

# ROTEIRO

de discussão nas Unidades

Campanha Salarial

2013/2014



## AEBA na Campanha Salarial 2013-2014!

### Salário, saúde e plano de cargos sim! Lateralidade não!

#### Apresentação

Neste documento a diretoria da AEBA apresenta aos seus representantes e associados uma proposta de participação na Campanha Salarial 2013-2014. Nos últimos anos nossa participação tem sido decisiva em todos os aspectos desde a pauta, passando pela mobilização, pela GREVE e pelo fechamento do acordo.

Sendo assim, preparamos esse texto como instrumento de mobilização e debate sobre os rumos da Campanha Salarial deste ano, nele apresentamos nossa visão sobre a situação e as perspectivas para a Campanha, além dos principais pontos que devem nortear nossa participação.

Brevemente abordaremos nesse texto dois aspectos principais que devem estar contidos em nossa pauta. O primeiro diz respeito aos parâmetros de negociação, já o segundo, traz a amplitude da pauta de reivindicações e que devemos priorizar.



#### :: 1. Parâmetros de negociação

Chamamos de parâmetros de negociação ao nível de flexibilidade que podemos estabelecer para a negociação e o acatamento da proposta apresentada pelo Banco, tais parâmetros devem servir de base para as decisões da diretoria da AEBA e chamamos nossos representantes e associados para defendê-los conosco.

a) **Fim da Lateralidade** – Este deverá ser o parâmetro mais importante de nossa campanha salarial – Sem essa medida não haverá fechamento de acordo, bem como não haverá por parte da AEBA um indicativo de aceitação de uma proposta.

b) **Proposta linear** - Durante os últimos anos a Diretoria do Banco da Amazônia procedeu a um reajuste artificial do piso. No primeiro ano em que essa proposta veio à tona, findou por incorporar-se ao acordo através do Acórdão do TST. No segundo ano foi apenas mantida, mas novamente veio à baila propostas que ampliavam os direitos das carreiras iniciais em detrimento dos empregados mais experientes. Pensando na proposta como um todo, acabamos por concordar com essas medidas, porém, esse ano vamos estabelecer como parâmetro de negociação a garantia de uma proposta linear, sem reajustes ou vantagens diferenciadas.

c) **Compensação das Horas** – Nos últimos anos, a Diretoria do Banco da Amazônia tem utilizado da compensação das horas como uma forma de assédio contra o movimento grevista. Neste ano não aceitaremos acordos com a compensação das horas.

d) **Reembolso Saúde** – Todos os anos os salários crescem e as tabelas de reembolso saúde, por estarem congeladas acabam por se tornarem uma fonte de perdas. No ano passado foi essa

## :: 2.Reivindicações

questão que fez com que a Diretoria da AEBA se manifestasse contra o acordo na assembléia. Mas com a defesa de outras entidades, o acordo foi aceito. Neste ano essa é uma questão de honram, não poderá haver nenhum tipo de redução de salários após o fechamento do acordo.

- e) **Reajuste Salarial** – Reajuste Salarial de 20% sobre todas as verbas.
- f) **Recomposição das Perdas** – Reajuste salarial de 6% ao ano durante oito anos, visando zerar as perdas salariais decorrentes do Plano Real.
- g) **Tiquete Alimentação e Cesta Alimentação** – A soma da cesta alimentação com o Tiquete alimentação deverá ser de dois salários mínimos.
- h) **13º Ticket e Cesta Alimentação** – A 13ª cesta alimentação é uma conquista consolidada da categoria – Sugerimos agora que o Banco da Amazônia pague o valor integral do PAT na forma de 13º. Não há porque diferenciar os dois.
- i) **Reembolso Saúde** – Manter a atual pauta de reajuste de 27% de reajuste, além disso, não podemos deixar que mais um ano o Banco não modifique as tabelas de enquadramento, pois com a defasagem da tabela, todos os analistas, supervisores, coordenadores, Operativos acima do nível 5 estão recebendo o mesmo valor de reembolso dos altos executivos.
- j) **Novo PCS** – É urgente que o Banco implemente um novo PCS que signifique melhoria dos níveis salariais e acima de tudo que garanta os direitos de todas as carreiras.
- k) **Anuênio** – Essa reivindicação de anuênio visa substituir o quinquênio de valor fixo por um anuênio percentual de 2%. Essa reivindicação compõe um dos itens da chamada “Luta por isonomia”, uma vez que os empregados ingressos antes de 1997 têm anuênio percentual e os admitidos depois têm quinquênio.
- l) **Licença Prêmio** – Esta cláusula também compõe a luta por isonomia e deve constar em nossa proposta.
- m) **Auxílio Creche** – A reivindicação dos empregados deve ser de 01 salário mínimo, uma vez que não existem creches nas cidades onde trabalhamos e que não se pode, por questões legais contratar uma babá por menos de 01 salário mínimo – cabe ressaltar que mesmo atendendo essa reivindicação, os custos com encargos sociais com a contratação desses profissionais ficariam a cargo dos trabalhadores.
- n) **Definir política de transporte** – Vale transporte de 2% e subsidio para moradores em outros municípios.
- o) **Número de empregados** – Revisão do Modelo de Agências - É preciso definir uma política para o modelo de agências que seja mais interessante aos empregados do Banco.
- p) **Questões Específicas** – As questões específicas do Quadro de Apoio, dos Técnicos Científicos e TBS serão mantidas de acordo com a pauta anterior.



## :: Anotações/Contribuições

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for notes or contributions.

**Bom trabalho a todos!**