

INFORMAÇÕES AOS FUNCIONÁRIOS ORIUNDOS DO BESC SOBRE A OPÇÃO PELO REGULAMENTO DE PESSOAL DO BANCO DO BRASIL

VERSÃO 2

A partir de hoje, 5 de janeiro de 2009, o Banco do Brasil oferece aos funcionários oriundos do Besc que exercem os cargos de assistente administrativo I e II, técnico de serviços bancários I, II e III, técnico de nível superior II nos cargos de advogado, arquiteto e engenheiro e auxiliar de serviços gerais I e II a opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil e pelo Plano de Cargos e Salários da Empresa, na forma das instruções vigentes. Por meio do Termo de Opção disponibilizado, esses funcionários poderão manifestar o seu interesse em optar pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil.

O Termo de Opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil está disponível no SisBB, aplicativo PESSOAL .

Ao optarem pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil, os funcionários renunciam aos direitos, benefícios e vantagens que detinham anteriormente e passam a ser enquadrados no Plano de Cargos e Salários em vigor no Banco do Brasil, conforme previsto no item II da Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho.

Os funcionários que firmarem o Termo de Opção entre os dias 5 e 9 de janeiro de 2009 terão suas opções retroagidas para o dia 5 de janeiro do corrente ano. Do dia 12 de janeiro de 2009 em diante, a opção produzirá efeitos a partir da data em que for efetivada. Os acertos decorrentes deste processo acontecerão na folha de pagamento do mês subsequente.

Durante a fase de transição, período compreendido entre a data da incorporação e a data da absorção completa dos processos, produtos e serviços do Besc pelo Banco do Brasil, os funcionários oriundos do Besc permanecerão desempenhando as mesmas funções comissionadas e, conseqüentemente, receberão a mesma remuneração.

Nesse período, na medida em que os processos da Direção Geral do Besc forem sendo absorvidos pelas áreas correspondentes do Banco do Brasil ou quando houver redução do quadro de pessoal, esses funcionários oriundos do Besc serão realocados.

Situações Especiais

Para aqueles que exercem os cargos de digitador, operador de computador, técnico de nível médio, técnico de produção, técnico de segurança do trabalho, analista de RH, analista de organização e métodos e sistemas e métodos, analista econômico/financeiro, programador de computador, analista de produção e de suporte, técnico de nível superior I e II (à exceção de cargos de advogado, engenheiro e arquiteto), a opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil não está disponível neste momento. Os ocupantes desses cargos receberão mensagem via Nota Técnica Pessoal por intermédio do aplicativo Correio do SisBB com orientações específicas.

Orientações Gerais

Para subsidiar a decisão quanto à opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil, descrevemos a seguir como se dará o enquadramento no Plano de Cargos e Salários e alguns dos principais pontos da política de gestão de pessoas do Banco do Brasil.

Informações adicionais podem ser obtidas no SABBIO – Seu Assistente de Busca de Benefícios e Incentivos da Organização – e as instruções completas desses itens podem ser consultadas nos normativos internos específicos do Banco do Brasil (LIC - Livro de Instruções Codificadas).

ENQUADRAMENTO NAS CARREIRAS DO BANCO DO BRASIL

Os optantes pelo Regulamento do Banco do Brasil serão enquadrados no Plano de Cargos e Salários do Banco do Brasil da seguinte forma:

Cargos oriundos do BESC	Carreira BB	Cargo BB	Categoria BB
Assistente Administrativo I	Administrativa	Escriturário	E-1
Assistente Administrativo II			
Técnico de Serviços Bancários I			
Técnico de Serviços Bancários II			
Técnico de Serviços Bancários III			
Técnico de Nível Superior II nos cargos de advogado, arquiteto, engenheiro	Técnico-Científica	Advogado, arquiteto, engenheiro	Nível Inicial (equivalência com o nível E-4 da carreira administrativa)
Auxiliar de Serviços Gerais I	Serviços Auxiliares (em extinção)	SAC-Contínuo	Nível C – AC1
Auxiliar de Serviços Gerais II			

Para os funcionários oriundos do Besc cujo salário base seja superior ao salário de enquadramento no Banco do Brasil (VP + Gratificação Semestral) será acionada Vantagem em Caráter Pessoal correspondente à diferença.

