

ACORDO DE TRABALHO DIRIGENTES CEDIDOS



“Os que se encantam com a prática sem a ciência são como os timoneiros que entram no navio sem o timão nem bússola, nunca tendo a certeza do seu destino”
(Leonardo da Vinci)

NÍVEL 1

FENABB

FEDERAÇÃO DAS AABs

01/01/2015

A Cessão Integral de funcionários do Banco do Brasil para o sistema AABB foi uma conquista significativa, onde o Banco reconhece a importância do Dirigente estar presente no clube a fim de melhor administrá-lo e cumprir a Missão da AABB, mas por outro lado requer a utilização de indicadores capazes de mensurar a performance desses funcionários nos clubes.

Obedecendo as novas diretrizes estabelecidas pelo Banco, a FENABB elaborou esta ferramenta, denominada Acordo de Trabalho, que tem por finalidade identificar os direcionamentos profissionais esperados do dirigente cedido e serve como balizador dos conceitos atribuídos no cumprimento do que foi acordado com esta Federação.

O presente Acordo tem ainda como objetivo mostrar a importância da gestão dos trabalhos no clube como fator integrante da arquitetura estratégica da AABB, uma vez que fornece os rumos dos negócios, a intensidade e a ênfase desejada, com espaço de tempo delimitado e obedecendo a lógica da gestão e do ambiente no qual a AABB está inserida.

Observadas as complexidades de cada AABB, entendeu-se ser necessário proceder às devidas adequações do presente instrumento aos níveis de AABB constantes da metodologia de classificação dos clubes adotada pelo Banco do Brasil. Assim, cada segmento terá um Acordo de Trabalho específico com as respectivas características, seguindo a seguinte segmentação:

- ✓ Nível Especial;
- ✓ Nível 1; e
- ✓ Nível 2.

Obs.: a realização de eventos SUPER, GEPES e GEREV será exigida somente onde houver essas dependências.

Como referencial teórico, utilizamos a consagrada metodologia “*Balanced Scorecard – BSC*” que visa à integração e balanceamento de todos os principais indicadores de desempenho existentes em uma organização, de tal forma que traduzam a estratégia da entidade para todos os empregados, de tal sorte que eles possam contribuir no atingimento das prioridades estratégicas.

As metas derivam do Planejamento Estratégico das unidades e deverão ser fruto de negociação entre a AABB e a FENABB. Elas devem ser:

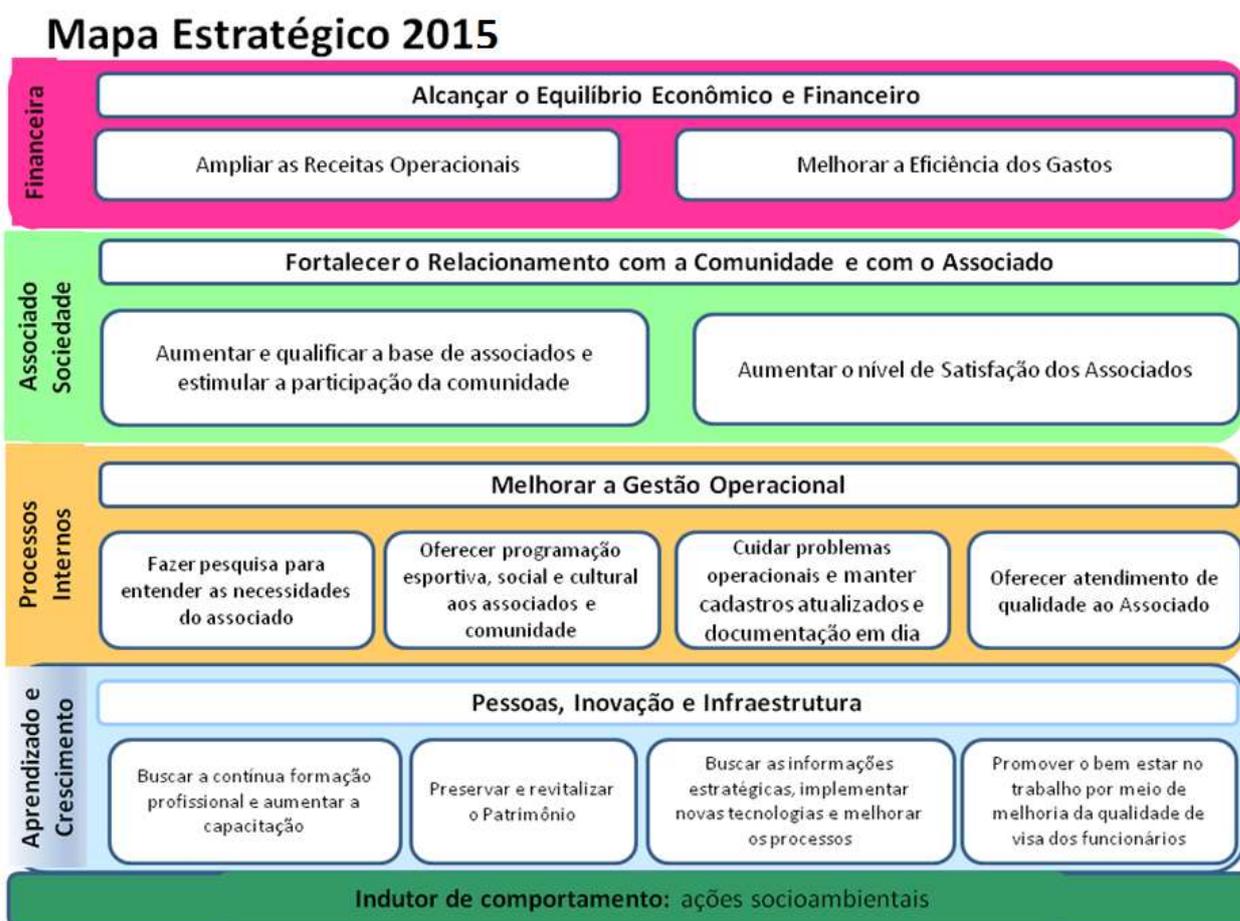
- Negociadas – para que haja compromisso dos Dirigentes;
- Objetivas – para que todos possam conhecer aonde se quer chegar;
- Desafiadoras e Realizáveis – para estimular o desenvolvimento e o aprimoramento profissional, mas que não seja inatingível;
- Verificáveis – para que a mensuração de desempenho possa ser fidedigna;
- Flexíveis – para que possam ser adaptadas a realidade de cada AABB.

