



SINDICATO DISCUTE COM O BB QUESTÕES RELACIONADAS À REESTRUTURAÇÃO

Os representantes dos bancários participaram dia 12 de negociação com representantes da Gepes do BB, da qual participaram também gerentes de unidades regionais de Gestão de Pessoas, por videoconferência. Foram abordadas as questões relacionadas à reestruturação e ao Programa de Adequação de Quadros (PAQ), anunciado pelo BB no dia 5.

O PAQ oferece incentivo pecuniário em remoções, ameaça com transferências compulsórias e apresenta a possibilidade de desligamentos incentivados de funcionários em excesso nas dependências onde a reestruturação reduziu vagas e funções.

Na negociação, os sindicatos reivindicaram que o BB não utilize da prerrogativa de transferência compulsória prevista no regulamento do PAQ. O banco respondeu que só fará transferência compulsória em último caso e dentro da mesma praça.



Caixas

Os sindicatos reivindicaram que os caixas que encontram-se excedentes sejam priorizados para as vagas de assistentes, evitando assim que tenham redução na remuneração. O BB afirmou que irá estudar a priorização no sistema e que as superintendências regionais estão trabalhando para nomear os caixas nas vagas de assistentes, a fim de evitar redução de remuneração.

Funções de TI

O Sindicato reivindicou que

os funcionários em funções de TI e que não estejam lotados na Ditec tenham a oportunidade de ir para a diretoria caso optem por isso. O BB disse que irá estudar o pleito.

Excessos nas unidades estratégicas

Indagado, o BB esclareceu que todos os funcionários de uma mesma função em excesso em determinada unidade, estão aptos a aderir ao plano de desligamento e que, se houver mais aderentes que funções em excesso, há um critério de escolha.

Concurso público

Os sindicatos cobraram a realização de concurso público, e o banco respondeu que não há previsão para novo processo.

Escriturários e assistentes

Os sindicatos alertaram para a possibilidade de ocorrência de desvio de função das agências, no que diz respeito às reais atribuições de escriturários e assistentes. O BB respondeu que está atento a isso.

Remuneração de gerentes avançados

A Comissão de Empresa reivindicou que seja preservada a remuneração dos gerentes avançados que estiverem sendo nomeados em outras dependências e funções similares. O banco atendeu a essa reivindicação.

Sindicato orienta não adesão ao desligamento voluntário

O programa prevê incentivo pecuniário a quem se enquadrar em situação de excesso, caso opte por se desligar do BB. *“Os sindicatos orientam os que não tenham condições de se aposentar a não aderirem ao desligamento voluntário. Os que já estão aposentados pelo INSS ou que tenham condições de se aposentar na Previ e estão interessados em aderir, devem analisar impactos como fim do recebimento de vales alimentação, PLR, e reflexos na Cas-si e Previ (leia no verso)”*, diz **Mônica Dieb**, diretora do Sindicato.

Sindicato é contra transferência compulsória

Com as mudanças anunciadas, milhares de funcionários ficarão excedentes. Pelo programa, eles poderão ser compulsoriamente transferidos para outro local, prática já adotada na era FHC, quando milhares foram obrigados a se deslocar de suas regiões de origem. *“O Sindicato é contrário à remoção compulsória e adotará medidas para proteger os trabalhadores contra tal violência”*, frisa a diretora do Sindicato e bancária do BB **Fátima Marsaro**.

Calendário de lutas em defesa do BB público e dos direitos dos trabalhadores

Os sindicatos definiram um calendário de mobilização **pela defesa do Banco do Brasil como empresa pública** e também **pela manutenção dos direitos dos trabalhadores**. Serão realizadas atividades de esclarecimento e debate nos locais de trabalho por todo o país.

Fique atento ao portal bancariosdf.com.br para conferir o calendário.

BB AMPLIA PÚBLICO-ALVO DO PDG, MAS MAIORIA DOS BANCÁRIOS ESTÁ EXCLUÍDA DO RECEBIMENTO

O BB anunciou, no último dia 4, a ampliação do público-alvo do Programa de Desempenho Gratificado (PDG), que remunera individualmente os funcionários que alcançam classificação em critérios pré-estabelecidos pela empresa relacionados ao atingimento das metas impostas. A medida foi implantada sem

qualquer diálogo prévio ou negociação com o movimento sindical.

