

II TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011 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 Gestão de Pessoas, o senhor Tércio Marcus de Souza, brasileiro, solteiro, economista, inscrito no CPF/MF sob o nº 055.794.978-57 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 Diretor André Matias Nepomuceno, brasileiro, bancário, inscrito no CPF/MF sob o nº 386.325.431-72 doravante denominado **SINDICATO**,

tendo em conta as disposições do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000 c/c com o item 14.1 do I ADITIVO ao ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011 resolvem celebrar o II TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011, fazendo-o mediante as CLÁUSULAS e CONDIÇÕES seguintes.

1. DOS OBJETIVOS DO PRESENTE ADITIVO

1.1 Este ADITIVO 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.



1.2 Este Aditivo regulamenta a participação dos empregados nos lucros e resultados do BRB no segundo semestre de 2011.

2. DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO

2.1. 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 neste aditivo, corresponderá aos percentuais de lucratividade obtidos pelo BRB no segundo semestre de 2011, definidos na tabela seguinte:

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

2.2 No valor Total da Premiação definido na tabela acima, serão computados os lucros advindos de reorganização societária, vendas de ações e aqueles relativos a ganhos decorrentes da efetivação de quaisquer alterações de participações societárias do BRB, bem como aqueles decorrentes de reversão de provisão, cuja constituição tenha reduzido a base de cálculo da PLR no período de sua constituição.

3. DOS CRITÉRIOS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

3.1 O PROGRAMA ora ajustado entre o BRB, a CONTEC e o SINDICATO, mediante este II Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011, é devido conforme os critérios de apuração dos lucros e resultados e de premiação, seguintes:

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

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

4. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICE DE LUCRATIVIDADE

4.1. 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 2.1 acima.

4.2. A premiação individual pelo alcance do índice de lucratividade dar-se-á pela simples divisão linear do valor correspondente ao percentual indicado no item 4.1 pelo número de empregados aptos a receberem a premiação integral, independente da quantidade de dias trabalhados no período de apuração e premiação indicados neste Termo Aditivo, ressalvados os casos específicos de premiação proporcional aos dias trabalhados previstos neste Regulamento.

5. DO CRITÉRIO BASEADO EM ÍNDICES DE CUMPRIMENTO DE METAS

5.1 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:

5.1.1 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 a este título, e o valor correspondente a este percentual será distribuído proporcionalmente entre todos os empregados aptos a receberem essa 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.

5.1.1.1 A premiação prevista no item 5.1.1 deste aditivo não será distribuída aos empregados do BRB se não houver o atingimento das metas globais ou do Banco.

5.1.2 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.

5.1.2.1 Os empregados das unidades de negócios que não cumprirem as suas metas não receberão a premiação prevista no item 5.1.2, acima.



3/13


LOURENÇO FERREIRA DO PRADO
Presidente



6. DO PLANO DE METAS CONTRATADO

6.1 Para os fins do PROGRAMA instituído por este aditivo, notadamente para a definição do cumprimento dos percentuais ou índices de atingimento de metas, as partes de comum acordo, após ampla negociação, adotam o Plano de Metas e Resultados elaborado pelo Grupo de Metas constituído pela Portaria Presi -2011/075, de 24/03/2011 em todos os seus termos e condições, o qual fica 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.

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

6.2.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos ou itens negociados for igual ou superior a 100% (cem por cento); e,

6.2.2 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;

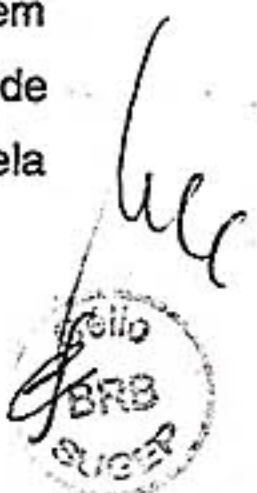
6.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento a que alude o item 6.2.1 far-se-á pela divisão do resultado da soma dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos que integram a meta global ou do BRB, pela quantidade desses produtos e itens.