As metas previstas no presente acordo poderão ser revistas, após prévio entendimento entre as partes, desde que a parte interessada apresente argumentação e justificativa convincente. No acompanhamento do desempenho, as partes analisarão os resultados observados e procederão as correções eventualmente necessárias ao alcance das metas pactuadas.

Considerando que o “*Balanced Scorecard*” busca a maximização dos resultados baseados em quatro perspectivas que refletem a visão e estratégia empresarial, o ideal seria que as metas fossem desdobramento do respectivo planejamento estratégico de cada AABB.

Como entidade autônoma, cada AABB tem seu planejamento estratégico específico, podendo ter mapas estratégicos divergentes entre si, razão pela qual disponibilizamos o mapa estratégico que suporta os indicadores e metas definidos.

Assim, cada AABB pode usar o Mapa abaixo ou utilizar seu próprio mapa estratégico, desde que encontre alternativas de contemplar todos os indicadores constantes do presente documento:



As metas a serem alcançadas são estabelecidas para o hiato temporal de um ano (de janeiro a dezembro) com a finalidade de se adequar ao planejamento estratégico de cada AABB.

Logo, a partir de janeiro de 2015, a sua AABB, por ter dirigente Cedido Integralmente, buscará atingir as seguintes diretrizes:

FINANCEIRA

- 1 – Aumento de 10% na quantidade de associados;
- 2 – Controle do índice de inadimplência em até 5% da quantidade total de associados (*);
- 3 – Variação negativa de 5% dos custos operacionais do clube do período avaliado em relação ao período anterior;
- 4 – Apresentar situação superavitária no fechamento do Balanço;
- 5 – Apresentar Fundo de Reserva de 1,5% da arrecadação;
- 6 – Teto da despesa de pessoal em até 50% do total arrecadado.

() considera-se inadimplente o associado que estiver com 3 ou mais mensalidades em atraso.*

ASSOCIADOS E SOCIEDADE

- 1 – Participação nos programas da FENABB: Jornadas Esportivas, Eventos Super, Gepes e GEREV, Competições Citadinas e FENABB Cultural;
- 2 – Indicador de satisfação geral: apresentar índice de satisfação igual ou superior a 70% dos pesquisados;
- 3 – Realização de no mínimo 15 competições esportivas. Exemplo: Futebol de campo, Futebol de Salão, Voleibol de areia, Voleibol de quadra, Sinuca, Xadrez, Tênis de Mesa, Tênis de Quadra, Futevôlei, Outros.
- 4 – Realização de no mínimo 03 eventos culturais. Exemplo: exposições; reuniões literárias, etc.
- 5 – Realização de no mínimo 06 eventos sociais. Exemplo: aniversário da AABB, datas comemorativas, etc.

