



PROPOSTA DE PAUTA ESPECÍFICA PARA O BRB - CAMPANHA SALARIAL 2012/2013

CLAÚSULAS GERAIS

- 1) Prorrogação do acordo 2011/2012, 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 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) Reajuste de todas as verbas salariais, e com repercussão remuneratória, no mínimo no mesmo percentual definido na mesa nacional FENABAN/CONTRAF-CUT.
- 5) Redução das taxas de juros cobradas dos funcionários 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) Pagamento da diferença aos gerentes de negócio enquadrados como gerentes de negócios 2, 3, 4 e 5 no PCS de 2009 até a unificação dos valores ao mesmo valor do gerente de negócio 1 em março de 2011.
- 9) Incorporação dos anuênios anteriores a 2010 aos funcionários admitidos a partir de 2000, de forma que estes tenham acrescido aos seus anuênios a quantidade correspondente ao número de anos trabalhados no BRB.
- 10) Elevação da gratificação de orientador de auto atendimento para o mesmo valor da gratificação do atendente de ouvidoria e atendente do SAC, unificando esta gratificação em R\$1.000,00 (um mil reais).



- 11) Elevação do piso dos analistas de TI para R\$5.768,31 (valor previsto na primeira versão do PCCR).
- 12) Elevação da atividade gratificada de caixa para R\$1.237,00.
- 13) Instituição do cargo comissionado de Supervisor de caixa para as agências, e para os PAB's que contarem com 3 caixas ou mais.
- 14) Observação sobre o encarreiramento específico para a área de TI, de forma que as funções comissionadas na área sejam ocupadas apenas por concursados daquela área.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E REGIUS

- 15) Melhoria dos equipamentos e leitoras eletrônicas dos caixas, bem como do mobiliário, observando aspectos de saúde e ergonômicos.
- 16) 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.
- 17) 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.
- 18) Garantia aos lesionados, e demais portadores de doenças ocupacionais crônicas, de lotação em unidades próximas de suas residências.
- 19) Extinção ou redução dos juros e taxas cobradas sobre empréstimos concedidos pela Regius a todos os participantes e revisão dos acordos referente à renegociação de dívidas, com estrita obediência ao limite de 30% de dedução no contracheque. O custo excedente gerado por esta desoneração será assumido pelo BRB, de forma a garantir o equilíbrio atuarial dos planos de benefícios mantidos pela Regius.
- 20) Respeito à pausa de 10 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.
- 21) Intensificação e cobrança rigorosa de execução da ginástica laboral, visando a prevenção de doenças ocupacionais.
- 22) Políticas ativas de prevenção e informação à saúde do trabalhador: ampliação, intensificação, universalização.
- 23) Revisão e atendimento rigoroso dos planos de segurança bancária em geral e



por unidade, atendendo aos requisitos de lei e regulamento, incluída a proteção às áreas de auto-atendimento.

24) 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.

25) Readequação geral do ambiente de trabalho e atendimento ao público em todas as unidades, com alocação suficiente de móveis, equipamentos, instalações estruturais e de acabamento, *lay-out*, dispositivos de acessibilidade, etc.

26) Garantia de participação de um membro indicado pelo Sindicato dos Bancários de Brasília para a gestão da Saúde BRB, e também para o Conselho Consultivo daquela entidade, devendo estes membros obedecerem aos critérios de qualificação para os respectivos cargos.

CLÁUSULAS RELACIONADAS A BENEFÍCIOS

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

28) Extensão de todos os auxílios (ticket, cesta-alimentação, creche, etc.) para, pelo menos, um salário mínimo vigente (hoje, R\$ 622,00), incluído a décima terceira cesta.

29) Ampliação da validade dos abonos-assiduidade para 3 anos, com possibilidade de sua conversão em espécie.

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

31) Melhoramento e ampliação do auxílio educação, para graduação e pós-graduação (inclusão dos admitidos após 1999), 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.

32) 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).

