



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICA PARA O BRB - CAMPANHA SALARIAL 2015/2016

CLAÚSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2014/2015, 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 de negociação 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) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários e aposentados no cheque especial, cartão de crédito e empréstimos de qualquer natureza, inclusive habitacional, de forma que não ultrapasse a taxa SELIC anualizada, bem como isenção geral de tarifas e seguro prestamista para os mesmos.
 - 4.1) Relativamente ao cheque especial, os funcionários ativos e aposentados, a partir da vigência deste ACT, terão carência de 10 (dez) dias na utilização do saldo disponível.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Pagamento do retroativo dos anuênios para os empregados contratados entre 2000 e 2009, visto que a partir do ano de 2010, inclusive quanto ao número de anuênios.
- 8) Unificação da gratificação de orientador de auto atendimento, atendente de ouvidoria e atendente do SAC, pelo valor da maior gratificação, acrescido do índice de reivindicação para esta campanha salarial de 16%.
 - 8.1) Pagamento de adicional de periculosidade no valor de 30% do VP para os ocupantes da atividade gratificada de orientador de auto atendimento.
- 9) Elevação do piso dos analistas de TI para o valor previsto na primeira versão do PCCR de R\$5.700,00 (cinco mil e setecentos reais), corrigido para esta data base



de acordo com o percentual aplicado aos VP's da carreira de escriturário em 2012, 2013 e 2014, e ainda do percentual de 16%.

10) Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 (três) caixas ou mais.

10.1) Determinação de que o responsável pela tesouraria dos PA's será sempre um tesoureiro, cuja função será exclusivamente as relacionadas à tesouraria, com remuneração equivalente a gerente de expediente.

11) Instituição de adicional de insalubridade para os funcionários lotados em PA's instalados dentro de hospitais, no percentual de 30% (trinta por cento) do vencimento padrão.

12) Criação de função comissionada/ atividade gratificada de articulador de desenvolvimento sustentável no mesmo valor da Ag de orientador de auto atendimento.

13) Equiparação da função de Gerente de Equipe da DG com a função de Gerente de Núcleo.

14) Revisão da remuneração dos gerentes administrativos e de expediente.

14.1) Instituição da função de gerente administrativo para todos os PA's.

15) Aplicação do mesmo percentual a ser aplicado à carreira de Analistas de TI, aos ocupantes de todas as funções técnicas específicas vinculadas à área de TI, tais como Analista de O e S, Operadores, Técnicos de Processamento de Dados, etc.

16) Pagamento da atividade de caixa e de função comissionada por 2 (dois) anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho, como as LER/DORT.

16.1) Os funcionários que perderem a função comissionada ou atividade gratificada, e que não se enquadrarem nas normas de incorporação conforme jurisprudência do TST, terão assegurada a incorporação de 50% da função comissionada/atividade gratificada, podendo, o banco, alocá-lo em outra função cuja remuneração seja equivalente a esses 50%.

17) Os funcionários da TI lotados na SUPRO (Superintendência de Produção), que trabalham com operação e/ou monitoração dos mainframes, e demais serviços especializados, e também os funcionários da SUSIS (Superintendência de Sistemas), que desempenham serviços especializados, serão alocados função de especialistas júniores.

18) Garantia aos gerentes gerais de PA's, de manutenção da remuneração por 12 (doze) meses, caso este seja deslocado para PA cuja classificação seja inferior a unidade anterior.



CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

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

20) 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.

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

22) Respeito à pausa de 10 (dez) 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.

22.1) O banco adotará mecanismos para ampla divulgação da pausa, bem como orientará seus gestores a observar este procedimento.

23) Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais.

23.1) Será facultado ao Sindicato dos Bancários de Brasília a observância do cumprimento desta medida.

24) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e por unidade, atendendo aos requisitos de leis e regulamentos, incluída a proteção às áreas de auto atendimento.

24.1) Relativamente à segurança, será dada especial atenção quando do início da jornada de trabalho dos responsáveis pela unidade, horário em que mais tem ocorrido assaltos.

24.2) Imediato cumprimento da Lei dos biombos, com a instalação nas unidades que não contam com o equipamento até dezembro/2015.