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

6.4.1 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 100% (cem por cento); e,

6.4.2 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;

6.5 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento a que alude o item 6.4.1 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 ou itens negociados.



6.6 Para os fins deste aditivo cada ponto de atendimento e cada Superintendência da Direção Geral do BRB, da DTVM, da Financeira Brasília e o GT IFRS, será considerada uma unidade de negócios do BRB.

7. CRITÉRIOS DE APURAÇÃO DAS METAS CONTRATADAS

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

7.1.1 A média aritmética dos percentuais de atingimento das metas de cada um dos produtos deverá ser igual ou superior a 100% (cem por cento);

7.1.2 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;

7.1.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento das metas a que alude o item 7.1.1 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.

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

7.2.1 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 100% (cem por cento);

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

7.2.3 O cálculo da média aritmética dos percentuais de atingimento das metas a que alude o item 7.2.1 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.



8. DA RESPONSABILIDADE PELA APURAÇÃO DO VALOR TOTAL DA PREMIAÇÃO, DAS METAS E PELA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

8.1 Caberá a Sucon – Superintendência de Contabilidade Geral do BRB a tarefa de apurar, semestralmente, o Valor Total da Premiação a ser distribuída, conforme previsto no item 2.1 deste aditivo, repassando-o a Sugep/Gebes.

8.1.1 A Sucon deverá enviar a Superintendência de Gestão de Pessoas um relatório demonstrando o Valor Total da Premiação, para a composição do processo de negociação do Programa de Participação nos Lucros e resultados referente ao segundo semestre de 2011.

8.2 Caberá exclusivamente à Sugem/Geore 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.

8.2.1 A Sugem deverá enviar a Superintendência de Gestão de Pessoas um relatório demonstrando os índices de cumprimento das metas realizadas pelas unidades de negócios representadas pelas agências e demais Pontos de Atendimentos do BRB, para a composição do processo de negociação do programa de Participação nos Lucros e Resultados referente ao segundo semestre de 2011.

8.3 Caberá ao Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi -2011/075, de 24/03/2011, a apuração e a divulgação oficial dos percentuais de cumprimento das metas das unidades de negócios representadas pelas Superintendências da Direção Geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília e das demais unidades de negócios do BRB.

8.3.1 O Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi -2011/075, de 24/03/2011, deverá enviar a Superintendência de Gestão de Pessoas um relatório demonstrando os índices de cumprimento das metas realizadas pelas unidades de negócios representadas pelas superintendências da Direção geral do BRB, da DTVM e da Financeira Brasília, para a composição do processo de negociação do Programa de Participação nos Lucros e resultados referente ao segundo semestre de 2011.

8.4 As unidades referidas nos subitens acima, deverão encaminhar a Sugep relatórios específicos demonstrando a apuração do Valor Total da Premiação e os índices de cumprimento das metas negociadas, na forma prevista neste aditivo.

8.5 Caberá a Sugep/Gebes a apuração da premiação individual a ser paga para cada empregado, observados os critérios próprios previstos neste aditivo, não logo seja concluída a



apuração dos percentuais de atingimento das metas e encerrado o fechamento do Balanço Geral do BRB, relativo ao segundo semestre de 2011.

8.5.1 A Sugep deverá elaborar um relatório demonstrando a premiação individual de cada empregado participante do programa, para a composição do processo de negociação do Programa de Participação nos Lucros e resultados referente ao segundo semestre de 2011.

9. DOS EMPREGADOS QUE TERÃO DIREITO À PREMIAÇÃO

9.1 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 plano de metas negociado e contratado, terá direito à premiação proporcional à sua contribuição, observado o seguinte:

9.1.1 O empregado que for contratado, que se desligar do BRB, que sair ou retornar de licença interesse, licença especial, 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;

9.1.1.1 Os empregados referidos no item 9.1.1. terão os créditos realizados em suas contas correntes na mesma data em que for realizado o crédito para os demais empregados que estejam ativos.

