

ANEXO

TEMAS SUGERIDOS PARA O ENCONTRO NACIONAL SOBRE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (PDG – PLR) E MESAS PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO:

I. ENCONTRO NACIONAL SOBRE PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:

1. Extinção da completa ausência de transparência no processo de mensuração do resultado, base para premiação do PDG, entregue por funcionário na Direção Geral. PDG na Direção Geral é "caixa-preta" para os funcionários. Não há divulgação de regras ou divulgação de quem ganhou.
2. Realização de mapeamento prévio dos processos da Diretoria para determinar os graus de dificuldades entre os trabalhos, tarefas e atividades das Gerências, o que proporcionaria visão de compatibilidade, semelhança, comparabilidade, variabilidade, diferenciação e (ou) distinção para determinação das metas e desafios;
3. Aumento da comparabilidade, hoje limitada, entre diversos trabalhos, tarefas e atividades das Gerências da Diretoria, o que prejudica a equanimidade entre os esforços e entregas dos avaliados;
4. Não se deve condicionar a atribuição da nota máxima ao avaliado à aprovação de trabalhos, tarefas e atividades por alçadas em níveis muito superiores, de ingerência da equipe do avaliado;
5. Deverá ser de conhecimento público e democratizado a matriz de metas e avaliação das Gerências de Soluções, Gerências Executivas e Diretoria;
6. Implementar a democratização e publicidade das metas e desafios das equipes de modo a coibir a não transparência da motivação, referências, parâmetros e critérios aplicados aos premiados pelos respectivos gestores;
7. Não deverá ser atribuída nota máxima com condicionantes incongruentes, desproporcionais e discrepantes às atividades fins da Gerência de Soluções da qual o avaliado pertence;
8. Deverão ser priorizados apenas os desafios estabelecidos no PDG sem prejuízo, desfavor e depreciação aos trabalhos, tarefas e atividades fins diárias da Gerência;
9. A nota e posição do avaliado não deverão ser utilizados como critério de descomissionamento ou descenso do comissionamento;
10. A nota e posição do avaliado não deverão ser utilizadas como um instrumento de punição em detrimento de ferramentas mais modernas e contemporâneas de evolução e aperfeiçoamento da performance e competência profissional;

11. O poder de oratória, influência, e argumentação do gestor nas reuniões de "calibragem" não podem ser variáveis importantes em favor do avaliado.

II. MESA PARA TRATAR DOS INTERESSES DOS FUNCIONÁRIOS EGRESSOS DE BANCOS INCORPORADOS E ENTIDADES PATROCINADAS DE BANCOS INCORPORADOS

1. Considerar, para todos os efeitos, o tempo de serviço e o histórico profissional dos funcionários egressos do Banco Incorporados, desde sua posse naquela instituição, principalmente para pontuação nos sistemas de concorrências internas do Banco para ascensão profissional (TAO).

2. Isonomia de direitos e benefícios, inclusive quanto ao pagamento de PLR, programas próprios de remuneração variável e outras premiações internas do Banco, e quanto aos sistemas de concorrência e promoção internas no Banco do Brasil, principalmente para os bancários egressos da Nossa Caixa que não aderiam ao Regulamento de Pessoal do BB.

3. Assegurar o direito à utilização das garantias contidas Cláusulas 38º (PAS Auxílio), 20º (Auxílio Funeral) e 39º (Adiantamentos) do ACT BB CONTRAF para todos os funcionários egressos do Banco Nossa Caixa, notadamente àqueles que não aderiam ao Regulamento de Pessoal do BB.

4. Assegurar o direito de migração para Cassi de todos os funcionários do BB egressos de bancos incorporados e/ou afiliados a outros planos de saúde e previdência, sejam funcionários da ativa ou todos os aposentados, na mesma forma do regulamento atual da Cassi.

5. Efetuar a migração de todos os planos de previdência do Economus (A, B, C e PrevMais) para administração da Previ, respeitados seus respectivos estatutos atuais vigentes, no melhor formato que vise atingir a segurança financeira e previdenciária dos bancários egressos do Banco Nossa Caixa.