24.3) Os funcionários que, em função de sinistro, tais como roubo, assalto ou furto, com ocorrência devidamente registrada em Delegacia de Polícia, vier a perder equipamento do banco (laptops, computadores, calculadoras, etc), a estes não será imputada responsabilidade pela perda.

25) 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. Estas medidas serão extensivas aos terceirizados também vítimas.

25.1) Aos funcionários vítimas dos sinistros constantes na cláusula 25 (vinte e cinco), será assegurada a transferência para outra unidade, e ainda assistência jurídica do banco em função de processo legal aberto pelas autoridades competentes.

26) Garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a gestão da Saúde BRB, considerando que os bancários associados ao plano de saúde aportam mais de 50% dos recursos para o plano. O custeio administrativo deste funcionário será de inteira responsabilidade do banco.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

27) Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.

28) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 (três) anos, com conversão obrigatória em espécie a qualquer tempo.

29) Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, sem limite de valor, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado.

30) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação em qualquer curso, voltado para todos empregados, no valor integral da mensalidade, mediante apresentação de recibo, garantindo para cada empregado pelo menos o reembolso de um curso de graduação e um de pós-graduação. O benefício será pago independentemente de o funcionário já ter cursado algum curso superior às suas expensas.

31) 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).

32) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco, estabelecendo como valor pelo Km rodado a quantia de R1,75 (um real e setenta e cinco centavos), devendo este valor ser corrigido todas as vezes que houver majoração dos preços dos combustíveis, e ainda a correção anual pelo índice de inflação oficial, o INPC, calculado pelo IBGE. O quilômetro rodado será pago todas as vezes que o funcionário se deslocar para qualquer atividade atendendo a necessidade do serviço.

32.1) Caso ocorra algum dano ao veículo próprio de qualquer funcionário que estiver a serviço do banco, este indenizará o proprietário no valor do custo da reparação do dano.



33) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas até o valor de R\$160,00 (cento e sessenta reais) para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo. Aos funcionários com indicação médica de necessidade de prática desportiva, o banco pagará o valor integral até o limite de R\$290,00 (duzentos e noventa reais).

34) Concessão de abono assiduidade por ocasião do aniversário do empregado caso esta data ocorra em dia útil, sem possibilidade de venda ou negociação de outra data. Este abono não será deduzido dos cinco abonos já assegurados.

35) Pagamento em pecúnia de auxílio transporte para os funcionários lotados nas agências do entorno, no mesmo valor do custo do transporte público.

35.1) Aos funcionários lotados em agências no Distrito Federal, cuja lotação seja em unidade localizada a uma distância superior a 50 (cinquenta) quilômetros de sua residência, será dada a oportunidade de o mesmo receber auxílio transporte nos mesmos moldes do caput desta cláusula.

36) Extensão do benefício de 5 (cinco) dias adicionais de férias para os funcionários a partir de 10 (dez) anos de efetivo exercício.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

37) 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.

37.1) Os processos seletivos a que alude a cláusula 37 serão todos organizados e conduzidos pela área de Gestão de Pessoas do BRB, como mecanismo de uniformização dos procedimentos.

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

39) Progressão de padrões no PCCR conforme a apresentação das certificações especificadas a seguir: 1 padrão quando da apresentação de certificado de graduação; 3 padrões quando da apresentação de certificados de especialização lato-sensu ou MBA (pós-graduação); 5 padrões quando da apresentação de certificado de mestrado e 10 padrões quando da apresentação de certificado de doutorado.

40) Instituição de uma média formada pelos indicadores a seguir descritos, para aprovação nos processos seletivos internos: a) prova de conhecimentos; b) entrevista; c) histórico funcional; d) experiência comprovada na função pretendida, seja no banco ou externa; e) formação acadêmica. Cada um destes critérios terá peso semelhante na definição da nota final.



CLÁUSULAS DIVERSAS

41) Instituição de comissão permanente, garantindo pelo menos um membro indicado pelo Sindicato, para verificar critérios e acompanhar casos de transferência e de incorporação administrativa de função comissionada ou atividade gratificada conforme previsto em regulamento de pessoal.