9.1.2 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, perceberá sua premiação proporcional a cada período e função ou atividade gratificada exercida, observadas ainda as demais regras de cálculo da premiação individual;

9.1.3 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;

9.1.4 O empregado que se afastar do trabalho por motivo de licença saúde, não prevista no item 9.1.3 anterior, terá direito à premiação integral no semestre em que sair de licença;



9.1.5 O empregado que retornar de licença saúde não prevista no item 9.1.3 anterior, terá direito à premiação integral do programa no semestre de retorno, desde que trabalhe no mínimo 60 (sessenta) dias ininterruptos neste período;

9.1.5.1 O empregado que retornar de licença saúde, não prevista no item 9.1.3 anterior, terá direito à premiação proporcional aos dias trabalhados no semestre de retorno, quando, neste semestre, trabalhar menos que 60 (sessenta) dias;

9.1.6 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, a AABR e à administração pública direta ou indireta, das esferas federal, estadual e municipal e do Distrito Federal;

9.1.7 O empregado que, no período integral de apuração do PROGRAMA e que se encontrem com os contratos suspensos para 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;

9.1.7.1 Os empregados que exercem cargo de Diretor na Regius, na BRB Saúde, na AABR e no Sindicato dos Bancários, terão direito à premiação integral do programa;

9.1.8 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 semestre de apuração em que ocorrer o falecimento;

9.1.8.1 A premiação prevista no item 9.1.8 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, conforme o caso;

9.1.9 Nos casos em que o empregado permanecer lotado em mais de uma unidade de negócio, por adição temporária ou por qualquer outro motivo, considerar-se-á, para a premiação, a lotação que lhe for mais benéfica.

10. DA APURAÇÃO DA PREMIAÇÃO INDIVIDUAL

10.1 Para a apuração da premiação individual de cada empregado ou participante do PROGRAMA, condicionada à lucratividade do Banco prevista no item 4 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 9 deste Regulamento.

10.2 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 5.1.1 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 9 deste Regulamento, desde que as metas globais ou do BRB sejam alcançadas.

10.2.1 O valor correspondente ao percentual previsto no item 5.1.1 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 7 e subitens deste Regulamento.

10.3 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 5.1.2 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:

10.3.1 Os empregados das unidades de negócios que não alcançarem as metas contratadas não terão direito à premiação de que trata o item 5.1.2, deste Regulamento.

10.4 A proporcionalidade prevista nos itens 10.2 e 10.3 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.

10.5 A premiação individual total de cada empregado será igual à soma dos valores apurados na forma prevista nos itens 10.1, 10.2 e 10.3 acima, observadas as demais regras de apuração da premiação individual, e será creditado 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 seguinte à publicação do Balanço, respeitando o interstício de 180 (cento e oitenta) dias do crédito da premiação do semestre anterior.

11. DO TETO DE PREMIAÇÃO DA PLR

11.1 A participação dos empregados nos lucros e resultados relativo ao segundo semestre de 2011, observará o teto previsto na tabela seguinte para cada grupo ou nível de remuneração.



GRUPO	TETO	SOBRE SALÁRIO
1	25.022,59	1,33
2	21.217,49	1,33
3	13.621,05	1,33
4	13.441,78	1,33
5	11.268,84	1,33
6	8.333,99	1,33
7	6.475,98	1,33
8	5.958,88	2,20
9	5.425,74	3,00

11.2 Observados o valor total da premiação e os valores da tabela de remuneração paradigma, nenhum empregado participante do programa poderá receber premiação superior ao teto previsto na tabela acima.

11.3 Quando o valor total da premiação for insuficiente para a premiação pelo teto previsto na tabela acima, será mantida a premiação proporcional calculada de acordo com os valores indicados na tabela de premiação paradigma e ao teto de premiação previsto na tabela acima.

