

Minuta do Banco do Nordeste do Brasil 2024/2025

CLAUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos deste acordo coletivo de trabalho devem ser aplicados a todos os empregados do Banco do Nordeste do Brasil S.A..

CLAUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL E ISONOMIA

A título de reajuste salarial, a empresa abrangida por este acordo reajustará os salários e demais verbas de natureza salarial de seus empregados conforme índice apresentado na Fenaban de **35,00%** (trinta e cinco por cento), a partir de 1º de setembro de 2024.

*no destaque em amarelo incluir o definido na pauta nacional

§ 1º. Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e de idade.

§ 2º. Será assegurado a todos os empregados (as), em desnível salarial com a maior remuneração praticada para aqueles que exercem a mesma atividade, independentemente da nomenclatura, isonomia salarial e de direitos.

CLAUSULA 3ª – SALÁRIO BONUS/14º SALÁRIO

A empresa abrangida por este acordo pagará o décimo quarto salário, no mês de celebração do ajuste correspondente à remuneração desse mês, a todos os seus funcionários, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como, aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

CLAUSULA 4ª – PROTEÇÃO SALARIAL - GATILHO

A partir de 01.09.2024, o Banco protegerá os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por este acordo, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2024, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a **3%** (três por cento), medido com base na variação mensal acumulada **do INPC**.

*no destaque em amarelo incluir o definido na pauta nacional

§ **ÚNICO**. Os valores dos auxílio alimentação/refeição e da cesta alimentação serão reajustados automaticamente sempre que os preços da cesta básica alcançar o percentual igual ou superior a **3%** (três por cento), medido com base na variação do **INPC**.

*no destaque em amarelo incluir o definido na pauta nacional

CLAUSULA 5ª – SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência deste Acordo, nenhum (a) trabalhador (a) por ele abrangido, contratado(a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, remuneração mínima (Piso Salarial) inferior a **R\$ 6.912,69**, equivalente a um salário mínimo calculado pelo DIEESE.

§ 1º A remuneração mínima inicial (Piso Salarial) para o cargo de Assistente Bancário será o equivalente ao definido no caput desta cláusula;

§ 2º - O cargo de Analista Bancário terá remuneração inicial (Piso Salarial) 50% (cinquenta por cento) superior a remuneração do Assistente Bancário;

§ 3º - O cargo de Analista Técnico terá remuneração inicial (Piso Salarial) 30% (setenta por cento) superior a remuneração do Analista Bancário;

§ 4º - O Especialista Bancário 1 e o Especialista Técnico 1 terão suas remunerações (piso salarial) 90% (noventa por cento) superiores que a remuneração do Analista Bancário Técnico 1.

§ 5º - Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula segunda for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2024 o valor mínimo previsto nesta cláusula.

§ 6º - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta Cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho

CLÁUSULA 6ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Nas substituições, ainda que de caráter provisório, serão garantidos aos empregados substitutos os mesmos salários dos substituídos.

§ ÚNICO. Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

CLÁUSULA 7ª - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado que vier substituindo cargo comissionado será devida proporcionalmente aos dias substituídos, a média salarial atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 04 (quatro) ou 12 (doze) meses – o que for mais vantajoso – imediatamente anterior ao último trabalhado.

§ ÚNICO. Na utilização de licença-prêmio, será assegurado o mesmo tratamento previsto no “caput”

CLAUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a sua compensação.

§ 1º. As horas extras deverão ser consideradas para efeito de pagamento dos sábados, domingos e feriados, independentemente de eventual interrupção na prestação de horas extras em qualquer dia da semana, em face de encerramento antecipado do expediente, substituição de cargos comissionados, afastamentos abonados, licenças-paternidade ou início de licença-maternidade, ou faltas classificadas como licença-saúde, não prejudicará a vantagem consignada neste parágrafo, relativamente à mesma semana.

§ 2º. O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa, gratificação de compensador e outras comissões, inclusive outras verbas que compõem a remuneração variável;

§ 3º. O valor das horas extras será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento.

§ 4º. As horas extraordinárias excepcionalmente realizadas aos sábados, domingos e feriados, serão pagas com acréscimo de 200% (duzentos por cento).

CLAUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as dezenove horas e sete horas, será remunerada com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

§ Único. O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O BANCO pagará adicional de insalubridade a todos os seus empregados que trabalhem em locais insalubres. O pagamento será efetuado no mês da prestação do serviço e de acordo com o adicional previsto na legislação vigente.