É importante destacar que ao firmarem o Termo de Opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil, os funcionários oriundos do Besc perceberão salário base igual ou superior ao recebido até então. Entende-se por salário base o valor percebido sem a incidência de função comissionada e de adicionais. Na folha de pagamento do Besc, corresponde à Verba 202.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS

As carreiras do Banco do Brasil estão estruturadas da seguinte forma:

I - Carreira Administrativa – cargo de escriturário, composta por doze categorias (E-1 a E-12, com interstício de 3%), cada uma com um vencimento padrão - VP (com vigência a partir de setembro/2008).

Como exemplo, o valor inicial (E-1) corresponde a R\$ 1.296,75, assim distribuídos: R\$ 1.037,40 (VP - verba 010) + R\$ 259,35 (gratificação semestral - verba 130).

II - Carreira Técnico-Científica - contempla os cargos de Advogado, Arquiteto, Engenheiro, Agrônomo e Médico. É composta por nove categorias (“Inicial” a “letra H”), cada uma com um Vencimento Padrão (VP) específico, guardando a exata correspondência com a Carreira Administrativa, a partir da referência E-4.

III - Carreira de Serviços Auxiliares (em extinção desde 1986) - apresenta cinco níveis (A, B, C, D e E), e cada nível é composto por onze categorias, com Vencimento Padrão (VP) específico. O nível C, que contempla o cargo de contínuo no Banco do Brasil, é o que mais se assemelha ao cargo de origem do Besc.

Da sistemática de promoções:

Para as carreiras Administrativa e Técnico-Científica, as promoções são acrescidas de 3% entre as categorias e dão-se por:

- I. Antiguidade: faz-se automaticamente pelo tempo de serviço na categoria, descontados eventuais retardamentos e obedecidos os interstícios de 1095 dias (3 anos), à exceção da primeira promoção da carreira Técnica-Científica que tem interstício de 730 dias (2 anos);
- II. Antecipada: a partir do 4º nível da carreira Administrativa e do 6º da carreira Técnico-Científica, as promoções podem ser antecipadas, em decorrência de exercício de comissões, observado o interstício mínimo de 730 dias (2 anos). Os pontos são atribuídos, diariamente, em função do exercício de comissões.

Para a carreira de Serviços Auxiliares, a promoção faz-se automaticamente por tempo de serviço efetivo na categoria, descontados eventuais retardamentos e obedecidos os interstícios de 1.095 dias (3 anos), à exceção da primeira promoção, que tem interstício de 730 dias (2 anos).

No LIC 505.4 consta a estrutura das Carreiras e o regulamento das promoções.

PLANO DE COMISSÕES

O Plano de Comissões está vinculado à arquitetura organizacional do Banco do Brasil, uma vez que dela decorrem os processos, estruturas e modelos de gestão. Considerando as responsabilidades, o Modelo Organizacional do Banco estratifica a organização em três níveis: Estratégico, Tático e Operacional.

No exercício de comissões, o funcionário fica investido de confiança especial, decorrente das atividades desenvolvidas, as quais envolvem gestão de processos organizacionais e/ou acesso a informações estratégicas, revestidas de sigilo empresarial, não acessíveis a funcionários não comissionados. As descrições das comissões encontram-se no LIC 460.50.

PERÍODO DE TRANSIÇÃO

Durante o período de transição, os funcionários oriundos do Besc serão enquadrados ao quadro de funcionários do Banco do Brasil da seguinte forma:

- Não comissionados

- Direção Geral do Besc e Rede de Agências:

I - Optantes – enquadramento nas carreiras Administrativa ou Técnico-Científica ou Serviços Auxiliares, conforme o caso;

II - Não Optantes – permanência na carreira de origem do Besc, com mesma remuneração e mesmas condições, vantagens e benefícios previstos no Regulamento de Pessoal do Besc, não se lhes estendendo as vantagens e benefícios, atuais ou futuros, previstos no Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil.