O programa tinha como público-alvo as funções gerenciais das Unidades de Negócios, e agora foi ampliado para outros segmentos, como escriturários, assistentes e caixas. A classificação dos escriturários e caixas estará vinculada à parte metas da avaliação (GDP), que é de

responsabilidade dos gestores, o que aumenta a pressão sobre os trabalhadores.

O “prêmio” consiste em pagamento de remuneração variável para os 30% melhores colocados de cada segmento, em critérios baseados no atingimento de metas. Assim, 70% dos bancários são excluídos na hora de receber o prêmio, mesmo que atinjam as metas.

O modelo acirra a competição e camufla uma grande injustiça: a ampla maioria dos funcionários não receberá nada.

O movimento sindical reivindica a melhoria do plano de cargos e salários, ampliando assim a remuneração fixa direta. Com o anúncio da ampliação do PDG, fica claro que a empresa dispõe de orçamento para atender essa reivindicação.

BB ANUNCIA CRIAÇÃO DE CADASTRO PARALELO DE ASCENSÃO PARA CAIXAS E ESCRITURÁRIOS

A direção do BB anunciou, no último dia 4, a criação do Programa de Identificação de Talentos (PIT), que cria certificação para caixas e escriturários, possibilitando que os melhores classificados concorram para vagas de assistentes mesmo sem estarem entre os vinte primeiros colocados no cadastro do sistema TAO.

Antes da criação dessa certificação, as nomeações de escriturários e caixas para as vagas de assistentes só podiam ser preenchidas por meio de escolha subjetiva dos gestores entre os vinte primeiros colocados no TAO. Agora, além dos vinte primeiros colocados, também concorrerão dez funcionários desse cadastro de certificação (PIT).

PDG e cursos de interesse do BB têm grande peso na certificação

A certificação anunciada pela empresa contará com cinco quesitos:

- Formação, que envolve tempo de banco e formação superior, com peso de 20%;
- Desempenho, com peso de 30%, que engloba resultado da GDP de pares e superiores e premiação PDG;
- Capacitação, com peso de 15%, consistindo na grade básica de cursos da ECBB;
- Carreira, com peso de 15%, envolvendo cursos e certificações relevantes para a área gestora;
- Game desenvolver, com peso de 20%, abrangendo cursos do game e pontuação mentoria (mentorado).

A diretora do Sindicato **Maria José Furtado**, a **Zezé**, lembra que “o Sindicato defende critérios claros e objetivos de ascensão profissional e reivindica que todas as funções na empresa sejam preenchidas dessa forma”.

CONDIÇÕES PARA MANUTENÇÃO DA CASSI EM CASO DE DESLIGAMENTO

Em relação à Cassi, os funcionários que optarem pelo desligamento por meio do programa poderão permanecer associados, desde que já estejam aposentados pelo INSS e tenham no mínimo 10 anos de contribuição à Cassi **ou** tenham no mínimo 20 anos de contribuição e mantenham vínculo com a Previ; **ou**, ainda, que venham a receber benefício de aposentadoria pela Previ.

PREVI FUTURO

RESGATE DA COTA PATRONAL AGUARDA MANIFESTAÇÃO DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Aprovado em 2016, o resgate das contribuições patronais no Previ Futuro em caso de desligamento do plano e do BB aguarda manifestação do Ministério do Planejamento. Dentro da tramitação que a legislação prevê, na sequência o novo regulamento deverá ser encaminhado ao Ministério da Fazenda, que, após emissão de parecer, devolverá o documento à Previ para posterior encaminhamento à Previc, o órgão fiscalizador dos fundos de pensão.

O resgate da cota patronal no Previ Futuro, nos casos mencionados, foi aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo, após mais de uma década de luta dos sindicatos e dos conselheiros eleitos. A proposta foi apresentada pelo diretor eleito de Seguridade, Marcel Barros, e teve voto favorável do conselheiro deliberativo eleito da Previ e diretor do Sindicato, Rafael Zanon.