

Plano de Cargos e Salários (PCS)

rodapé

1. Plano de Cargos e Salários (PCS) BB

1.1. Carreiras no BB

O ingresso no Banco do Brasil ocorre por meio da aprovação em concurso público. Atualmente, os concursos públicos são para o cargo de escriturário e o enquadramento inicial ocorre na categoria E1.

O Plano de Cargos e Salários (PCS) do Banco do Brasil é composto por três carreiras, cada uma com cargos específicos, e cada cargo com categorias específicas, conforme a seguir:

- a) Carreira Administrativa – cargo escriturário, com doze categorias (E-1 a E-12);
- b) Carreira Técnico-Científica - cargos de advogado, arquiteto, engenheiro, agrônomo e médico, com nove categorias (“Inicial” até “letra H”);
- c) Carreira de Serviços Auxiliares – cargo contínuo com 11 categorias (AC1 até AC11).

1.2. Cargos no BB

Cargo é a posição efetiva, para a qual o funcionário prestou concurso público, e não se altera durante sua trajetória profissional. Também não ocorre mudança de uma carreira para outra. Por exemplo, o funcionário da Carreira Técnico-Científica não pode migrar para outro cargo dentro da mesma carreira, tampouco migrar para outro cargo da Carreira Administrativa ou de Serviços Auxiliares.

O desempenho de funções específicas no BB, como gerente de agência, auditor e assessor jurídico, ocorre por meio do exercício de comissões pertencentes ao Plano de Comissões e tem caráter de transitoriedade o que permite maior mobilidade dentro da Empresa. No BNC essas funções são exercidas pelos cargos de confiança e funções estratégicas.

1.3. A remuneração dos cargos no BB

A remuneração do Banco do Brasil é baseada na evolução da carreira descrita no Plano de Cargos e Salários e no exercício de comissões. O Assunto Comissões está tratado no item **2. Plano de Comissões** (nesta página). Conheça a definição de algumas verbas:

a) Vencimento Padrão - é a verba que serve de base para a remuneração de todas os cargos efetivos, de todas as carreiras do BB, e é estabelecido com base nas atribuições e responsabilidades de cada cargo e carreira, buscando o equilíbrio interno (relatividade das características da Empresa) e externo (práticas do mercado); e

b) Gratificação Semestral - incide em 25% sobre o somatório das verbas VP, VPC, ABF, ATFC, horas extras, abono habitualidade, adicionais de trabalho noturno, de periculosidade e por insalubridade e VCP de: VP, ATS, hora extra sobre VP, adicional de trabalho noturno sobre VP e adicional de periculosidade sobre VP. É paga mensalmente.

1.4. Promoção no BB

Promoção é a mudança de categoria no mesmo cargo e na mesma carreira. Na promoção, há aumento de 3% no VP representando a diferença de uma categoria para outra.

Para as carreiras Administrativa e Técnico-Científica, as promoções dão-se por antiguidade, ocorrendo automaticamente a cada 3 anos, e antecipada, pelo exercício de comissões.

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

O retardamento na promoção pode ser motivado por falta não abonada não autorizada, advertência, censura e suspensão, de acordo com critérios preestabelecidos.

Exemplos de promoção no BB:

Carreira	Cargo	Categoria	Promoção – Interstício	Promoção antecipada	Interstício mínimo
Administrativa	Escriturário	E-3	De E-3 para E-4 – 1095 dias	De E-3 para E-4	730 dias
Técnico-Científica	Advogado	D	De D para E – 1095 dias	De D para E	730 dias
Serviços Auxiliares	Continuo	AC1	De AC 1 para AC2 – 730 dias	-	-

1.5. Caixa executivo

No Banco do Brasil, caixa executivo não é cargo ou comissão. Trata-se de uma atribuição que pode ser exercida pelo escriturário.

No período em que o escriturário exerce a função de caixa executivo, faz jus à Gratificação de Caixa. O valor mensal da Gratificação de Caixa, vigente em setembro 2009, é de R\$ 563,40, que, acrescida da Gratificação Semestral, totaliza R\$ 704,25.