6. Cassi e Previ para todos.

III. MESA PARA TRATAR DAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO DO BB (CRBB)

1. Melhorar a capacitação dos atendentes, criando-se trilhas de desenvolvimento e workshops adequados às respectivas especializações (skills) e melhor conhecimento de produtos do BB;

2. Adequar as pausas entre ligações e atendimentos, de modo a não sobrecarregar os funcionários, dentro do Anexo 2 da NR-17;

3. Campanha de divulgação sobre Anexo 2 da NR-17

4. Efetuar a devida reposição de profissionais nas CRBB's, através de concurso externo, ou estimulando o processo seletivo interno no BB.

5. Estimular o conhecimento sobre as CRBB's e seu trabalho, por parte das outras áreas do BB, notadamente a área negocial.

6. Valorização dos Atendentes/Consultores - VR (salário) compatível com as metas de negócios e que seja atrativo para o encarreiramento no BB;

IV. MESA PARA PLATAFORMA DE SUPORTE OPERACIONAL (PSO):

1. Reconhecimento definitivo por parte do Banco da comissão de Caixa Efetivo (Caixex), hoje, ainda, sob liminar;

2. Efetivação da Gratificação de Caixa aos funcionários que atuem na função por mais de seis meses consecutivos

3. Pagamento da gratificação de caixa aos funcionários que lidam com a guarda, distribuição e cumprimento da compensação de cheques, por ocasião da alta responsabilidade em relação a esse serviço.

4. Reivindicar que sejam eliminadas as metas negociais e que sejam mantidas apenas metas operacionais (esteiras digitais, arquivo zero, DJO, etc.) em função do perfil da maioria dos funcionários que atuam nas PSOs.

5. Exigir regulação/moderação das metas para os caixas, em função dos riscos envolvidos no acúmulo de funções para além do manuseio de numerário e atendimento de clientes em suas transações.

5. Fim da meta de redução de transações.

6. Vedação da vinculação de metas de vendas à abertura de guichê de caixa.

7. Garantia de autonomia ao funcionário que exerce a função de caixa quanto à forma de buscar o atingimento de metas, sem imposição de oferta ativa por telefone.

8. Pagamento de gratificação de caixa independente da função exercida.

9. Garantir que haja o devido treinamento a todos os funcionários de PSOs que sejam demandados a executar ou deferir novos serviços operacionais (esteiras digitais, depósitos judiciais, etc.). O treinamento deve ser realizado

V. MESA PARA AGÊNCIAS VAREJO/ESTILO/ESTILO INVESTIDOR/ESCRITÓRIOS DIGITAIS E EXCLUSIVO/EMPRESA

1. Rever o Plano de Funções e PCS

2. Garantir que a opção de flexibilização do horário de almoço para o mínimo de 30 minutos seja prerrogativa do funcionário, sendo essa opção respeitada pela administração do local de trabalho.

3. Estabelecer o retorno do programa de remuneração junto as gerências médias em unidades negociais (agências) - módulos Básico e Avançado -, ou criação de um novo modelo semelhante em que os funcionários que atinjam quantidade mínima de Certificações Internas ou Externa passem automaticamente a receber maior remuneração sobre as verbas salariais, sem limite de quantidade de funcionários - Revogação do Programa "Performa".

4. Custear para todos os funcionários as Certificações Externas Financeiras, sem limite de nível de certificação.

5. Garantir nos prefixos onde houver implantação de projeto-piloto, o pagamento de PLR integral após os semestres nos quais tiverem ocorrido tais projetos, cujos funcionários não serão avaliados por GDP com intuito de descomissionamento e avaliação de desempenho.

6. Criação de Banco de Talentos para as funções de gerência média (de relacionamento, de serviços, de módulo, de PAA, de PSO, etc) e assistentes, tendo validade mínima de 18 meses, com participação das Gepes no processo seletivo e benefício de mentoria para os aprovados, nos mesmos moldes que os programas de investidura de administradores em unidades negociais, bem como a obrigação de estabelecer mapa de vagas disponível na Intranet, com informações de todas as vagas disponíveis, tais como a data de início e de fim da seleção a estas vagas, além da data de divulgação de resultado, sendo respeitado a nomeação dessas vagas pelos funcionários aprovados e classificados no Banco de Talentos e o TAO, indiferentemente da escolha dos gestores.