§ 1º. Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, o BANCO fornecerá aos empregados que tenha exercido suas funções nas condições do “caput” desta Cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

§ 2º. O recebimento pelo empregado do Adicional previsto na legislação não desobriga o BANCO de buscar soluções para as causas geradoras da insalubridade.

§ 3º. O BANCO garante à empregada gestante que trabalhe em local insalubre o direito de ser deslocada – sem prejuízo da sua remuneração – para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificada da gravidez, podendo retornar à dependência ou função de origem após 06 (seis) meses do término da licença-maternidade.

§ 4º. Os exames periódicos de saúde dos empregados que trabalhem em locais insalubres estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco encontra se submetidos.

§ 5º. Os empregados que manuseiam numerários, mesmo indiretamente, passarão a perceber o adicional de insalubridade que, dependendo do nível de exposição ao agente biológico, variando o percentual de 40% (quarenta por cento) a 10% (dez por cento).

§ 6º. O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

CLÁUSULA 11ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O BANCO pagará Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento), a todos os seus empregados em trabalho presencial em unidades com numerário, aos empregados das funções de Técnico de Campo e demais funcionários com responsabilidade de acompanhamento de empreendimentos ou grupos produtivos localizados em áreas caracterizadas como de natureza perigosa pela legislação vigente (ex.: inflamáveis, explosivas, energia elétrica), bem como visitas ambientes com risco de assaltos, de acidentes de trânsito e sequestros.

O pagamento será efetuado no mês da prestação dos serviços e de acordo com o adicional previsto na legislação vigente.

§ 1º. Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, o BANCO fornecerá aos empregados que tenha exercido suas funções nas condições do “caput” desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

§ 2º. O recebimento, pelos empregados, do adicional previsto na legislação, não desobriga o BANCO de buscar soluções para as causas geradoras da periculosidade.

§ 3. O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

CLAUSULA 12ª - ADICIONAL DE PENOSIDADE

O BANCO pagará um adicional nunca inferior a 30% (trinta por cento) do salário mensal, a todos os empregados que exerçam atividades físicas ou mentais exaustivas, segundo definição a ser negociada com os representantes das entidades sindicais signatárias nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho, ressalvado a qualquer modo, as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos, convenção e acordos coletivos.

§ 1º. O pagamento do adicional respectivo não exime o empregador das melhorias nas condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.

§ 2º. Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, o Banco fornecerá aos funcionários que tenham exercido suas funções nas condições dessa cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

§ 3º. O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

§ 4º - Os serviços de tele-atendimento e congêneres (Centrais de Crédito) serão considerados penosos e seus funcionários terão direito a este adicional.

CLAUSULA 13ª - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A todo empregado que exercer uma das funções capituladas no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, será pago uma Gratificação de Função, levando-se em consideração a responsabilidade do cargo, a qual nunca será inferior a 100% (cem por cento), do salário do cargo efetivo, acrescido do anuênio - Adicional por Tempo de Serviço e demais verbas de natureza salarial fixa, respeitados os critérios mais vantajosos.

§ Único. A gratificação será incorporada ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

CLAUSULA 14ª - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

O BANCO pagará a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (um vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas, incidindo tal gratificação para o cômputo de férias, 13º salário, FGTS e horas extras.

CLAUSULA 15ª – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos funcionários que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência do presente Acordo, a função de caixa a percepção de **50% (cinquenta por cento)** sobre a remuneração mensal, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§ Único - A gratificação prevista nesta Cláusula é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na Cláusula “Gratificação de Função”, quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

CLAUSULA 16ª – AUXÍLIO REFEIÇÃO

O BANCO concederá aos seus funcionários, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos funcionários demitidos, auxílio refeição no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**, sem descontos, por dia, sob a forma de tíquetes refeição, tíquetes alimentação ou cartão magnético, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvado as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

§ 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 30 (trinta) dias fixos por mês.

§ 2º - O auxílio refeição será concedido inclusive nos períodos de licença maternidade/paternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho.

§ 3º - Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

§ 4º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

§ 5º - O BANCO concederá aos seus funcionários, na mesma data do pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário o equivalente a um mês adicional de auxílio refeição, a título de bonificação natalina.