- Comissionados

- -Direção Geral do Besc e Rede de Agências:

I - Optantes – acionamento de código de comissão específico no Banco do Brasil, com o mesmo valor e atribuições da comissão Besc que detinham no momento da opção.

- Vantagem em Caráter Pessoal - VCP (120 dias) - Em caso de descomissionamento resultante da absorção de processos da

Direção Geral do Besc por áreas correspondentes do Banco do Brasil ou da reestruturação da Rede de Agências, o funcionário optante pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil terá mantida a remuneração pelo prazo de 120 dias, a partir da data do descomissionamento, exceto se for nomeado para o exercício de função comissionada no Plano de Comissões do Banco do Brasil – LIC 505.6.2.2417;

II Não optantes – mantêm a comissão Besc de origem até a absorção dos processos, extinção da Direção Geral do Besc ou reestruturação da Rede.

Caixas Executivos

Todos os funcionários oriundos do Besc que atuarem no caixa perceberão valor equivalente ao pago pelo Banco do Brasil. Para tanto, o valor atual de R\$ 403,20, composto pelo somatório das verbas 127 e 178, será acrescido, de forma que o valor a ser percebido seja de R\$ 664,20.

MOVIMENTAÇÃO

Trata-se de realocação de funcionários que não exercem comissões. No Banco do Brasil, os funcionários são removidos pelo Sistema Automático de Concorrência a Remoção (SACR) e, em casos excepcionais, por meio de requerimento – LIC 505.10.2.2450.

A partir de 5 de janeiro de 2009 e até ajuste do SACR, os funcionários oriundos do Besc poderão ser removidos, a pedido, por meio de requerimento e com parecer das dependências envolvidas.

CONCORRÊNCIAS E COMISSIONAMENTOS

O **TAO - Talentos e Oportunidades** é um sistema de recrutamento interno para preenchimento de vagas em funções comissionadas. O módulo **Talentos** é composto do currículo funcional, com informações de experiência interna e formação. O outro módulo – **Oportunidades** apresenta as concorrências a comissões da estrutura interna do Banco do Brasil.

O funcionário oriundo do Besc optante pelo regulamento do Banco do Brasil estará habilitado a inscrever-se no sistema TAO para participar de processos seletivos e concorrer a comissões em qualquer dependência do Banco do Brasil. Somente poderão inscrever-se os optantes.

O sistema TAO foi adaptado para que sejam priorizados 10 funcionários dentre os oriundos do Besc, mais bem pontuados na concorrência. Os critérios de pontuação exclusivamente para este público serão os seguintes:

- -comissões exercidas no Besc;
- -certificação legal;
- -aprovação nas provas de conhecimento aplicadas pelo Besc em agosto de 2008;
- -formação superior (graduação e pós-graduação).

Condições para nomeação

I - Unidades Estratégicas do Banco do Brasil (Direção Geral):

- -opção pela carreira do Banco do Brasil;
- -existência de vaga na dependência de destino;
- -manifestação do funcionário por meio de inscrição no sistema TAO;
- -manifestação da área detentora da vaga.

II - Rede de Apoio do Banco do Brasil:

- -os gestores das Unidades poderão nomear internamente os funcionários comissionados, do próprio prefixo, nas vagas acrescidas;
- -o número de comissões criadas em função da incorporação deverá ser o mesmo a ser oferecido para concorrência dos funcionários oriundos do Besc;
- -a concorrência de escriturário da Direção Geral do Besc somente será permitida se não houver comissionado daquela Direção Geral na oportunidade;
- -os critérios e metodologias para ocupação dessas vagas serão definidos em conjunto pela unidade detentora da vaga e pela Diretoria Gestão de Pessoas e/ou Gerência Regional Gestão de Pessoas.

