

Greve garante aumento real maior

Júlio César Costa



A greve falou mais alto, acordou os banqueiros e garantiu aumento real maior. Antes da paralisação e depois de oito rodadas, os banqueiros se limitaram a propor reajuste de 6% - apenas 0,58% de aumento real. Mas, diante da forte greve nacional, a Fenaban foi obrigada a rediscutir com seus representantes que a reabertura das agências e departamentos implicava em reabrir os cofres, em mudar os números, em ceder aos bancários. No oitavo dia de greve, caiu a máscara dos banqueiros, que marcaram nova rodada no último dia 25. O que era limite (reajuste de 6%) se dissipou no ar, não passou de ilusão.

O aumento real dos salários saltou dos 0,58% para 2%. “Novamente os bancários demonstraram disposição de luta. Os banqueiros pagaram para ver e viram durante nove dias (de 18 a 26) que a categoria não tem truque, não blefa, não

Item	2011	2012
Inflação (set/ago)	7,39%	5,39%
Reajuste	9%	7,5%
Aumento real	1,5%	2%

joga; luta. As estratégias traçadas pelo Comando Nacional dos Bancários atingiram os objetivos. A categoria soube começar e terminar o movimento sem perdas; na verdade, com avanços em suas posições. Inclusive em relação à greve de 2011, quando foi assegurado aumento real de 1,5%. A unidade da categoria, é preciso sempre lembrar, mostrou-se acertada mais uma vez, rompeu o silêncio dos banqueiros”, avalia o presidente do Sindicato e integrante do Comando, Jeferson Boava.

O novo acordo com a Fenaban, aprovado em assembleia realizada no último dia 26, prevê reajuste de

7,5% para os salários (que inclui aumento real de 2%) e de 8,5% para os pisos, vales alimentação e refeição (2,95% de aumento real). Quanto a PLR, a parte fixa e o teto da PLR adicional subiriam 10% (aumento real de 4,37%); o que equivale a um valor fixo de R\$ 1.540,00. Já o teto da PLR adicional passa para R\$ 3.080,00. Sem falar que o reajuste do 1º comissionado chegou a 8,5% e o do caixa a 8,2%.

Saúde, segurança e assédio moral

Além da valorização dos salários, pisos, tíquetes e PLR, o novo acordo tem avanços no que se refere à saúde e a segurança. Será criado

um projeto-piloto, em Pernambuco, para prevenir assaltos e sequestros. Após o período de experiência, o novo modelo de segurança será aplicado em todas as agências. No que se refere à saúde, será mantido os salários dos bancários afastados que aguardam perícia médica, até à regularização junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Quanto ao assédio moral, será rediscutido o Programa de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, conquistado na Campanha de 2010.

Dias parados

Serão compensados após a assinatura do acordo (Convenção Coletiva de Trabalho), que ainda não tem data marcada. Ou seja, não existe o calendário de compensação. As horas extras, em função do volume de serviços, devem ser pagas. **PLR** – A primeira parcela será paga até 10 dias após a assinatura do acordo.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CAMPINAS E REGIÃO

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região, por seu presidente, tendo em vista deliberação de assembléia da categoria realizada no dia 26 de setembro de 2012, avisa a todos os bancários beneficiados com a celebração da convenção coletiva de trabalho 2012/2013, empregados de estabelecimentos bancários da base deste sindicato, nas cidades de Aguaí, Águas de Lindóia, Águas da Prata, Americana, Amparo, Artur Nogueira, Cabreúva, Campinas, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Estiva Gerbi, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itapira, Itatiba, Jaguariúna, Lindóia, Louveira, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Morungaba, Monte Mor, Monte Alegre do Sul, Nova Odessa, Pedreira, Paulínia, Santo Antonio do Jardim, Santo Antonio de Posse, São João da Boa Vista, Serra Negra, Socorro, Sumaré, Valinhos e Vinhedo, que poderão exercer o direito de oposição ao desconto assistencial definido em assembléia geral da categoria, no valor de 2,5% das verbas salariais, com teto máximo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), a ser descontado no primeiro pagamento mensal reajustado, mediante entrega de requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar do mesmo, nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, ser entregue individual e pessoalmente, no período de 28 de setembro a 08 de outubro de 2012, na sede do sindicato, com endereço na Rua Ferreira Penteado, nº. 460, Centro, Campinas-SP, e nas suas respectivas subsedes, no horário das 9h00 às 17h00. Os trabalhadores em Cooperativas, conforme Assembléia Geral realizada em 18/07/2012, poderão exercer o mesmo direito nas mesmas datas e condições acima, exceto com relação ao teto máximo, que em seu caso será de R\$ 98,00 (noventa e oito reais).