33) Concessão de auxílio-combustível em substituição ao vale-transporte aos funcionários que comprovadamente necessitem de veículo para o deslocamento ao local de trabalho, face a localização distante de linha regular de transporte



público.

34) Verificação e aprimoramento do pagamento de quilometragem rodada a serviço do banco, estabelecendo como valor pelo Km rodado a quantia de R\$1,10 (um real e dez 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 IPCA, calculado pelo IBGE.

35) Universalização do pagamento de auxílio para prática de atividades físicas no valor de R\$110,00 para todos os funcionários que o desejarem, mediante apresentação de recibo.

36) 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 ora assegurados.

37) Extensão da licença paternidade para 10 dias úteis (não consecutivos).

38) A título de incentivo para a qualificação/escolarização, propiciar as seguintes transposições de padrões:

- graduação – transposição de 3 padrões
- especialização/MBA – transposição de 3 padrões sobre os três anteriores
- mestrado – transposição de 3 padrões sobre graduação ou/e ainda especialização/MBA
- doutorado – transposição de 3 padrões, considerando as possibilidades anteriores.

CLÁUSULAS RELACIONADAS À FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

39) 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.

40) Política diferenciada de incentivo à qualificação quando se tratar de curso de mestrado ou doutorado, com ampliação e extensão das vagas a todos os interessados, sem restrição de nível hierárquico, com possibilidade de haver, inclusive licença para estudos sem perda de remuneração.

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

42) Garantia, por agência, de pelo menos um caixa e um funcionário lotado no atendimento, com curso de libras para auxiliar no atendimento aos portadores de surdez.

CLÁUSULAS DIVERSAS

43) Instituição de comissão paritária para verificar critérios e acompanhar casos de transferência e descomissionamento.



- 43.1)** O banco facilitará a remoção (incluída a decorrente de rodízio) de acordo com a preferência do funcionário, assegurada opção de maior proximidade ao local anterior de trabalho.
- 43.2)** 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
- 44)** Fim da lateralidade na Direção Geral.
- 45)** 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.
- 45.1)** Aos caixas, em consonância com o acordo para pagamento da PLR, não poderá haver cobrança de meta de venda de produtos na AAP.
- 46)** 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 125% (cento e vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.
- 47)** Reformulação dos aplicativos e revisão dos procedimentos para solucionar os problemas da informática com participação dos funcionários, sempre que possível, e/ou sua representação.
- 48)** Mudança na forma de divisão das férias que passaria a poderem ser divididas em múltiplos de 5 dias (ex. 5 e 25 dias; 10, 10 e 10 dias; 10 e 20 dias); e elevação do número de 5 para seis dias a mais de férias para os funcionários a partir de 20 anos de serviço.
- 49)** 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 subsidiados.
- 50)** Valorização do dirigente e da representação sindical em conformidade com o que for acordado entre a FENABAN e a CONTRAF-CUT.
- 51)** Instituição da figura do auditor sindical, bem como eleição de um funcionário para o Conselho de Administração do banco visando o aperfeiçoamento democrático da governança corporativa.
- 52)** Volta da impressora para os caixas, contribuindo desta maneira para uma melhora de sua atividade.

CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL



53) Observar o encarreiramento específico para a área de TI, de forma que as funções comissionadas na área sejam ocupadas apenas por concursados daquela área.

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

55) Implantação e intensificação de protocolos e medidas concretas no sentido de assegurar e incentivar igualdade de oportunidades relativa às disparidades nos indicadores de gênero, raça, pessoas com deficiência, orientação sexual, etc.

56) Aperfeiçoamento de política preventiva e resolutiva de assédio moral, com presença de conteúdo obrigatório e orientado pela alta administração no currículo requisitado principalmente para funções de responsabilidade gerencial.

56.1) Compromisso do banco em discutir no fórum de negociação permanente com o Sindicato, bem como apurar e tomar providências de modo objetivo, quanto a casos denunciados.

CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

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