

PROPOSTA DE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICA PARA O BRB - CAMPANHA SALARIAL 2016/2017

CLAUSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2015/2016, 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 Comandante Nacional dos Bancários, coordenado pela CONTRAF-CUT e a Federação Nacional dos Bancos –FENABAN – mantendo cláusulas já pactuadas em acordo específico, porventura mais vantajosas.

CLAUSULAS ECONOMICO-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.
- 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) Garantia do pagamento integral da PLR para todos os afastados por motivo de saúde, independentemente da extensão e tipo da licença (acidentária ou previdenciária).
- 7) Pagamento do retroativo dos anuênios para os empregados contratados entre 2000 e 2009, visto que a partir do ano de 2010 houve o retorno do pagamento do benefício, 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 destas AG's.
- 9) Pagamento de adicional de periculosidade no valor de 30% do VP para os ocupantes da atividade gratificada de orientador de auto atendimento.
- 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.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) Equiparação da função de Gerente de Equipe da DG com a função de Gerente de Núcleo.
- 14) Pagamento da atividade gratificada e de função comissionada por 2 (dois) anos para os empregados que retornarem de licença acidentária, em função de doença ocasionada pelo trabalho.
- 15) Os funcionários ocupantes de AG's (atividades gratificadas) ou FG's (funções gratificadas) que as perderem, terão a incorporação de 10% por ano ou fração igual ou superior a 06 meses, de efetivo exercício da AG ou FG.
- 16) 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 na função de especialistas júniores.
- 17) 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.
- 18) Instituição de uma função intermediária para os escriturários lotados nas plataformas de trabalho (millenium, middle, corporate), compatível com as funções desempenhadas por estes profissionais.
- 19) Garantia de que todos os PA's (pontos de atendimento) tenham pelo menos um orientador de auto atendimento.
- 20) Em função do novo modelo de atendimento, os GN's (gerentes de negócio) que forem rebaixados em função do rebaixamento da unidade em que trabalha, terão assegurada a garantia de que sua remuneração não sofra rebaixamento que a deixe com valor inferior àquele definido pelo acordo 2015/2016.

CLAUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

- 21) 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.
- 22) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.
- 23) 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.
- 23.1) Aos funcionários vítimas dos sinistros constantes no caput do artigo, será assegurada a transferência para outra unidade, e ainda assistência jurídica do banco em função de processo legal aberto pelas autoridades competentes.
- 24) 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.
- 25) Instituição de um abono especial (um dia), dentro do programa "vida ativa" para todos os funcionários, para que estes possam participar de eventos de promoção da saúde e bem estar organizado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília, que poderá buscar, dentro do conglomerado, parcerias para esta iniciativa. Visando não criar dificuldade para o andamento das rotinas diárias, esta atividade será organizada em grupos, cujo escalonamento será discutido posteriormente com a Supgep-BRB.

CLAUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

- 26) Elevação da participação da contribuição do BRB para os planos de benefícios previdenciários administrados pela Regius, excetuando-se o plano BD 01, para até 12% (doze por cento), devendo o participante contribuir com o mesmo percentual.
- 27) Direito de conversão dos abonos-assiduidade em espécie a qualquer tempo. O funcionário terá, a partir deste acordo, a garantia de usufruto dos abonos, caso não opte pela conversão em espécie, em até 12 meses após a aquisição do direito a eles.
- 28) Criação de auxílio educação para filhos entre 7 (sete) e 14 (quatorze) anos, no mesmo valor do benefício auxílio creche, cujo reembolso se dará mediante apresentação de recibo do estabelecimento onde o filho estiver regularmente matriculado.
- 29) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação no valor de 70% (setenta por cento) para qualquer curso, e 100% (cem por cento) para cursos relacionados à área fim do banco, voltado para todos empregados. O reembolso ocorrerá 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.
- 30) 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).
- 31) 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. O percurso de utilização do veículo compreenderá inclusive o deslocamento para realização de cursos obrigatórios determinados pelo banco.
- 32) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas até o valor de R\$120,00 (cento e vinte 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 até o valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais).
- 33) 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.
- 34) Pagamento em pecúnia de auxílio transporte para os funcionários lotados nas agências do entorno, no mesmo valor do custo do transporte público.
- 34.1) 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.
- 35) Extensão do benefício de 5 (cinco) dias adicionais de férias para os funcionários a partir de 10 (dez) anos de efetivo exercício.

CLAUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

- 36) 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) Os processos seletivos a que alude a cláusula 36 serão todos organizados e conduzidos pela área de Gestão de Pessoas do BRB, como mecanismo de uniformização dos procedimentos. Caberá à área demandante do processo de seleção interna a indicação dos critérios para o processo, critérios estes que não poderão, em hipótese alguma, serem direcionados.
- 38) Extensão para todos os funcionários da oportunidade de realizar cursos executivos, de idiomas, ou quaisquer outros que o banco vier a adotar, como qualificadores profissionais.
- 39) Progressão de padrões no PCCR conforme a apresentação das certificações específicas a seguir: cursos diversos: 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 07 padrões quando da apresentação de certificado de doutorado. Quando se tratar de cursos na área fim do banco, este número de padrões será acrescido de mais um padrão na progressão.
- 40) Instituição de uma média formada pelos indicadores a seguir descritos, para aplicação 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, excetuando-se o critério de entrevista, cujo peso não poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do valor global. O banco se compromete a dar ampla divulgação de todas as etapas do processo.

CLAUSULAS 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.
- 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 dispêndidas em reuniões, com percentual de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.
- 45) Instituição do programa de moradia para os empregados do BRB, programa este que poderá ser desenvolvido em parceria com o GDF. O banco se obriga a incluir no programa os imóveis próprios que não estejam sendo utilizados, tais como aqueles adquiridos em função de garantias de operações financeiras.
- 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.
- 48) 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.
- 49) O banco reduzirá a jornada dos funcionários pertencentes ao (s) quadros 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.
- 50) 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.
- 51) Fim da gradação em júnior, pleno e sênior nas funções de analistas e especialistas, unificando-as pelo maior valor.
- 52) Contratação de novos funcionários para a carreira de analistas de TI.
- 53) 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. Será necessariamente garantida, oportunidades iguais na substituição quando houver, em uma mesma unidade, funcionários que reúnam as mesmas condições para substituição. Para as vagas cujas substituições forem superiores a 90 dias, excetuando-se aquelas originárias de licença maternidade e por motivo de doença, o banco deverá promover processo seletivo interno para sua ocupação definitiva. Estas substituições, superiores a 90 dias, serão informadas ao Sindicato.
- 54) Volta da licença prêmio na base de 18 dias para cada ano trabalhado.
- 55) 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.
- 56) 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.
- 57) Será facultado a todos os funcionários do BRB a associação à AABR (Associação Atletica Banco de Brasília) com a garantia de que o banco pagará a metade do valor da mensalidade. Aqueles funcionários que já sejam sócios, o banco, a partir deste acordo, também pagará a metade da mensalidade.

CLAUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

- 58) Corresponsabilidade do banco com a situação trabalhista dos trabalhadores contratados por terceiros (e estagiários) visando a garantia universal de emprego decente para todos. O banco adotará como critérios a exigência de remuneração e de benefícios compatíveis com o que se pratica no BRB.
- 59) Criação de uma política de descomissionamento e rebaixamento, 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.
- 60) 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. Será também extinta a necessidade de preenchimento de informações pelos caixas de planilha que indiquem o atendimento de pessoas jurídicas quanto ao recebimento de títulos.
- 61) O banco, na vigência deste acordo, transferirá a área de TI para um local/edificação, que assegure melhores condições de trabalho, primando pela necessidade de se ter um bom ambiente, segurança, acessibilidade e facilidade de mobilidade urbana.

CLAUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

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