

AEBA NA CAMPANHA SALARIAL 2013.



A Diretoria da Associação dos Empregados do Banco da Amazônia – AEBA, tem o prazer de apresentar aos seus associados, e para toda a comunidade sua proposta de política de atuação na Campanha Salarial 2013/2014.

Nesse momento rico em que o Brasil se levanta contra as injustiças dos Governos temos muito a protestar e a reivindicar e nosso único caminho é a luta diante de uma Diretoria que nos foi imposta pelo governo formada por pessoas que não estão preocupadas com nada além de suas carreiras.

Uma Diretoria que não tem compromisso com o Banco e que se dedica todos os dias a fragilizar a empresa e a massacrar seus empregados, como é o caso da implantação da Lateralidade.

METODOLOGIA



1. Esse material, juntamente com a minuta contendo a proposta de ACT – Específico serão enviados para todos os empregados e para os representantes da AEBA organizarem debates nas unidades. Os Diretores da AEBA irão percorrer as unidades na fase de preparação da campanha, julho, agosto e setembro.
2. Publicaremos esse material no site da AEBA e através de nossos canais de comunicação, estamos abertos a receber propostas de aprimoramento, inclusão ou exclusão de itens da pauta.
3. Ao final, enviaremos nossa pauta para as entidades sindicais para que sejam incluídas nas suas pautas.

Proposta de Postura



1. A Diretoria da AEBA sugere que nessa campanha salarial devemos ter uma postura participativa e presente. Participar das assembléias, das reuniões e do processo de luta, em consonância com o atual espírito brasileiro.
2. Acreditar que nossa mobilização pode fazer a diferença. Que é possível vencermos se estivermos unidos sem atrelamento partidário e focados nas nossas demandas.
3. Não aceitar nenhuma proposta que não contenha o fim da lateralidade, que divida a categoria, que imponha uma compensação draconiana e que reduza benefícios como ocorreu ano passado.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES



➔ Neste item, apresentaremos os pontos da pauta explicando a situação atual, a situação pretendida e as razões para o item constar na pauta.

Localizando o ponto da pauta em que a demanda está registrada e chamando a atenção para sua importância. Os pontos da pauta serão divididos por categoria.

Remuneração



- 1. Reajuste Salarial de 18%** - O referido reajuste deve ser aplicado sobre as tabelas salariais vigentes, tanto as tabelas de cargos, quanto de funções comissionadas.

O Banco deve propor acatar o índice da FENABAN – que deve variar em torno de 7% a 8%.

Importância

Obter um reajuste maior que a mesa da FENABAN é importante para os empregados do Banco, pois ao recebermos os mesmos reajustes iremos manter nossa desigualdade salarial em relação aos demais Bancos.

Remuneração



2. **Cláusula Nova - Salário de Ingresso** – nessa cláusula reivindicamos o vencimento básico não inferior ao maior piso praticado entre os Banco Federais.

Situação Atual

o Banco pratica um piso artificial de R\$ 1.520,00, enquanto a CAIXA pratica um piso de R\$ 1.919,00, após noventa dias.

Remuneração



3. Cláusula Nova – ANUÊNIO – apresentamos a proposta de pagamento de anuênio no valor de 2% de todas as verbas de natureza salarial.

Atualmente

Todos recebem quinquênio – Para os empregados admitidos após 13.10.1996, um quinquênio é 5% do vencimento base. E para os empregados admitidos antes dessa data, a cada cinco anos eles acrescentam R\$ 132,86 ao salário.

Remuneração



4. **Novo PCS** – esta cláusula reivindica a constituição de uma comissão paritária com o objetivo de preparar e implantar um novo PCS ainda na vigência do atual ACT – sugerimos o BNB como paradigma e apostamos no novo PCS como forma de melhorar nossa remuneração.

Trata-se de uma cláusula fundamental e chave para esta campanha salarial da qual não abriremos mão.

Remuneração



Parágrafo Único da Cláusula 1º - Requeremos o reajuste anual cumulativo de 6% ao ano, a partir desse ano e pelos próximos 10 anos, objetivando a recomposição do poder de compra dos salários com base no mês de julho de 1994 (implantação do Plano Real).

Importância

Com a implantação do Plano real e a conversão das moedas, houve uma perda direta de remuneração dos trabalhadores brasileiros da ordem de 40% a partir de então, a política de abonos salariais achatou ainda mais o poder de compra dos nossos salários. Essa cláusula visa recompor o poder de compra dos nossos salários, ou seja, a devolução do que sempre foi nosso.

Benefício



Cláusula 3º - AUXILO-CESTA ALEMENTAÇÃO – Requeremos o valor que hoje corresponde a dois salários mínimos. Que seria um valor total de R\$ 1.356,00.

Atualmente

recebemos o valor de R\$ 840,04 , que se mostra insuficiente para as necessidades de alimentação da nossas famílias – pensamos no conceito de segurança alimentar da família do trabalhador, pois a estabilidade do núcleo familiar é fundamental para o desenvolvimento profissional – o próprio Banco defende a família como a mais importante instituição da sociedade, está na hora de deixar as palavras de lado e agir.

Benefícios



13º CESTA ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO –
defendemos receber a 13º cesta e tíquete.

