apresentação de comprovante.
- 19 – Em caso de demissão imotivada, a Poupex pagará indenização adicional à prevista na legislação, considerando como referência, a maior remuneração do empregado, sendo:
 - até cinco anos
1 valor de aviso prévio;
 - de 5 a 10 anos
2 valores do aviso prévio;
 - de 10 a 15 anos
3 valores do aviso prévio;
 - de 15 a 20 anos
4 valores do aviso prévio;
 - de 20 a 25 anos
5 valores do aviso prévio;
 - de 25 a 30 anos
6 valores de aviso prévio;
 - acima de 30 anos
7 valores do aviso prévio
- 20 – A Poupex concederá abono único dividido em duas parcelas iguais de R\$ 1.500,00 a serem pagas nos meses de dezembro/11 e janeiro/12.
- 21 – 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.
- 22 – 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.
- 23 – Redução da jornada em 1 hora para as mães, desde o sexto mês de nascimento até um ano, visando alongar e facilitar a amamentação.
- 24 – Ampliação do auxílio creche de 7 para 14 anos.
- 25 – A jornada de trabalho da Poupex, para os funcionários que fazem 06 horas diárias será compreendida entre as 08:15h e 14:15h para aqueles que trabalham no período matutino, 11:45h e 17:45h para aqueles que trabalham no período vespertino; e aos comissionados, com jornada de 08 horas, será de 08:15h às 17:45h, com intervalo para almoço entre 12:00h e 13:30h.
- 26 – Em conformidade com o aprovado em assembleias gerais do Sindicato dos Bancários de Brasília, a Poupex procederá ao desconto assistencial nos salários de seus empregados. Esse desconto visa cobrir gastos extraordinários gerados pela campanha salarial, em especial para organização e realização de greve da categoria, caso ocorra. Será concedido prazo para oposição ao desconto, conforme legislação vigente.
- 27 – A Poupex isentará de cobrança da contrapartida pela concessão do vale transporte, para os empregados que recebam remuneração até o valor de R\$3.000,00 (três mil reais).
- 28 – Se violada qualquer cláusula deste acordo, o infrator ficará obrigado a multa no valor de 100% das verbas salariais de respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial. empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.