Campinas, 28 de setembro de 2012.

Jeferson Rubens Boava
Presidente

Edital publicado no jornal Diário do Povo, edição do dia 28/09/2012

Sindicato dos Bancários
Campinas e Região

EXPEDIENTE - O BANCÁRIO - PUBLICAÇÃO DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CAMPINAS E REGIÃO
PRESIDENTE: JEFERSON RUBENS BOAVA
JORNALISTA RESPONSÁVEL: JAIR GIMENEZ (MTB 13.683)
DIRETORA DE IMPRENSA: MARIA APARECIDA DA SILVA ALTINO
IMPRESSÃO: GRÁFICA SANTA EDWIGES
SEDE: RUA FERREIRA PENTEADO, 460, CENTRO. FONE.: (19) 3731-2688 - FAX: (19) 3234-5602 CLUBE: (19) 3251-3718
SUBSEDES: AMERICANA: (19) 3406-7869
AMPARO: (19) 3807-6164
MOGI GUAÇU: (19) 3841-3993
SJB VISTA: (19) 3622-3514
INTERNET: WWW.BANCARIOSCAMPINAS.ORG.BR
E-MAIL: JORBANC@BANCARIOSCAMPINAS.ORG.BR
TIRAGEM: 11.000 EXEMPLARES
FILIAÇÃO À FEEB SP-MS E CONTRAF-CUT

ACORDO FENABAN

Júlio César Costa



Reajuste de 7,5% sobre os salários e 8,5% nos pisos e tíquetes

Cláusula	Acordo 2012/2013
Salário de Ingresso: Escritório	R\$ 1.385,55
Salário de Ingresso: Caixa	R\$ 1.754,14 (R\$ 1.385,55+ R\$ 368,60 (Gratíf.))
Salário após 90 dias: Escritório	R\$ 1.519,00
Salário após 90 dias: Caixa	R\$ 2.056,89 (R\$ 1.519,00 + R\$ 365,20 (Gratíf) + R\$ 172,69 (outras verbas de caixa))
Anuênio	R\$ 20,89
Auxílio refeição	R\$ 21,46
Cesta alimentação	R\$ 367,92
13ª cesta alimentação	R\$ 367,92
Auxílio creche/babá (71 meses)	R\$ 306,21
Auxílio creche/babá (83 meses)	R\$ 261,95
PLR regra básica	90% do salário reajustado + valor fixo de R\$ 1.540,00, limitado a R\$ 8.414,34
PLR Parcela adicional	2% do lucro líquido, divisão linear. Limite: R\$ 3.080,00
Antecipação da PLR - regra básica	54% do salário reaj., mais valor fixo de R\$ 924,00, limitado a R\$ 5.048,60 e ao teto de 13% do Lucro Líquido
Antecipação da PLR - parcela adicional	Divisão linear. 2% do LL/1º semestre 12, limitado a R\$ 1.540,00.

PLR Social de 4% do lucro e mais 7 mil empregados em 2013

Júlio César Costa



1) Participação nos Lucros e Resultados

PLR: Regra básica

- Regra Básica

- Regra Adicional

- PLR Adicional CAIXA no valor de 4% do lucro líquido distribuída igualmente para todos os empregados.

2) PLR - antecipação

Antecipação com base na regra da PLR FENABAN e da PLR Adicional CAIXA, cujo adiantamento corresponde a 4% sobre o lucro líquido realizado no 1º semestre 2012, a ser pago 10 dias após assinatura do ACT.

3) Piso salarial

Os novos empregados serão contratados nas referências 202, 602 ou 802 da Estrutura Salarial Unificada – ESU ou da Nova Estrutura Salarial – NES e enquadrados nas referências 203, 603 ou 803, respectivamente, no dia imediatamente posterior à conclusão do período referente ao contrato de experiência, quando este finalizar-se na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

4) Contratação de empregados

92.000 empregados até dezembro de 2012 e 99.000 empregados até dezembro de 2013.

5) Medicamentos de uso contínuo

Custeio de despesas de 50 medicamentos de uso contínuo não custeados pelo SUS, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 80% e 100%, de acordo com a patologia indicada no relatório médico.