7. Assegurar 01 assistente negocial para cada gerente de relacionamento, nas unidades negociais.

VI. MESA PARA PRÉDIOS/DEPARTAMENTOS (CENOP'S E UNIDADES DE APOIO, TÁTICAS E ESTRATÉGICAS)

1. Aumento para 100% do percentual de participação de todos os funcionários em home-office de todos os departamentos e unidades que trabalham em prédios no BB, e com maior participação em mais de 50% da jornada semanal em teletrabalho, com ajuda de custo e fornecimento de equipamentos e acompanhamento do SESMT.

VII. MESA CASSI

1. Auto patrocínio: exigir negociação com banco para alteração do regimento no artigo que fala de auto patrocínio, para que o critério seja o último salário do funcionário.
2. Negociar forma de reingresso, a exemplo da previ, de funcionários que tenham interrompido o plano, fazendo estudos atuariais para estabelecer uma forma de pagamento por este tempo.
3. Manutenção Cassi com serviço próprio.
4. Contratação de Assistencial Social, através de concurso público específico para o cargo, sendo 1 assistente social para cada grupo de 1 mil funcionários.
5. Custeio CASSI: extensão do pagamento da taxa de administração da Cassi pelo Banco do Brasil por mais cinco anos.
6. Aumento do número de profissionais credenciados.
7. Plano de saúde BB CASSI, diminuição da contrapartida dos funcionários nas consultas, exames, internações.

VIII. MESA GERENTES DE RELACIONAMENTOS

1. Ajuste das atividades exercidas e remuneração, uma vez que tem acumulado funções e ainda são cobrados pela área negocial.
2. Breve resumo dos fatos, que determinam uma reavaliação e conserto do sistema que hoje opera:

- Até 2016 a grande maioria das agências possuía em sua estrutura organizacional o seguinte desenho:

- A) Gerente Geral – Responsável por gerenciar a Unidade e representa-la externamente.
- B) Gerentes de Relacionamentos PF e PJ – Responsáveis por atendimento e negócios a clientes que atingem alguns critérios para terem um atendimento especializado e de forma mais personalizada.
- C) Gerente de Atendimento – Responsável por todo atendimento na agência, daqueles clientes que não atingem os critérios de encarteamento especial PF ou PJ e ficaram em um grupo de clientes chamado internamente de Carteira (7002), sendo a maior carteira de clientes das agências.
- D) Gerente de Serviços – Responsável pela parte de SUPORTE OPERACIONAL, TESOURARIA, ADMINISTRAÇÃO PREDIAL e demais serviços da agência
- E) Supervisor de Atendimento – Responsável pela SAA e direcionamento dos clientes aos canais alternativos

F) Caixas Executivos – Funcionários responsáveis pelos processamentos de pagamentos e recebimentos

G) Escriturários – Que podem auxiliar em todas as áreas da unidade

- Com a reestruturação de 2017, o BANCO eliminou, principalmente nas agências níveis C,D e E (as de médio e pequeno porte, e em cidades que não ficam próximas a grandes centros), o CARGO DE GERENTE DE ATENDIMENTO (Responsável pelo Carteira, maior carteira da Agência).

- Concomitante à eliminação, as funções desse cargo foram atribuídas ao GERENTE DE SERVIÇOS. E, nos últimos 05 (cinco anos) essa situação vem piorando a ponto de, hoje, o GERENTE DE SERVIÇOS ser avaliado SOMENTE pelo que ele faz na função de Gerente de Carteira.

IX. MESA SOBRE SISTEMA DE AVALIAÇÃO – GDP

1. Implementação de critérios mais objetivos e transparentes.
2. Desconsideração das avaliações negativas durante o período da pandemia