

Proposta para o ACT 2011/2012

1) Salários: Reajuste de 9% sobre os salários praticados em 31/08/2011.

Item	Valores anteriores (Em R\$)	Novos Valores (Em R\$)
TB2	1.100,93	1.200,01
TB3	1.177,99	1.284,01
TB4 / TC1	1.260,45	1.373,89
TB5 / TC 2	1.348,68	1.470,05
TB6 / TC3	1.443,09	1.572,97
TB7 / TC 4	1.544,10	1.683,07
TB8 / TC5	1.652,19	1.800,89
TB9 / TC6	1.767,85	1.926,96
TB10 / TC7	1.891,59	2.061,83
TB11 / TC8	2.024,01	2.206,17
TB12 / TC9	2.165,69	2.360,60
TB13 / TC10	2.317,28	2.525,83
TB14 / TC 11	2.479,49	2.702,64
TB15 / TC12	2.653,06	2.891,83
ASG6	1.042,39	1.136,21
ASA6	1.172,69	1.278,23
ASE6	1.319,28	1.438,01

2) Piso Salarial de Ingresso:

Item	Valores anteriores (Em R\$)	Novos Valores (Em R\$)
Salário de Ingresso	1.252,84	1.403,18

3) FUNÇÕES COMISSIONADAS

TABELA DE ADICIONAIS DE FUNÇÃO COMISSIONADA

UNIDADE MONETÁRIA: R\$ (REAL)

NÍVEL	DIREÇÃO GERAL	SUPERINTENDÊNCIAS AGÊNCIAS	VALOR 2010/2011 JORNADA DE 08 HORAS	NOVO VALOR JORNADA DE 08 HORAS	VALOR 2010/2011 JORNADA DE 08 HORAS	NOVO VALOR JORNADA DE 08 HORAS
	ESPECIFICAÇÃO					
1	Secret. Executivo				3.071,88	3.348,32
2	Gerente Executivo	Gerente Regional			2.925,55	3.188,85
3	Sec. Executivo Adj. Consultor Especial Coordenador	Gerente (1ª cl.)			2.401,97	2.618,14
		Coordenador			2.401,97	2.618,14
					2.401,97	2.618,14
4	Auditor Sênior Assessor Pres)	Gerente (2ª e 3ª CL.)			2.070,67	2.257,03
		Gerente Adj. (1ª cl.)			2.070,67	2.257,03
			1.411,84	1.538,90	2.070,67	2.257,03
5	Auditor Pleno Analista Sênior Assessor Gabinete	Gerente (4ª e 5ª cl.)		-	1.785,07	1.945,73
		Gerente Adj. (2ª e 3ª cl.)		-	1.785,07	1.945,73
		Chefe do NUJUR	1.217,09	1.326,63		
		Analista Sênior	1.217,09	1.326,63		
					-	1.785,07
			1.217,09	1.326,63		
			1.217,09	1.326,63		
		Gerente Adj. (4ª e 5ª cl.)		-	1.538,87	1.677,37
		Supervisor(SUPER)		-	1.538,87	1.677,37
		Analista Pleno	1.049,23	1.143,66		

6	Supervisor			-	1.538,87	1.677,37
	Auditor Júnior			-	1.538,87	1.677,37
	Secret. Presi		1.049,23	1.143,66		-
	Analista Plano		1.049,23	1.143,66		-
7		Supervisor(Ag.)		-	1.326,61	1.446,01
		Assist. Gerência	904,52	985,92		-
		Analista Júnior	904,52	985,92		-
		Operador de Rede II	904,52	985,92		-
	Sup. Seg. Trabalho			-	1.326,61	1.446,01
	Analista Júnior		904,52	985,92		-
	Secret. Diretoria		904,52	985,92		-
8	Assistente Presi		904,52	985,92		-
	Operador de Rede II		904,52	985,92		-
		Caixa Executivo	779,76	849,94		-
	Operador de Rede I		779,76	849,94		-
	Oper. Computador		779,76	849,94		-
	Sup. Inst. Elétricas		779,76	849,94		-
					1.143,64	1.246,56
	(*) Motorista		672,23	732,73		

