Segue o detalhamento de cada item da proposta apresentada pelo Banco do Brasil para orientação nas assembleias:

PROPOSTA ESPECÍFICA DO BANCO DO BRASIL

DETALHAMENTO

•          Será permitido o provimento transitório das funções de Gerente de Relacionamento e Gerente de Serviços em Unidades de Negócios nos casos de ausência por licença-saúde a partir do 61º dia de afastamento consecutivo.

Com esta proposta, mais funcionários poderão usufruir da substituição nas unidades de negócio, com mais um item de retorno da substituição.

•          Aumentar em 20% o valor do auxílio-creche-dependentes com deficiência a partir da constatação da deficiência.

No BB o auxílio-creche para dependentes com deficiência é continua sem limite de idade após 71 meses. No mesmo valor do auxílio-creche.

Como esta proposta o valor será reajustado em 20% desde a constatação da deficiência. O valor de 20% a mais será pago além do auxílio-creche em outra verba até 71 meses e após, em verba única.

•          Serão estendidos aos funcionários egressos de Bancos incorporados optantes pelo regulamento de pessoal do Banco os seguintes benefícios:

Perícia Odontológica (PAS)

Deslocamento para tratamento de saúde no País (PAS)

Doação ou recepção de órgãos e tecidos – transplante (PAS)

Remoção táxi aérea (PAS)

Licença para acompanhar pessoa enferma da família (Lapef)

Esta é uma reivindicação histórica, desde que o BB incorporou os bancos Nossa Caixa, Besc e BEP, e se refere a pauta de isonomia. O benefício será para mais de 13 mil funcionários que não tinham esses benefícios.

•          Será concedida aos funcionários que exercem a função atendentes no SAC e prerrogativa do prazo de carência de 1 ano para a concorrência à remoção e nomeação via TAO.

Esta proposta atende reivindicação de retorno ao acordo coletivo de cláusula de diminuição da trava nas CABB e estendido ao SAC, retornando ao ACT.

•          O saldo de horas não trabalhadas correspondente ou superior a uma jornada de trabalho poderá ser compensado com a utilização de folgas e abonos.

Alguns funcionários, por necessidade pessoal fora das ausências permitidas, precisam fazer eventualmente uma jornada de trabalho reduzida e no ponto eletrônico consta como hora negativa. Estas horas precisam ser compensadas ou descontadas do salário no mês seguinte. Caso seja do interesse do funcionário, se o total de horas negativas for igual a uma jornada de trabalho pode ser convertido por abono ou folga, inclusive da justiça eleitoral.

Não poderá ser feita a conversão das horas que greve, que serão compensada e sem desconto ao final do prazo.

•          A ausência autorizada de um dia útil por ano para acompanhamento em internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a), inscritos no Banco ou no INSS, filho e pais, poderá ser utilizada em horas, observada a jornada de trabalho praticada na data da assinatura do ACT.

•          As ausências autorizadas de dois dias úteis por ano para acompanhar filho ou dependente, menores de 14 anos a consulta/tratamento médico-odontológico, poderão ser utilizadas em horas, observada a jornada de trabalho praticada na data da assinatura do ACT.

•          As ausências autorizadas de dois dias úteis por ano para acompanhar o filho ou dependente com deficiência em consulta/tratamento médico-odontológico, poderão ser utilizadas em horas, observada a jornada de trabalho praticada na data da assinatura do ACT.

Estas três propostas tem o mesmo propósito, facilitando para quem usa as licenças para acompanhamento e tratamento, permitindo a conversão em horas.

Em casos de acompanhamento de filhos que necessitam de mais de uma vez e que não precise do dia inteiro, a funcionária ou funcionário pode reduzir o tempo, converter em horas e utilizar mais vezes.

Se na assinatura do acordo o funcionário praticar jornada de 6 horas, terá direito a 6 horas de folga até o próximo ACT, mesmo que durante o período mude para um cargo de 8 horas.

Caso tenha jornada de 8 e mude para jornada de 6 horas, terá garantido as 8 horas até o próximo acordo.

•          O Banco facultará a ausência de funcionários eleitos, que não sejam representantes sindicais de base ou dirigentes sindicais, limitado a 60 (sessenta) funcionários por ano, para a participação do Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil e da Conferência Nacional dos Bancários.

Esta é uma reivindicação histórica, que se constasse no ACT os abonos do Congresso e da Conferencia Nacional. Estas faltas eram negociadas ano a ano e fora do acordo.

A média histórica dos bancários de base sem mandato de delegado sindical e que participam do Congresso dos Funcionários é de 25. Tem ano que é 40 em outros 25, 30, 12. Para a Conferência é menor ainda. Lembrar que o Congresso sempre tem mais de cem bancários de base, mas os delegados sindicais tem as faltas previstas no acordo.

•          Será permitida a utilização das ausências do representante sindical de base eleito para participação no evento da posse.