6) Formação ampliada

A Caixa se compromete a ampliar em 3.230 bolsas de incentivos a formação do empregado, por meio de edital único centralizado na Matriz, para todos os empregados acima de 91 dias de trabalho, a saber:

- 800 bolsas para idiomas.

- 1.380 bolsas para graduação.

- 950 bolsas para pós-graduação.

- 100 bolsas para mestrado.

7) Licenças

Alterar de 1 (um) para 2 (dois) dias por ano a licença para internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho, pai ou mãe.

8) Licença adoção

No caso de adoção ou guarda judicial a CAIXA con-

cederá licença remunerada à empregada adotante, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, com exclusão do limite de idade de 12 anos do adotado.

9) Promoção por Mérito

Redução das horas de treinamento para promoção por mérito de 100 para 70 horas.

10) Grupo de Trabalho

- Será constituído Grupo de Trabalho paritário, composto por 8 integrantes, 4 indicados pela CAIXA e 4 pelos representantes dos empregados para tratar do plano Saúde CAIXA, observando a sua sustentabilidade.

- Os integrantes serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados CAIXA.

- O grupo de trabalho se reunirá pela primeira vez em até 30 dias após a assinatura deste ACT em dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.

- As propostas de modificações do Plano de Saúde serão apresentadas à Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas - DEPES.

- Mantido o Grupo de Trabalho Saúde do Trabalhador.

11) Tesoureiro Executivo

- A CAIXA apresentará na mesa permanente de negociação, até 31 março 2013, um plano de ação para resolução definitiva das situações apontadas sobre saúde, segurança e condições de trabalho do Tesoureiro Executivo.

- O pagamento de substituição com remuneração apurada por minuto nas ausências parciais ou pausa para almoço do Tesoureiro, condicionada a existência de saldo de minuto para esta substituição na unidade, limitada a 480 minutos por dia para cada empregado será implementada a partir de janeiro de 2013.

- A CAIXA se compromete até 31/12/2012 construir corredores para abastecimento em todos os terminais de ATM das agências.

- Considerar a Função Gratificada de Tesoureiro Executivo na linha de sucessão primária para a Função Gratificada de Supervisor de Canais, Supervisor de Atendimento, Gerente de Atendimento e Negócios III e Gerente de Canais e Negócios, mantendo na linha

primária de Supervisor de Centralizadora/Filial.

- Formação de banco de habilitados para o exercício das atividades de Tesoureiro Executivo com empregados das agências e das GIRET, no prazo de 90 dias após assinatura do presente ACT.

- Desenvolver e implementar curso de formação de tesoureiros.

12) Login único

Implantar o acesso à rede de computadores em estação única em cinco unidades da MZ, em fase piloto, no 4º trimestre de 2012 e concluir a implantação em 31 de agosto de 2013.

13) Agências Barco

Concessão de 2 dias úteis a ser negociado com o empregado, após o retorno de 1 ciclo de trabalho.

14) Descomissionamento

A Caixa assume o compromisso de apresentar, até 31/03/2013, estudos sobre descomissionamento de funções gratificadas, a partir das contribuições apresentadas pelas entidades representativas.

15) Horas de estudo

Os empregados deverão dispor de 6 horas por mês para estudos junto à Universidade CAIXA dentro da jornada de trabalho, na metodologia a distância, em local apropriado na unidade.

16) Incorporação do REB ao novo plano

A Caixa e as entidades sindicais assumem o compromisso de envidar esforços junto aos órgãos controladores e fiscalizadores com o objetivo de acelerar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF.

17) CIPA EAD

A CAIXA e os representantes do GT Saúde do Trabalhador definirão, em até 180 dias após a assinatura deste ACT, o conteúdo do treinamento ministrado aos membros designados da CIPA, o qual será realizado durante a jornada de trabalho, em local apropriado, com metodologia EAD – Ensino à distância – via *intranet*, com carga horária total de 20 horas.

18) SIPON

As horas a compensar deverão ser previamente negociadas entre o gestor imediato e o empregado com no mínimo 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

BB sinaliza mudança na jornada do comissionado

Na primeira rodada de negociação, realizada no dia 13 de agosto, o Banco do Brasil enfatizou que não negociaria a jornada. Com a greve, o discurso mudou. Durante a rodada de negociação do acordo específico, no último dia 26, anunciou que irá implantar até janeiro de 2013 um novo plano de comissões com jornada de 6h para determinados cargos.