III Unidades de Negócios Banco do Brasil (Rede de Agências):

-os atuais gerentes de agência poderão ser nomeados automaticamente na mesma dependência, sem a necessidade de processo seletivo;

-as vagas que não forem preenchidas deverão ser supridas dentre os classificados no sistema TAO, oriundos do Besc ou do Banco do Brasil;

-os critérios de comissionamento seguirão disposições contidas nos normativos internos vigentes – LIC 505.11.2.300;

-para nomeação nas comissões de gerente de módulo e assistente A e B dar-se-á preferência aos funcionários do Banco do Brasil e funcionários oriundos do Besc lotados no Estado de Santa Catarina;

-para nomeações futuras haverá processo seletivo para os funcionários oriundos do Besc, com o objetivo de identificar aqueles aptos a ocupar eventuais vagas que surgirem na rede de agências.

CERTIFICAÇÃO LEGAL DE INVESTIMENTOS

A certificação legal é obrigatória para funcionários nomeados em comissões cujas responsabilidades englobem atividades de distribuição e mediação de títulos, valores mobiliários e derivativos (LIC 505.32.19.205).

Os funcionários oriundos do Besc que já ocupam funções comissionadas onde a certificação legal é exigida e que ainda não a possuem, deverão apresentar a certificação para manutenção da comissão. Para tanto, já existe treinamento auto-instrucional disponível, que pode ser solicitado por meio do aplicativo EDUCA. **Os funcionários deverão inscrever-se diretamente na certificadora Anbid - Associação Nacional de Bancos de Investimentos e após a obtenção da certificação, solicitar o ressarcimento."**

BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELO BANCO DO BRASIL

O Banco do Brasil disponibiliza no SABBIO - Seu Assistente de Busca de Benefícios e Incentivos da Organização, informações sobre iniciativas voltadas à Educação e Desenvolvimento Profissional; Gestão Participativa e Satisfação no Trabalho, e Remuneração, Benefícios e Vantagens oferecidos aos seus funcionários. O conjunto listado no SABBIO será estendido aos optantes pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil, exceto no que se refere à Cassi e Previ.

Apresentamos a seguir alguns destaques do SABBIO:

I - Educação e Desenvolvimento Profissional:

·Programa UniBB de Graduação, Mestrado e Doutorado (LIC 505.32.2.2541 e 2544) - O Banco oferece aos funcionários enquadrados como público-alvo, por meio da Universidade Corporativa Banco do Brasil, programas de concessão de bolsas de estudo para cursos de graduação, mestrado e doutorado.

·Programa de Aprimoramento dos Funcionários (LIC 505.32) - Tem o objetivo de estimular o aprimoramento dos funcionários de nível operacional e carreira de serviços auxiliares, ampliando e democratizando o acesso a oportunidades de aprendizagem e ações de qualidade de vida. É concedida uma verba definida por funcionário para cada dependência, a ser utilizada em eventos como cursos de profissionalização, aquisição de livros, dentre outros oferecidos.

Programa Ascensão Profissional para a Rede de Agências (LIC 505.13.2.2458) - É uma sistemática que busca a identificação de funcionários com potencial para assumirem funções gerenciais na rede de agências. Fornece subsídios para a gestão da carreira do funcionário, envolvendo ações de recrutamento, seleção, comissionamento e orientação profissional.