Com esta proposta, os delegados sindicais eleitos e cujo evento de posse seja antes do mandato constante no edital da eleição, terá a falta abonada mesmo assim, e descontada do total de ausências permitidas.

•          Serão instituídas mesas temáticas sobre ascensão profissional, prevenção de conflitos, resultados do PCMSO, e saúde no trabalho com o prazo de 120 dias para a conclusão a partir da data de instalação.

Estas mesas chamaremos de Grupos de Trabalho e deverão ter data de início e fim, com emissão de relatório final.

O Grupo de Trabalho sobre ascensão é uma reivindicação que atende demanda da nossa minuta sobre discutir melhoria nos processos seletivos de ascensão e comissionamento.

O GT de prevenção de conflitos tratará dos casos de assédio moral denunciados e a forma de condução e uso do protocolo de resolução de conflitos. Também trataremos sobre melhoria nos processos de ouvidoria. ***Neste grupo discutiremos uma forma de apagar os registros, alteração e inibição do acesso às falta de greve.***

O grupo de trabalho sobre PCMSO discutirá os problemas de afastamento, licenças e outros afastamentos dos funcionários.

•          Oferta de 4 mil bolsas de estudo para cursos de graduação, destinadas aos funcionários não graduados, mediante processo seletivo a ser lançado em 2016, observados critérios e procedimentos a serem publicados nas Instruções Normativas Corporativas.

O número de 4.000 bolsas é mais que o dobro de bolsas ofertadas atualmente e desta forma, contemplará a todos os funcionários que pleiteiem o auxílio. Esta proposta contempla a todos os públicos, mas principalmente os escriturários, caixas e assistentes que tem menor pontuação nas concorrências para bolsas de estudo.

•          As novas agências do Banco do Brasil, aquelas que forem relocalizadas e as que passarem por reformas de grande vulto serão dotadas de equipamento de detecção de metais, exceto quando forem consideradas de baixo risco pela área competente do Banco.

Item da pauta de segurança da minuta. É um compromisso do banco em instalar porta giratória em todas as agências a partir de agora. As exceções, como agências aéreas ou de shoppings (as que não tem) serão listadas até a assinatura do acordo.

•          Não será exigida a trava de relacionamento (365 dias) para nomeações até o final de 2015.

A trava cai para um ano em todas as unidades até 31/12. Recentemente o banco liberou a trava para alguns casos devido ao P.A.I – Plano de aposentadoria incentivada. Por reivindicação da campanha, cria uma janela de todos os casos até 31/12.

•          Os funcionários cedidos à Cassi serão incluídos no ACT-PLR.

Com esta proposta, os funcionários cedidos à Cassi terão a PLR paga pelo BB e não mais do caixa da Cassi. É um alívio de cerca de 2 milhões por semestre nas contas da Cassi.

•          Ressarcimento dos custos com inscrição para a prova de Certificação legal CPA para os escriturários, caixas executivos e atendentes (SAC e CCABB). O ressarcimento se dará a partir de janeiros de 2016, mediante o atendimento das seguintes condições, cumulativamente:

1.         Não ter certificação legal vigente CPA-10 e CPA-20

2.         Ter concluído com aprovação o curso de capacitação para a CPA-10 disponibilizando no Portal UniBB (código Educa 2983), previamente à aprovação na Certificação legal, mediante registro no cadastro de formação profissional

3.         Apresentar o requerimento de ressarcimento em até 45 dias após a aprovação na certificação legal, conforme definição em normativo específico.

Esta proposta é reivindicação dos funcionários que não são público alvo mas que querem fazer a certificação CPA10 para participar de concorrências.

•          Benefício – Gestação Alto Risco: abonar horas para a realização de até 4 consultas e exames por mês e autorizar adição como escriturária no interesse da funcionária, mediante indicação médica.

Esta proposta foi apresentada durante as mesas de negociação da Campanha Nacional. Existem situações de gravidez que são de alto risco, mas sem a necessidade de afastamento por licença. Com esta proposta a mulher grávida com alto risco comprovado aumentará de 1 para 4 as consultas por mês. A adição como escriturária poderá acontecer caso a funcionária detentora de cargo comissionado opte por mudar de cidade para maior tranquilidade na gravidez. Ela vai adida como escriturária, mas volta ao cargo ao final da adição.

•          Oportunidades para funcionários de PSO: implementar ações de integração entre PSO e agências que abrangem oportunidades de capacitação, adição cruzada entre escriturários, revisão de parâmetros TAO e estágios.

Esta proposta foi apresentada durante as mesas de negociação da Campanha Nacional. Os funcionários do PSO poderão, por opção buscar integração com as unidades de negócio via adição, cursos e público alvo de concorrências e seleção. O mesmo vale para funcionários da rede que querem ir para o PSO.

Wagner Nascimento
Coordenador da Comissão de Empresa dos Funcionários do BB