Atualmente recebemos apenas a 13º Cesta, ou seja, menos da metade do valor total.

Importância

tudo que recebemos como vantagem econômica ao longo dos doze meses deve se refletir no 13º, a única verba que ainda resta ser paga no 13º é a cesta – alimentação.

Auxílio Creche



Cláusula 7º - Requeremos um auxílio creche no valor de um salário mínimo.

Atualmente recebemos um valor irrisório de R\$ 261,92.

Importância

Esse valor não paga uma creche, até mesmo porque não existem creches em número suficiente para cuidar das crianças – com um salário mínimo é possível contratar uma pessoa.

Salário Educação



Cláusula Nova – Requeremos salário educação no valor de $\frac{1}{2}$ salário mínimo para os filhos maiores de 7anos.

Com a falência do sistema estatal de educação a partir dos governos FHC e Lula, para ter acesso à educação de qualidade, os trabalhadores têm que recorrer ao mercado muitas vezes com preços muito elevados. Pagamos os impostos e temos que pagar as escolas dos nossos filhos. Propomos que o empregador também assuma essa conta.

Abono Falta de Estudante



Cláusula 11º - Requeremos que o Banco flexibilize o horário, desde que garantida a jornada de 6 horas e concessão de 3 meses de licença remunerada para conclusão de dissertação e 6 meses para tese.

Atualmente

O Banco garante apenas flexibilização de horários em dias de provas.

Indenização por Morte Decorrente de Assalto



Cláusula 13º - trata-se da inclusão de indenização por morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho.

Atualmente

Nosso ACT prevê apenas a indenização decorrente de assalto e queremos incluir o acidente de trabalho, pois já ocorreram alguns casos e não havia nenhuma cobertura.

Medidas Reparatórias em decorrência de assalto/sequestro



Cláusula 14º - A alteração visa garantir ao empregado vítima, a possibilidade de remanejamento a seu critério da unidade, para outra que lhe ofereça condições de serviços de saúde para tratamento do trauma.

CIPA



Cláusula 18º - Alteração visando estabelecer o critério de eleição para 100% dos membros da CIPA.

Adiantamento de Férias



Cláusula 20º - Alteração visando estabelecer que a base de cálculo para o referido adiantamento passe a ser a remuneração bruta e o número de parcelas passe a ser 12.

Atualmente

o Banco adianta a remuneração líquida e os empregados pagam em 10 parcelas.

PLR



Cláusula 50ª - Altera o montante a ser distribuído para 25% do Lucro Líquido e a forma de distribuição passe a ser linear.

Atualmente

O Banco distribui 9,25% do lucro, sendo 40% linear e 60% atrelada a remuneração.



Cláusulas Novas

Cláusula Nova – Plano de Cargos e Salários

Visa estabelecer comissão paritária para a construção de um novo PCS a ser implantada ainda na vigência do atual acordo.

Cláusula Nova - **Salário de Ingresso**

Estabelece que o salário de ingresso não pode ser inferior ao maior salário de ingresso praticado pelos Bancos Públicos Federais.

Cláusula Nova - **LATERALIDADE**

Estabelece o fim do instituto da Lateralidade e o retorno à situação anterior de remuneração das substituições. Trata-se de uma das prioridades de nossa campanha salarial deste ano.

Cláusula Nova - **Isonomia de Férias**



Estabelece isonomia de férias entre antigos e novos empregados. Os empregados admitidos antes de 1997 têm férias de 31 dias. Os empregados admitidos depois desse anos têm férias de 30 dias – a proposta visa estabelecer as férias de 31 dias para todos.

Cláusula Nova - **Isonomia de acesso à Função Comissionada**

Visa estabelecer que todos os quadros do Banco têm o mesmo direito de participar de processos seletivos internos. Atualmente o Quadro de Apoio está sempre alijado das concorrências, o que na nossa opinião é uma injustiça com esse quadro.

Cláusula Nova - **Custeio do Plano de Saúde**



Visa inserir o reembolso saúde no âmbito do ACT, definir o indicador de reajuste como sendo o valor base do PLANCASF (pois a maioria dos empregados é da CASF), obter reajuste de 27% imediatamente para fazer face às perdas de 2009 e 2010 e reajustar as tabelas de enquadramento com índice acumulado de 2007 em diante.

Cláusula Nova - **Quadro do Apoio**

Visa garantir isonomia salarial entre o quadro de apoio e os quadros de Técnico Bancário e Técnico Científico.

Cláusula Nova - Remuneração de Supervisores



Visa garantir o reajuste da função de Supervisores nas agências de forma a torná-la compatível com a remuneração dos supervisores na DG.

- Remuneração de Supervisores DG
R\$ 1.803,18
- Remuneração de Supervisores nas Agências
R\$ 1.554,46

Conclusões



Estas são as principais propostas de reivindicações que estamos sugerindo.

Pedimos para que cada unidade leia e discuta estes itens.

Temos a convicção que nossa luta pode tornar essa pauta possível. A AEBA se empenhará com toda sua força para que isso aconteça, mas como pode ser visto atualmente no Brasil, é somente com a força das manifestações que podemos garantir nossos direitos.