

PAUTA PRIORITÁRIA DE NEGOCIAÇÃO

Programa “Talentos para Gerar Resultados – Rede 2026”

Objetivo

Estabelecer pontos prioritários a serem negociados com o Banco do Brasil, de modo a garantir proteção de renda, voluntariedade real, prevenção de adoecimento e governança do processo de reorganização, assegurando transparência, isonomia e segurança jurídica.

I. PONTOS ESSENCIAIS (INTRANSPONÍVEIS)

Sem estes pontos, o programa eleva significativamente o risco social, jurídico e institucional.

1. Proteção de renda e estabilidade financeira

1.1. Garantia formal de manutenção da renda global de todos os empregados impactados, com vedação expressa a reduções diretas ou indiretas.

1.2. Vantagem de Caráter Pessoal (VCP) com prazo mínimo definido e sem redução automática ou progressiva, salvo negociação coletiva específica e expressa.

1.3. Vedação a reduções indiretas por mudança de metas, redistribuição de carteira, reclassificação funcional, alteração de parâmetros de comissionamento ou mecanismos equivalentes.

2. Voluntariedade e remoções

2.1. Compromisso formal de voluntariedade real nas movimentações, com transparência dos critérios e liberdade de escolha.

2.2. Proibição expressa de coerção, pressão psicológica, constrangimento, ameaças veladas ou quaisquer práticas que comprometam a voluntariedade.

2.3. Prioridade absoluta de alocação no mesmo município, salvo concordância expressa e registrada do empregado.

3. Não retaliação e proteção institucional

3.1. Garantia formal de não retaliação funcional, direta ou indireta, por participação (ou não) no programa, por dúvidas, questionamentos ou solicitações de esclarecimentos.

3.2. Vedação ao uso do programa como instrumento disciplinar, punitivo ou de gestão por medo.

4. Saúde e metas

4.1. Metas compatíveis com o período de transição e com a capacidade humana de trabalho, com parâmetros razoáveis e revisão periódica.

4.2. Compromisso institucional de prevenção ao adoecimento mental, com monitoramento permanente, protocolos de acolhimento e medidas de mitigação.

II. PONTOS NEGOCIÁVEIS (COM AJUSTES E CONDICIONANTES)

Há espaço para calibragem, desde que preservados os pontos essenciais.

5. Critérios e transparência

5.1. Publicização prévia e acessível dos critérios de seleção, movimentação e nomeação.

5.2. Justificativa formal, objetiva e registrável em caso de não seleção, com possibilidade de revisão administrativa.

5.3. Possibilidade de acompanhamento sindical dos fluxos decisórios, nos limites da legislação e da proteção de dados.

6. Capacitação e certificações

6.1. Certificações e treinamentos custeados pelo Banco, com oferta suficiente de vagas e calendário compatível.

6.2. Realização de capacitações em jornada ou compensação integral de horas, quando houver necessidade fora da jornada.

6.3. Período de adaptação protegido, sem penalização por desempenho, com suporte técnico e acompanhamento.

7. Funções comissionadas

7.1. Regras claras, uniformes e publicizadas para descomissionamentos, reposicionamentos e transições.

7.2. Tratamento diferenciado para empregados com longo tempo em função, com salvaguardas remuneratórias e de transição.

7.3. Vedação a descomissionamentos automáticos ou em massa sem avaliação individual e negociação coletiva.

8. Isonomia de acesso

8.1. Garantia de igualdade material de acesso às novas oportunidades, com medidas de apoio para reduzir assimetrias estruturais.

8.2. Medidas compensatórias para empregados que não se enquadrem nos novos perfis por razões não imputáveis ao trabalhador, assegurando alternativas equivalentes.

III. PONTOS ESTRATÉGICOS (GOVERNANÇA E PREVENÇÃO DE CONFLITOS)

Não travam o acordo, mas fortalecem governança, reduzem conflitos e dão previsibilidade.

9. Governança e acompanhamento

9.1. Criação de mesa permanente de acompanhamento do programa, com calendário, atas e devolutivas formais.

9.2. Apresentação periódica de dados consolidados: excessos, movimentações, VCPs, descomissionamentos, nomeações, remoções e afastamentos por saúde.

9.3. Canal célere de revisão de casos críticos, com participação sindical, para prevenção de danos e correção tempestiva de distorções.

10. Prevenção de judicialização

10.1. Compromisso institucional de solução administrativa prévia antes de medidas unilaterais de alto impacto.

10.2. Registro formal de que o programa não altera direitos adquiridos, não revoga normas internas protetivas e não prevalece sobre normas coletivas vigentes.

Síntese política (para uso em mesa)

Essenciais: renda, voluntariedade, não retaliação, saúde.

Negociáveis: critérios, capacitação, regras de função, isonomia.

Estratégicos: governança, dados, revisão de casos, prevenção de conflitos.