Como o anunciado plano não foi detalhado – “é evasivo”, como definiu o presidente Jeferson Boava – o Sindicato propôs e a assembleia do último dia 26 aprovou que, as-

sim que for apresentado o plano, o Sindicato irá convocar assembleia específica. “O plano representa um avanço. Mas, nenhum aditivo será assinado pelo Sindicato sem debate com os funcionários. Aliás, esse instrumento não é parte do acordo coletivo aprovado”, destaca Jeferson.

Módulo bônus – Finalmente o BB compreendeu o alerta feito pelo Sindicato: o Sinergia não serve como referência para pagar a PLR do módulo bônus; resume-se a um programa de acompanhamento de resultado. Apenas isso. O acordo

aprovado mantém o módulo bônus previsto no acordo 2011/12, que é baseado em ATB e não no Sinergia. “O Sindicato vai acompanhar o pagamento para evitar qualquer tipo de prejuízo ao funcionário comissionado”, avisa o presidente do Sindicato.

Caixa Executivo: mérito – Demorou, mas agora o caixa executivo passa a pontuar na carreira de mérito (M) do PCR, à razão de 0,5 ponto por dia de exercício na função, retroativo a 2006. “O fato do BB admitir o mérito para o caixa executivo é uma conquista, porém ainda

é insuficiente. Nossa luta daqui para frente deve ser centrada na criação de um VR para caixa, bem como retroagir o mérito por mais tempo. Hoje, 2006; anteriormente já ocorreu retroagir para 1996 e 1998”, destaca o Jeferson.

Remoção

O preenchimento de vagas de escriturários em todas as dependências do BB será por remoção automática (SACR) ou por nomeação de concursados. A greve democratizou a remoção. Antes, restrito aos departamentos, agora válido para as agências.

Júlio César Costa



1. Atendentes CABB

Unificação das comissões: banco irá unificar as comissões atendentes B e A, em comissão a ser denominada atendente, cujo VR será de R\$ 2.554,20.

Redução da trava para concorrência: reduzir para 12 meses o período mínimo a cumprir para concorrência.

2. PCR

Pontuação do caixa executivo: incluir o exercício da função caixa executivo na pontuação da carreira de mérito (M) do PCR, à razão de 0,5 ponto por dia de exercício na função, retroativo a 2006. Caixas comissionados anteriormente a 2006 terão um adicional de mérito de R\$ 104,40.

3. Promoção de nível inicial de carreira A: novo piso de R\$ 1.948,00 (A2) para a carreira após 90 dias no salário inicial (A1), garantindo-se a ascensão para A2 aos funcionários A1 com mais de 90 dias na carreira.

4. Incluir entre as ausências autorizadas (luto) o

falecimento de enteado.

5. Adesão ao protocolo para prevenção de conflitos da Convenção Coletiva assinada com a Fenaban, definindo como canal específico a Di-ref.

6. Ascensão profissional e comissionamento: criar mesa temática para discussão de critérios sobre o tema, com prazo de 120 dias, com pelo menos uma reunião mensal.

7. PLR - Manter o modelo do acordo coletivo 2011/2012, garantindo que nenhum escriturário receberá menos que o valor do módulo básico da Fenaban (CCT 2012/2013), e que nenhum comissionado receberá menos que o valor pago aos caixas executivos. Assim, o BB pagará PLR para 117 mil funcionários, sendo no primeiro semestre:

Escriturários: R\$ 3.303,60

Caixas executivos: R\$ 3.674,97

Comissionados: 45% do VR mais módulo bônus (baseado em ATB e não no Sinergia).

8. SACR

- Concorrência de comissionados a remoção - Permitir que o comissionado concorra a remoção sem necessidade de dispensa da comissão.

- Preenchimento de vagas de escriturários em todas as dependências do banco será por remoção automática (SACR) ou por nomeação de concursados.

9. Incorporação da verba de gratificação semestral - GS será incorporada em todas as verbas em que há incidência, para simplificar a folha de pagamento, sem nenhum prejuízo salarial ao funcionário.

10. Manutenção de cláusulas do acordo coletivo 2011/2012 - Serão mantidas todas as cláusulas que não foram objeto de alterações no presente acordo, inclusive a trava contra o descomissionamento arbitrário, que exige do banco três avaliações insatisfatórias e consecutivas de desempenho.