12 TABELA DE VALORES PARADIGMAS PARA FINS DESTE ACORDO

12.1 Para os fins do PROGRAMA ora regulamentado, notadamente para o cálculo da 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
	Superintendente	
	Ouvidor	
	Secretária Executiva	
	Empregados em Comissão	
2	Consultor Jurídico Adjunto	16.000,00
	Coordenador	
	Gerente Geral 1	
	Gerente Geral 2	
3	Gerente de Núcleo	14.500,00
	Gerente de Área	
	Gerente de Relacionamento	
	Gerente Geral 3	
	Gerente Geral 4	
4	Advogado (cargo e função)	13.000,00
	Auditor	
4	Gerente de Negócios	13.000,00
	Gerente de Negócios Superint. / Gerente de Projetos	



5	Assessor de Diretoria	10.000,00
	Especialista em Crédito	
	Especialista em Risco	
	Gerente SESMT	
	Operador Financeiro	
6	Analista de Org. e Sistemas	8.500,00
	Assistente Administrativo	
	Gerente de Expediente	
	Engenheiro do Trabalho	
	Médico do Trabalho	
7	Supervisor de Processos	7.000,00
	Secretária	
	Técnico de Segurança	
	Técnico em Proce. de Dados	
	Assistente de Negócios	
8	Auxiliar de Enfermagem	5.500,00
	Auxiliar Administrativo	
8	Caixa	5.500,00
9	Escriturário sem FG/AG ou cargos em extinção	4.200,00

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 2011, 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 e dos empregados, mantendo-se a filosofia da integração entre o capital e o trabalho prevista na lei precitada.

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,



5	Assessor de Diretoria	10.000,00
	Especialista em Crédito	
	Especialista em Risco	
	Gerente SESMT	
	Operador Financeiro	
6	Analista de Org. e Sistemas	8.500,00
	Assistente Administrativo	
	Gerente de Expediente	
	Engenheiro do Trabalho	
	Médico do Trabalho	
7	Supervisor de Processos	7.000,00
	Secretária	
	Técnico de Segurança	
	Técnico em Proce. de Dados	
	Assistente de Negócios	
8	Auxiliar de Enfermagem	5.500,00
	Auxiliar Administrativo	
8	Caixa	5.500,00
9	Escriturário sem FG/AG ou cargos em extinção	4.200,00

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 2011, 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 e dos empregados, mantendo-se a filosofia da integração entre o capital e o trabalho prevista na lei precitada.

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 neste PROGRAMA instituído pelo BRB e pelas entidades sindicais, independente das demais regras previstas neste aditivo;

14.4 Os empregados em licença especial para prestação de serviços 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 6.6 participarão do PROGRAMA como se estivessem lotados na Sugem.

14.5.1 Ressalvados os casos previstos no item 14.6 deste Regulamento, os empregados 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, à BRB SAÚDE e ao Sindicato 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, respeitado o lapso temporal de 180 (cento e oitenta) dias do crédito relativo à premiação do semestre anterior.

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), 27 de junho de 2011



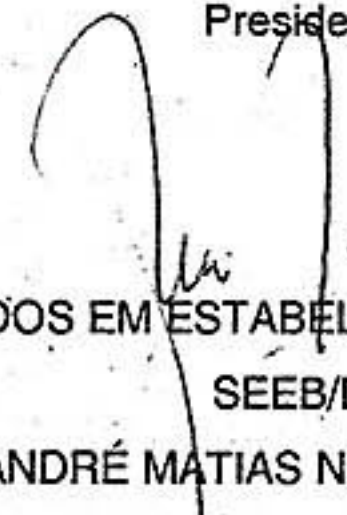
BRB – BANCO DE BRASÍLIA S.A.

TÉRCIO MARCUS DE SOUZA
Diretor de Gestão de Pessoas e 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