1.6. Enquadramento dos optantes nas carreiras e cargos do BB

Os funcionários integrados do BNC que optarem pelo Regulamento de Pessoal e PCS do BB serão enquadrados em cargo e carreira compatíveis no BB, o que possibilitará concorrer às comissões no Banco do Brasil.

Na análise do enquadramento no PCS do BB foi considerado o cargo no qual o funcionário ingressou no BNC ou, caso não exista mais, o cargo técnico no qual foi enquadrado quando das mudanças do PCS do BNC.

Nos casos em que o cargo de ingresso possui níveis de crescimento, como por exemplo, um analista de informática júnior que, ao longo da carreira, tornou-se analista de informática sênior, será considerado para enquadramento o cargo de analista de informática sênior, sendo considerada essa evolução na carreira para efeito de cálculo do salário pessoal (Salário Pessoal – conceito definido no item 1.7).

Nos casos em que o funcionário exerce cargo de confiança ou função estratégica no BNC, será considerado, para enquadramento, o cargo no qual o funcionário ingressou no BNC ou, caso não exista mais, o cargo técnico no qual foi enquadrado quando das mudanças dos PCS do BNC. Por exemplo, um analista de informática sênior que exerce atualmente o cargo de confiança coordenador 7 ou a função estratégica gerente de departamento, o cargo para enquadramento será analista de informática sênior.

Apesar de não haver enquadramento dos cargos de confiança ou funções estratégicas no PCS do BB, a experiência adquirida pelo seu exercício será considerada nas concorrências às comissões no Banco do Brasil.

Estão descritos, a seguir, os enquadramentos dos cargos do BNC no PCS do BB, para os funcionários que optarem pelo Regulamento de Pessoal do BB:

TABELA DE ENQUADRAMENTO NO PCS DO BB

Banco Nossa Caixa - BNC	Banco do Brasil - BB		
Cargo	Carreira	Cargo	categoria
Auxiliar administrativo	Administrativa	Escriturário	E1
Analista de comunicação			
Analista informática júnior			
Analista informática pleno			
Analista informática sênior			
Analista produtos júnior			
Analista recursos humanos PI			
Operador júnior			
Operador pleno			
Operador sênior			
Programador pleno			
Programador sênior			
Técnico de suporte 2			
Técnico de suporte júnior			
Técnico de suporte pleno			
Técnico de suporte sênior			
Técnico informática júnior			
Técnico informática pleno			
Técnico informática sênior			
Advogado	Técnico-Científica	Advogado	Inicial
Arquiteto		Arquiteto	Inicial
Engenheiro		Engenheiro	Inicial
Auxiliar serviços gerais 1	Serviços Auxiliares	Contínuo	AC1
Auxiliar serviços gerais 2			
Auxiliar serviços gerais 3			
Auxiliar serviços gerais 4			

O enquadramento dos cargos técnico segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem (cinco funcionários) será analisado caso a caso, considerando a remodelagem dos Serviço especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, em estudo no BB.

1.7. Remuneração após enquadramento

Após a assinatura do Termo de Opção pelo Regulamento de Pessoal e PCS do BB, o enquadramento será na categoria inicial do cargo e carreira compatíveis no BB, atribuindo-lhe um Vencimento Padrão-VP específico. Para os funcionários que tiverem o valor do salário pessoal acima do valor do primeiro nível do cargo de enquadramento no PCS do BB, será mantido o salário pessoal por meio de Vantagens em Caráter Pessoal-VCP.

Para fins de cálculo, o salário pessoal é composto pelas verbas de caráter salarial, permanente e irredutível, e é constituído pela soma das seguintes verbas salariais:

- a) Salário base
- b) Anuênio;
- c) VNC PCS 89; e
- d) Adicional Especial.

Após o enquadramento mencionado acima, a remuneração dos funcionários que exercem cargo de confiança ou função estratégica será composta pela soma das verbas do salário pessoal com a verba referente ao exercício do cargo de confiança ou função estratégica, nos termos do item 1.9-b. Compõem essa verba:

- a) Gratificação de Cargo;
- b) Gratificação de Função; e
- c) Complemento Temporário Variável de Função - CTVF.