(*) em extinção

REAJUSTE: 9%

4) CAF - Complemento Pessoal Temporário do Adicional de Função Comissionada

FUNÇÃO		VL. REFERÊNCIA DE MERCADO 2010/2011	VL. REFERÊNCIA DE MERCADO 2011/2012
DIREÇÃO GERAL	AGÊNCIAS/GEREG		
Secretário Executivo		R\$ 14.884,97	R\$ 16.224,62
Gerente Executivo	Gerente Regional	R\$ 13.954,66	R\$ 15.210,58
	Gerente Geral (1ª cl.)	R\$ 10.419,49	R\$ 11.357,25
	Gerente Geral (2ª e 3ª cl.)	R\$ 8.930,99	R\$ 9.734,78
	Gerente Geral (4ª e 5ª cl.)	R\$ 8.000,67	R\$ 8.720,73

REAJUSTE: 9%

5) Demais Itens Expressos em Valores: Reajuste de 9% sobre os valores previstos no ACT 2010/2011.

ITENS	Valores Anteriores ACT 2010/2011 (Em R\$)	Novos Valores ACT 2011/2012 (Em R\$)
ATS (Para os empregados contratados até 13/10/1998)	113,39	123,59
Auxílio Refeição	18,15	19,78
Auxílio Cesta Alimentação	311,08	339,08
13ª Cesta Alimentação	311,08	339,08
Auxílio-Creche	223,55	243,67
Auxílio Funeral	671,49	731,92
Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto	103.011,26	112.282,27
Quebras e Riscos	200,67	218,73

6) **PLR** - O montante apurado a partir do enquadramento nas regras definidas pelo DEST, obedecido ao percentual de 9,25% (nove inteiros e vinte e cinco centésimos por cento), será distribuído da seguinte forma:

- 40% (quarenta por cento) de forma linear
- 60% (sessenta por cento) proporcional à remuneração

7) **Assédio Moral**

CLÁUSULA 28 – ASSÉDIO MORAL/VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL

O Banco coibirá situações de assédio moral, valorizando o respeito e a dignidade nas relações de trabalho, implementando, em conjunto com as entidades sindicais, programa de prevenção, proteção e informação contra práticas dessa natureza.

Para isto, devem ser tomadas as seguintes medidas:

- a) Realização de cursos seminários periódicos sobre o tema voltados aos empregados e administradores;
- b) Produção de materiais de orientação às chefias e esclarecimentos aos bancários;
- c) Criação de manual de conduta que coíba prática de gestão que afrontem a dignidade dos trabalhadores;
- d) Inclusão nos cursos para novos gestores treinamento específico sobre o tema;
- e) Realização de campanha interna com cartazes, folhetos, cartilhas e outros materiais;
- f) Caracterização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) Criação de mecanismos que possibilitem a denúncia, garantida a preservação do denunciante.

8) Assédio Sexual

CLÁUSULA 29 – COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a CONTRAF e os sindicatos, devendo:

- a) Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Publicar obras específicas;
- c) Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- d) Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
- e) Realizar Oficinas com especialistas da área.

Parágrafo Primeiro: - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada dois anos;

Parágrafo Segundo - As denúncias serão apuradas pela Auditoria Interna do Banco.

Parágrafo Terceiro - A pessoa assediada não poderá sofrer demissão arbitrária, entendendo-se como tal a que não for por justa causa. Esse impedimento perdurará do dia da denúncia até dois anos após o ato do COMIR que julgar a falta Assédio Sexual;

Parágrafo Quarto - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha, pelo prazo de dois anos;

Parágrafo Quinto - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493;

Parágrafo Sexto - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser comunicada mediante protocolo perante o superior hierárquico do assediador, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

9) Amamentação

CLÁUSULA 26 – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO - O Banco concederá à empregada, com filho em idade de amamentação, o direito a redução de sua jornada de trabalho, em 01 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da empregada, ser fracionada em dois períodos, e por até 03 (três) meses, contados do término do afastamento por Licença Maternidade, mediante apresentação de laudo médico que comprove a condição de lactante.

Parágrafo 1º - O período previsto no caput poderá ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico da rede credenciada, a condição de mãe de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no Artigo 396 da CLT.

Parágrafo 2º - Nas cidades onde não houver médico da rede credenciada será aceito atestado de médico não-credenciado.

10) Demais Cláusulas – Permanecem as do ACT 2010/2011.