

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

BANCO COOPERATIVO SICREDI S.A., CNPJ n. 01.181.521/0001-55, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). JOÃO FRANCISCO SANCHEZ TAVARES;

E

SINDICATO DOS BANCARIOS DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.831.650/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERTON MORAIS GIMENIS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, respectivo ao PPR do ano civil de 2019 e de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, respectivamente ao PPR do ano civil de 2020, sendo a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos bancários**, com abrangência territorial em **Porto Alegre**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

O Programa de Participação nos Resultados - PPR tem como fundamento legal as disposições contidas no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e na Lei 10.101/2000. O PPR, objeto deste acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, por ser desvinculado da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único: A parcela paga a título de "Participação nos Resultados", lançada na folha de pagamento dos empregados, sofrerá retenção de Imposto de Renda Retido na Fonte, em separado da remuneração mensal, e conforme a legislação vigente a data do pagamento desta verba.

CLÁUSULA QUARTA - OBJETIVOS

O PPR tem por objetivos:



- a) Estimular a cultura do desempenho crescente e do autodesenvolvimento, a partir do estabelecimento de metas em todos os níveis;
- b) Reforçar a cultura direcionada a resultados que permita diferenciar performances;
- c) Incentivar produtividade, qualidade e desenvolvimento de um clima organizacional onde os empregados possam se sentir responsáveis pelos resultados dos negócios.

CLÁUSULA QUINTA - DOS PARTICIPANTES

São elegíveis ao recebimento integral do PPR os empregados que tenham trabalhado durante todo o ano civil de 2019, o qual terão direito ao recebimento PPR até 31 de março de 2020, bem como aqueles que trabalharem durante o ano civil de 2020, tendo direito ao recebimento do PPR até 31 de março de 2021, exceto jovens aprendizes, observadas as demais regras do programa.

Parágrafo primeiro – Caso o empregado beneficiado não tenha trabalhado integralmente todo o respectivo ano civil, receberá valor proporcional aos meses trabalhados. Frações iguais ou superiores a 15 dias trabalhados em um mês, serão consideradas como mês cheio para fins de apuração dos critérios de proporcionalidade do PPR.

Parágrafo segundo – Os períodos de afastamento previdenciário como auxílio doença, auxílio doença acidentário e licença maternidade serão considerados como de trabalho para efeito de pagamento do PPR, entretanto os colaboradores afastados nestas categorias devem ter trabalhado por um período igual ou superior a 15 dias dentro do período de vigência do acordo para se tornarem elegíveis ao pagamento integral do PPR.

Parágrafo terceiro – Os empregados despedidos por justa causa não terão direito ao PPR do ano civil em que ocorrer o desligamento.

CLÁUSULA SEXTA - DO VALOR DA PARTICIPAÇÃO

O presente acordo tem por objeto regular o PPR dos empregados do Banco para os anos de 2019 e 2020, com base no respectivo exercício anual da empresa, conforme orçamento disponível para cada exercício.

O Banco pagará valores diferenciados para cada posição em função do *grade* do empregado, de acordo com os critérios especificados nessa cláusula.

Parágrafo Primeiro – O PPR é apurado de acordo com o atingimento de metas definidas em indicadores agrupados nas seguintes esferas: **Coletiva, Local e Individual**. Nas esferas Coletiva e Local, as metas são definidas previamente pela diretoria.

Parágrafo Segundo – O Empregador divulgará os indicadores e disponibilizará os resultados destes aos empregados, nos canais internos de comunicação da empresa.



Parágrafo Terceiro – O sindicato profissional, há qualquer tempo, poderá ter acesso aos indicadores e resultados das esferas grupo, empresa e área, desde que solicitado à empresa com prazo de no mínimo 10 (dez) dias de antecedência.

Parágrafo Quarto – A esfera Individual é baseada na avaliação de metas individuais acordadas entre o empregado e o gestor imediato. As metas definidas serão inseridas na ferramenta eletrônica de acompanhamento, e serão apuradas periodicamente.

Parágrafo Quinto – Os indicadores que compõem as esferas devem ter suas metas atingidas em percentual igual ou maior a 80% (oitenta por cento) e limitado a 120% (cento e vinte por cento). Cada indicador tem um peso, que juntos, após apuração dos resultados, são ponderados e consolidados na sua respectiva esfera, gerando o resultado de cada esfera, conforme quadro a seguir:

ESFERA	PESO
Coletiva	20%
Local	40%
Individual	40%

Parágrafo Sexto – Os resultados apurados nas esferas serão somados constituindo o fator de multiplicação a ser aplicado sobre o múltiplo de referência do empregado. Este fator de multiplicação constituirá a faixa de premiação dos múltiplos, sendo que poderá variar de 0% a 100% de acordo com a apuração e consolidação dos atingimentos dos indicadores.

Parágrafo Sétimo – A participação será paga a partir de valores de referência, compostos por múltiplos salariais, previamente comunicados aos empregados. Os valores de referência para atingimento de 100% das metas são definidos conforme a área do empregado, dentro dos limites estabelecidos para cada grade, conforme a tabela abaixo:

GRADE	MÚLTIPLO
15	10
14	8
13	7
12	6
11	5
10	5
9	3,5
8	3
7	3
6	2
5	2

Em caráter de exceção, para os cargos abaixo, os valores de referência, compostos por múltiplos salariais, serão:



CARGO	GRADE	MÚLTIPLO
Gerente de Operações de Tesouraria	14	16
Gerente de Relacionamento com Instituições Financeiras	14	16
Gerente de Captação Institucional	12	16
Gerente de Produtos Derivativos	11	16
Tesoureiro Executivo	17	16
Trader Especialista	12	16
Trader SR – Tesouraria	11	16
Trader PL – Tesouraria	10	12
Trader JR – Tesouraria	9	6


Parágrafo Oitavo – A base para cálculo do PPR será o valor da remuneração recebida no último mês trabalhado do respectivo ano civil (salário base e demais gratificações mensais), não compondo a base de remuneração o adicional de horas extras, o adicional por tempo de serviço, valores relativos ao pagamento de férias, 13º salário e outras gratificações que não são pagas mensalmente ao empregado.


Parágrafo Nono – Conforme autorizado em negociação coletiva, o banco compensará os valores já pagos ou que vierem a ser pagos a título de PLR do cálculo final do PPR. Desta forma, caso o PPR tenha valor superior ao apurado no PLR, será pago somente a diferença, considerando no cálculo somente a Regra Básica e não considerando a Parcela Adicional, pois esta não é compensável. Caso o valor do PLR seja superior ao PPR, o colaborador terá o valor do PLR garantido.

Parágrafo Décimo - Em casos de falhas operacionais extremas, não habituais, que resultem em alto risco e impacto para a organização, será aplicado um fator de reajuste deflator no percentual de até 20%, a ser calculado ao final sobre o resultado da operação dos parágrafos acima escrito desta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO

O PPR será pago até o último dia útil do mês de março do ano subsequente à competência em que os resultados foram apurados.


JOÃO FRANCISCO SANCHEZ TAVARES
 Presidente
 BANCO COOPERATIVO SICREDI S.A.


EVERTON MORAIS GIMENIS
 Presidente
 SINDICATO DOS BANCARIOS DE PORTO ALEGRE