1.8. Remuneração Variável BB

Participação nos Lucros e Resultados – PLR - É regida pelos Acordos Coletivos de Trabalho sobre PLR, que são elaborados entre o Banco do Brasil e as entidades representativas do funcionalismo.

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.

Cada acordo possui regras específicas, aplicáveis apenas ao período de competência em que foi acordado.

Comissão sobre vendas de produtos bancários - O Banco do Brasil não pratica esse tipo de remuneração variável.

1.9. Período de Transição

Período compreendido entre a data da incorporação societária, prevista para 30.11.2009, até a data da absorção completa dos processos, produtos e serviços do BNC pelo BB.

Durante esse período, serão adotados os seguintes encaminhamentos para situações de opção e de não opção pelo Regulamento do BB:

a) Funcionários que não exercem cargos de confiança ou funções estratégicas no BNC:

I - Optantes:

- Haverá o enquadramento nas Carreiras Administrativa, Técnico-Científica ou Serviços Auxiliares no BB, conforme tabela de enquadramento no PCS do BB; e

- Independentemente da absorção das atividades ou da migração da Rede de Agências BNC para o modelo BB, a partir da Opção, poderão concorrer para comissões do BB conforme tratado na aba "Movimentação, Concorrência e Comissionamento";

II - Não Optantes:

- Permanecerão na carreira de origem BNC, com mesmo salário pessoal e mesmas condições, vantagens e benefícios previstos no Regulamento de Pessoal do BNC, não se lhes estendendo as vantagens e benefícios, atuais ou futuros, previstos no Regulamento de Pessoal do BB, bem como não lhes possibilitando a participação nas concorrências às comissões do BB.

b) Funcionários que exercem cargos de confiança ou funções estratégicas no BNC:

I - Optantes:

- Até a absorção das atividades da Administração ou a migração da Rede de Agências do BNC para o modelo BB, permanecerão com a mesma remuneração e atribuições do cargo de confiança ou função estratégica BNC que estiver exercendo atualmente;

- A partir da absorção das atividades da Administração do BNC ou da migração da Rede de Agências BNC para o modelo BB, os cargos de confiança ou funções estratégicas serão desativados, com a manutenção da remuneração pelo prazo de 120 dias, sob a forma de Vantagem em Caráter Pessoal - VCP. Porém, os funcionários que forem nomeados em comissões do BB cuja remuneração torne-se igual ou maior do que a remuneração anterior no BNC não farão jus ao VCP, uma vez que terão mantida ou acrescida sua remuneração; e

- Independentemente da absorção das atividades ou da migração da Rede de Agências BNC para o modelo BB, a partir da Opção, poderão concorrer para comissões do BB conforme tratado na aba "Movimentação, Concorrência e Comissionamento".

II - Não Optantes:

- Até a absorção das atividades da Administração ou da migração da Rede de Agências do BNC para o modelo BB, permanecerão com a mesma remuneração e atribuições do cargo de confiança ou função estratégica BNC que estiver exercendo atualmente;

- A partir da absorção das atividades da Administração ou da migração da Rede de Agências do BNC para o modelo BB, haverá o enquadramento na carreira e cargo de origem, mantido o salário pessoal, vantagens e benefícios previstos no Regulamento de Pessoal do BNC, excluído o adicional referente ao exercício de cargo de confiança ou função estratégica do BNC, não sendo devido VCP, não

lhes estendendo as vantagens e benefícios, atuais ou futuros, previstos no Regulamento de Pessoal do BB, bem como não lhes possibilitando a participação nas concorrências às comissões do BB.

2. Plano de Comissões

O Plano de Comissões do Banco do Brasil está vinculado à arquitetura organizacional, pois dela decorrem os processos, estruturas e modelos de gestão. Considerando os diferentes patamares de responsabilidades, o Modelo organizacional do Banco estratifica a organização nos níveis Estratégico, Tático e Operacional, tema que será detalhado mais adiante no tópico "Estrutura das Unidades do Banco do Brasil".

As comissões são configuradas de acordo com as referências organizacionais representadas pelo Segmento (Gerencial, Técnico ou Operacional), pelo nível organizacional das Unidades (Estratégicas, Táticas ou Operacionais), e pela posição na hierarquia da unidade (quatro níveis por tipo de Unidade).