II - Gestão Participativa e Satisfação no Trabalho:

- *Programa Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (LIC 525.150.2)* - Busca promover a melhoria da qualidade de vida no trabalho, a partir da promoção de estilo de vida saudável, disponibilizando verba e local para práticas antiestresse e incentivando eventos e campanhas para a promoção da saúde.
- *Ouvidoria Interna (LIC 525.90.2.300)* - é o canal de comunicação direta dos funcionários, estagiários e adolescentes trabalhadores com o Banco do Brasil, por meio do qual a empresa busca humanizar as relações a fim de inserir suas demandas na definição das políticas, processos e programas de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental.
- *Gestão de Desempenho por Competências – GDP* – A GDP por competências é um instrumento de orientação do desempenho e do desenvolvimento profissional do funcionário do Banco do Brasil. Conta com múltiplas fontes de avaliação (superiores, pares, subordinados e auto-avaliação), o que torna o processo participativo e integrado. Como ferramenta de desenvolvimento, contribui para o planejamento da carreira, facilita o alcance dos objetivos organizacionais e subsidia outros subsistemas e programas de gestão de pessoas. Os funcionários oriundos do Besc serão avaliados na GDP a partir do 2º semestre de 2009. A partir de março de 2009, deverão realizar curso auto-instrucional sobre o sistema. Mais informações sobre a GDP por Competências estão disponíveis no LIC 505.16.2.300.

III - Remuneração, Benefícios e Vantagens:

- *Participação nos Lucros e Resultados (LIC 505.5.2.2410)* - É regido pelos Acordos Coletivos de Trabalho sobre PLR, que são elaborados entre o Banco do Brasil e as entidades representativas do funcionalismo. Cada acordo possui regras específicas, aplicáveis apenas ao período de competência em que foi acordado. O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados visa fortalecer a parceria entre o funcionário e o Banco; reconhecer o esforço individual e da equipe na construção do resultado; estimular o interesse dos funcionários na gestão e nos destinos do Banco; distribuir lucros ou resultados aos funcionários do Banco e alavancar os negócios e o lucro do Banco.
- *Licenças* - O Banco do Brasil oferece a seus funcionários licenças, como por exemplo: licença interesse, licença para acompanhar cônjuge e licença para acompanhar pessoa enferma da família, algumas das quais resultantes dos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados nas datas-base e asseguradas apenas no prazo de vigência dos respectivos acordos. Essas e as demais licenças e afastamentos podem ser consultadas no LIC 505.17.
- *Ausências Abonadas* - Em relação aos afastamentos, o Banco do Brasil oferece, entre outros, abonos em caso de casamento, no nascimento de filhos para o pai,

no acompanhamento de dependente ao médico, no alistamento, exercício e eventos militares, em competição esportiva, doação de sangue e transferência de título de eleitor e/ou alistamento eleitoral, alguns dos quais resultantes dos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados nas datas-base e assegurados apenas no prazo de vigência dos respectivos acordos. Tais benefícios poderão ser consultados no LIC 505.17.2.2469.

PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Serão mantidos os vínculos dos funcionários oriundos do Besc com os planos de assistência médica (SIM) e previdência complementar (Fusesc) que possuíam enquanto funcionários daquela instituição.

PROCEDIMENTOS PARA OPÇÃO

Para optar pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil, basta acessar o SisBB, aplicativo Pessoal, opção 31 – Consulta/Atualização/Concorre/IRPF, 25 – Opção pelo Reg. Pessoal do BB. Nesta operação o funcionário poderá consultar o Termo e fazer o registro pela opção.

PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO DOS ESTÁVEIS

Como alternativa para os funcionários oriundos do Besc com estabilidade, e que não aderiram ao PDI, o Banco do Brasil criou o **Programa de Desligamento Incentivado dos Estáveis**. Com base nesse Programa, de 5 a 31 de janeiro de 2009, esse público terá à disposição um plano de desligamento incentivado, o qual contempla:

- -Indenização pecuniária equivalente a 12 (doze) salários brutos; e
- -Indenização pecuniária equivalente a 12 (doze) contribuições patronais do plano de assistência médica - SIM.

Os funcionários interessados deverão aguardar a regulamentação e publicação do Programa que será feita nos próximos dias.

Dúvidas

Eventuais dúvidas sobre a opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil devem ser enviadas para integracao.regulamentobb@bb.com.br.