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

41.2) O banco disponibilizará até dois meses antes de qualquer rodízio, a relação dos PA's onde haverá rodízio, com a indicação dos cargos e funções que serão rodiziados

42) Fim da lateralidade na Direção Geral.

43) 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.

44) Redução da prestação de horas-extras pelos funcionários e garantia de pagamento nos casos das horas efetivamente trabalhadas, incluídas aí aquelas dispendidas em reuniões, com percentual de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

44.1) O banco revogará a instrução de proibição de realização de horas extras ora em vigor.

45) 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 diferenciados, e ainda isenção de qualquer tarifa bancária decorrente da operação.

46) Valorização do dirigente e da representação sindical em conformidade com o que for acordado entre a FENABAN e a CONTRAF-CUT.

47) Aplicação imediata da alteração estatutária que determina a eleição de um funcionário ativo para o conselho de administração do BRB, conforme determina a legislação. A referida eleição deverá ocorrer até dezembro/2015.

48) Volta da impressora para os caixas, contribuindo desta maneira para uma melhora de sua atividade.

49) O banco, dentro do princípio de boa fé, abrirá negociações visando o equacionamento do passivo resultante da jornada extra exercida pelos funcionários comissionados, cujas jornadas foram ajustadas às 30 (trinta) horas semanais com a implantação do PCCR em 2012.



50) O banco enquadrará os jornalistas devidamente habilitados, que exercem sua função de formação no banco, no cargo de especialista júnior.

51) O banco reduzirá a jornada de trabalho dos funcionários pertencentes ao quadro de saúde e segurança do trabalho (engenheiro(a), técnico(a), enfermeiro(a)) para uma jornada de 6 (seis) horas diárias, perfazendo o total de 30 (trinta) horas semanais.

52) O banco implantará a isonomia na atividade gratificada de caixa de forma que todos os caixas recebam o valor hoje recebido pelos funcionários que tenham a atividade gratificada e o complemento pessoal de atividade gratificada.

53) Fim da gradação em júnior, pleno e sênior nas funções de analistas e especialistas, unificando-as pelo maior valor.

54) Contratação de novos funcionários para as carreiras de escriturário e analistas de TI.

55) Formação de comissão paritária, com membros indicados pelo banco e pelo Sindicato, para elaboração de uma política de substituição que contemple: a) obrigatoriedade de substituição nos casos de existência de vagas; b) criação de um banco de talentos com pontuação pela realização de cursos de qualificação oferecidos pelo banco, ou externos; c) garantia da efetivação de substituto(a) caso a substituição ocorra por período a partir de 90 (noventa) dias.

56) Volta da licença prêmio na base de 18 dias para cada ano trabalhado.

57) Os funcionários eleitos para conselhos de instituições vinculadas ao BRB, ou do próprio banco, durante o mandato, não poderão ser removidos das unidades em que estiverem lotadas quando da eleição, nem sofrerão perda de função comissionada caso sejam detentores destas.

58) Revisão do encarecimento dos gerentes de negócios, hoje divididos em júnior, pleno, sênior e máster. A partir deste acordo estes serão segmentados em gerentes de negócios pessoa física, e gerentes de negócios pessoa jurídica. A remuneração desta nova formatação será posteriormente discutida com comissão paritária que contará com a participação de funcionários lotados nestas funções.

59) Alteração do pagamento da PLR da diretoria do banco, de forma que estes recebam na mesma proporção do que é pago aos funcionários, a cada semestre.

60) Instituição da avaliação 360º (trezentos e sessenta graus) no BRB.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

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



62) Criação de uma política de descomissionamento, definida por comissão paritária formada por membros indicados pelo banco e pelo Sindicato. Dentre os assuntos pertinentes a esta comissão, deverá constar a revisão dos prazos de pagamento de função comissionada aos descomissionados.

63) Extinção da atual planilha de produção de preenchimento obrigatório pelos gerentes, e instituição do relatório de produção elaborado pelo banco, destinado a todos os PA's.

64) Reversão dos rebaixamentos e descomissionamentos ocorridos em dezembro/2014, e no primeiro semestre/2015, especialmente na TI.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

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