Para viabilizar a segregação de responsabilidades e possibilitar a construção de trilhas profissionais, as comissões são classificadas em três segmentos, que têm como principal responsabilidade:

- a) Gerencial: o gerenciamento de pessoas, recursos e processos;
- b) Técnico: o desenvolvimento e implementação de modelos, metodologias, produtos e serviços; e
- c) Operacional: a execução de atividades de apoio administrativo e/ou negocial.

Exemplos:

Gerencial:	Gerente geral de unidade de negócios (Agência)
Técnico:	Analista b em unidade tática (Superintendência)
Operacional:	Assistente a em unidade de negócios (Agência)

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.

Níveis de Comissões Técnicas

As comissões técnicas nas Unidades Estratégicas são divididas nos níveis máster, sênior, pleno e júnior, e consideram os aspectos referentes ao grau de experiência na área de conhecimento e responsabilidade.

Nas Unidades Táticas (Superintendências) e de Apoio ao Negócio e à Gestão foram adotados níveis A, B e C para diferenciar a maturidade técnica e pessoal dos profissionais.

Exemplos:

Referência Organizacional – RO	Sigla RO	Nome da Comissão
2º Nível Técnico em Unidade Estratégica	2º TUE	assessor sênior em unidade estratégica (Diretoria)
1º Nível Técnico em Unidade Tática	1º TUT	analista a em unidade tática (Superintendência)
2º Nível Técnico em Unidade Tática	2º TUT	analista b em unidade tática (Superintendência)
1º Nível Técnico em Unidade de Apoio	1º TUA	Analista A em Unidade de Apoio (Gerencia Regional Gestão de Pessoas)
2º Nível Técnico em Unidade de Apoio	2º TUA	Analista B em Unidade de Apoio (Gerencia Regional Gestão de Pessoas)

2.1. Estrutura das Unidades do Banco do Brasil

Como mencionado nas premissas do Plano de Comissões, o Banco adota forma hierarquizada de segmentação e caracterização das diversas unidades existentes no Modelo Organizacional da Empresa. Considerando as responsabilidades das dependências, estratifica a organização em três níveis de unidades: Estratégicas, Táticas e Operacionais.

a) **Estratégicas:** representam o primeiro nível de responsabilidade das unidades organizacionais do Conglomerado. Agrupa as unidades responsáveis pela gestão dos processos de negócio e de apoio aos negócios e à gestão. Engloba as Diretorias e Unidades (Exemplos: Diretoria de Finanças - Difin, Unidade de Gestão de Canais - UGC);

b) **Táticas:** representam o grupamento de unidades organizacionais responsáveis pelo gerenciamento das redes de distribuição, em nível regional. Engloba as Superintendências de Negócios, Varejo e Governo, as Superintendências Comerciais e Gerências Regionais no Exterior; e

c) **Operacionais:** representam o grupamento de unidades organizacionais responsáveis pela execução das atividades operacionais representativas dos diversos processos do Conglomerado (de negócio e de apoio aos negócios e à gestão). As unidades desse nível organizacional estão estratificadas em redes, conforme a seguir:

- **Redes de Apoio aos Negócios e à Gestão** – representa o grupamento de unidades organizacionais responsáveis, em determinada jurisdição, pela execução e operacionalização das atividades relativas aos processos de apoio aos negócios e à gestão (Exemplos: Gerência Regional Gestão de Pessoas - Gepes, Centro de Serviços de Logística - CSL, Centro de Serviços de Suporte Operacional - CSO);

- **Redes de Distribuição** – canais de distribuição no País, responsáveis pela operacionalização das estratégias de negócios do Conglomerado. Considera-se canal todo o meio no qual o BB pode interagir com seus clientes, seja face a face ou de maneira remota (Exemplos: Agências Varejo, Central de Atendimento BB, Correspondente Bancário); e

- **Rede Externa** - representa os canais de distribuição, no exterior, responsáveis pela operacionalização das estratégias de negócios do conglomerado no exterior (Exemplos: Agência no Exterior, Escritório de Representação no Exterior).