PROCESSOS INTERNOS

- 1 – Apresentação dos balancetes com parecer do Conselho Fiscal;
- 2 – Mensurar a utilização do site da AABB, por meio da média mensal de xx acessos;
- 3 – Possui e usa redes sociais;
- 4 – Atualização do Diagnóstico de AABB até 30 de abril;
- 5 – Atualização Cadastral até 30 de abril;
- 6 – Apresentação no último trimestre do ano das Certidões Negativas: INSS, Tributos Municipais, Débitos Trabalhistas – TST, FGTS e Tributos Federais;

7 – Apresentar relatório de conformidade patrimonial assinado pelo Gerente da agência do Banco do Brasil;

8 – Realização de pesquisa com associados e parceiros.

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

1 - Buscar a contínua formação profissional, realizando cursos promovidos pelo Banco do Brasil, pela FENABB e/ou entidades externas.

Carga horária de 40 horas por ano;

2 - Valorizar, promover e estimular a melhoria da qualidade de vida dos funcionários da AABB, por meio das seguintes ações:

- ✓ 16 horas de treinamento por funcionário;
- ✓ Confraternização de datas significativas;
- ✓ Ações de reconhecimento, atividades de recreação e relaxamento;

3 – Evolução do Patrimônio: 5% da receita anual investido no patrimônio do clube (*).

(*) *apurado no Imobilizado Permanente do Balanço.*

INDUTOR DE COMPORTAMENTO (Bônus de 10 pontos)

1 – realização de 03 ações socioambientais.

METODOLOGIA DE PONTUAÇÃO

A regra para pontuação do Acordo de Trabalho é bastante simples e de fácil entendimento. Cada perspectiva avaliada (financeira, associado e sociedade, processos internos e aprendizado e crescimento) possui uma nota que varia de 1 a 5 de acordo com o percentual atingido em cada item da meta.

Exemplo:

- 1,0 - Atingiu até 20% da meta;
- 1,5 - Atingiu entre 20,01% e 30% da meta;
- 2,0 - Atingiu entre 30,01% e 40% da meta;
- 2,5 - Atingiu entre 40,01% e 50% da meta;
- 3,0 - Atingiu entre 50,01% e 60% da meta;
- 3,5 - Atingiu entre 60,01% e 70% da meta;
- 4,0 - Atingiu entre 70,01% e 80% da meta;
- 4,5 - Atingiu entre 80,01% e 90% da meta;
- 5,0 - Atingiu entre 90,01% e 100% da meta.

Foi atribuído ainda, um peso para cada perspectiva de acordo com o grau de dificuldade para cumprimento das metas.

<u>PERSPECTIVA</u>	<u>PESO</u>
Financeira	26
Associados e Sociedade	20
Processos Internos	18
Aprendizado e Crescimento	16

O valor da nota é multiplicado pelo peso e assim encontra-se a pontuação de cada segmento.

Exemplo:

Perspectiva Financeira

Aumento de 10% do quadro de associados

O clube, ao final do ano, conseguiu ampliar o seu quadro social em 8%, ou seja, 80% da meta. Então, a sua nota neste item será 4,0 e o cálculo da pontuação dar-se-á da seguinte forma:

- Nota – 4,0
- Financeiro – peso 26
- $4 \times 26 = 104$
- Pontuação no item - 104

A pontuação final da perspectiva é resultado do somatório da pontuação dos itens, dividido pelo número de itens avaliados na perspectiva.

A média máxima da soma dos quatros segmentos é 400, distribuídas da seguinte forma:

Financeira.....:	130
Associados e Sociedade.....:	100
Processos Internos.....:	90
Aprendizado e Crescimento:	80
Total das Perspectivas.....:	400
<i>Bonificação.....:</i>	<i>10</i>
Total Geral.....:	410

No entanto, com a instituição do bônus referente ao indutor de comportamento, a AABB pode alcançar 410 pontos, caso tenha nota máxima na bonificação.

Será considerado satisfatório o Acordo de Trabalho da AABB que atingir um mínimo de 280 pontos na média geral das perspectivas, ou seja, 70% de 400, desde que esteja adimplente com a FENABB e tenha cumprido integralmente o item 6 da perspectiva Processos Internos.