Acesse o **Organograma BB** e o **LIC 460.1.2.1709 Macroestrutura**.

2.2. Remuneração

A remuneração do Banco do Brasil é baseada na evolução da carreira conforme sistemática descrita no Plano de Cargos e Salários e no exercício de comissões.

Às comissões do Banco foram atribuídos Valores de Referência - VR, com base nas diretrizes de Gestão de Pessoas do BB, que consideram diversas questões, como as atribuições e as responsabilidades descritas nas comissões, o tipo de unidade de acionamento das comissões, as competências necessárias para exercício das comissões, entre outros, sempre buscando o equilíbrio interno (relatividade das características da Empresa) e externo (práticas do mercado).

Cada comissão tem um ou mais códigos de pagamento, em decorrência de fatores organizacionais ou de fatores vinculados à política de pessoal do Banco.

- Os fatores relativos aos atributos organizacionais são os seguintes:

a) **Nível:** refere-se aos diferentes graus de complexidade administrativa e comercial das unidades organizacionais e/ou Projetos, sendo aplicável somente àquelas Unidades ou Projetos que tenham níveis de classificação definidos nos modelos organizacionais (Exemplos: Agências Nível I a V);

b) **Unidade:** refere-se à área de atuação da unidade organizacional. É representada pela tipologia ou denominação das unidades organizacionais, conforme definidas na Estrutura Organizacional do Banco do Brasil; e

c) **Grupamento:** refere-se à segmentação e especialização de atividades e responsabilidades das unidades organizacionais, representadas pelos diversos componentes estruturais destas unidades - Segmentos, Módulos, Equipes, Setor, entre outros - conforme definido na Estrutura Organizacional do Banco do Brasil. (Exemplo: em Unidades de Negócios, como Agências - Módulo Pessoa Física, Módulo Governo, Módulo Corporate).

- Os fatores relativos à política de remuneração são os seguintes:

a) **Praça** – parâmetro definido pela atratividade e nível de competitividade de municípios, estratificados em graus de A até F, determinados por método estatístico, a partir de variáveis

econômicas e demográficas do município; e

b) Competência – verba utilizada para diferenciar o nível de complexidade administrativa e negocial da gestão em unidades organizacionais de um mesmo tipo. Este fator se aplica exclusivamente aos gerentes de módulo em Unidade de Negócios, quando acionados nos módulos Corporate, Private, Empresarial, Governo, Alta Renda, Pessoa Jurídica, Pessoa Física Exclusivo, e Atendimento e Serviços. Não se aplica aos gerentes de módulo acionados em Postos Avançados de Atendimento.

Proventos em casos de comissionamento no BB

O valor dos proventos para o funcionário que optar pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil e que irá exercer comissão no BB – o equivalente a cargo de confiança ou função estratégica – ou a atividade de caixa executivo é igual ao somatório do salário pessoal (salário base, anuênio, VNC PCS 89 e Adicional Especial) com o valor descrito na tabela **Comissões BB (atualizado em 23/11/2009)** *, coluna "Adicionais de Função". Para tanto, é preciso observar o seguinte:

1. Se o somatório for menor do que o valor da coluna "Piso da Comissão", prevalece o valor constante da referida coluna; e
2. Se o somatório for maior do que o da coluna "Piso da Comissão, prevalece o valor maior.

Os valores constantes na coluna "Adicionais de Função" correspondem ao somatório das duas verbas de comissão pagas no BB (ABF e ATFC) já acrescidas de 25% correspondentes à Gratificação Semestral.

Para os não comissionados, após a opção, os proventos no BB serão equivalentes ao salário pessoal (salário base, anuênio, VNC PCS 89 e Adicional Especial) ou ao piso salarial no BB da carreira de enquadramento no PCS do BB, o que for maior. Confira, a seguir, os atuais pisos das carreiras do BB:

- Carreira de Serviços Auxiliares: R\$ 792,75;
- Carreira Administrativa: R\$ 1.416,00; e
- Carreira Técnico-Científica: R\$ 1.547,63.

* Documento com valores atualizados em 23/11/2009. As valores atualizados referem-se às 4 comissões de códigos 04420, 04421, 04422 e 04423.

 **topo**