§ 6º - O auxílio sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias dos funcionários.

§ 7º - O Banco concederá aos seus funcionários um ticket a mais para cada 6 horas extraordinárias trabalhadas no mês.

***no destaque em amarelo incluir o definido na pauta nacional**

CLAUSULA 17ª – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

O BANCO concederá aos seus funcionários, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos funcionários demitidos, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de um **salário mínimo nacional**, mediante crédito em conta corrente, nas mesmas datas do crédito do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior.

§ 1º - O auxílio cesta alimentação será concedido inclusive no gozo de licença maternidade/paternidade/ adoção, férias e nos afastamentos de qualquer natureza relativos a doenças ou acidentes, enquanto durar o afastamento.

§ 2º - O BANCO concederá a seus funcionários, bem como aos aposentados, juntamente com o pagamento da segunda parcela do 13º salário, auxílio cesta natalina, cumulativamente e nas mesmas condições e valores do benefício contido no caput.

§ 3º - O BANCO concederá aos funcionários detentores de aposentadoria provisória, os benefícios do caput desta cláusula.

§ 4º - O auxílio sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias.

no destaque em **amarelo** incluir o definido na pauta nacional

CLAUSULA 18ª – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Os funcionários representados neste instrumento coletivo, incluindo todos os aposentados ou afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus a participação nos lucros da empresa, semestralmente, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2024, ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do lucro líquido do BANCO, conforme o balanço publicado, devendo ser paga e distribuída de forma linear a todos os seus funcionários;

§ 1. Para o pagamento a título de PLR não serão compensados outros efetuados por planos de remuneração variável (Bônus caixa ou qualquer outro).

§ 2º. Haverá isenção do pagamento de Imposto de Renda ou de qualquer outro imposto sobre a PLR, devendo estes valores serem ressarcidos ao empregado no caso de cobrança governamental.

CLAUSULA 19ª – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

a) O BANCO reembolsará aos seus funcionários, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos funcionários demitidos, até o valor mensal de dois salários mínimos, para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 120 (cento e vinte) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

b) Reembolsará, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

c) O Banco deverá implantar creches nos locais de trabalho ou próximo a eles, podendo a funcionária optar por receber o auxílio creche ou utilizar a creche conveniada.

§ 1º - Quando ambos os cônjuges forem funcionários do BANCO o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os funcionários a designarem à empresa, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

§ 2º - O “auxílio-creche” não será cumulativo com o “auxílio-babá”, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregada doméstica, um mesmo recibo deverá ser aceito

para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

§ 3º - O benefício de que trata o caput será concedido inclusive nos períodos de gozo de férias e enquanto perdurar os afastamentos por licença maternidade/paternidade, doença ou acidente do trabalho.

CLAUSULA 20ª - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

O BANCO estenderá o mesmo tratamento previsto na cláusula anterior, com pagamento mensal e no mesmo valor do auxílio creche/babá, por tempo indeterminado, aos empregados com filhos (as) ou dependentes com deficiência, inclusive os portadores de TDAH, sem limite de idade, desde que tal condição seja devidamente comprovada por atestado médico.

§ 1º. Além do auxílio de que trata o “caput” desta cláusula, o BANCO reembolsará as despesas com tratamentos complementares que não tenham cobertura pelo plano/programa de saúde conveniada e que sejam necessárias e comprovadas por documentos médicos. Este reembolso será pago na data da entrega dos comprovantes de despesas, pelos empregados, responsáveis legais. Fica garantida pelo BANCO a assistência aos empregados responsáveis legais de pessoas com deficiência, inclusive os portadores de TEA e TDAH, através de profissionais da área, para dar suporte psicológico e apoio, sempre que necessários.

§ 2º. O BANCO garantirá a liberação do ponto dos funcionários dirigentes de associações de apoio a pessoas com deficiência, **inclusive os portadores de TEA e TDAH**, durante o período de participação em cursos, seminários, congressos, conferências e similares relacionados à atividade.

CLAUSULA 21ª - AUXILIO EDUCAÇÃO

O BANCO fica obrigado a pagar Auxilio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino superior em instituições privadas de ensino, na totalidade da mensalidade;

§ 1º. Caso haja alguma concessão que seja atualmente mais vantajosa deverá ser garantida a manutenção dessa fórmula, da mesma forma que poderá optar por aplicar e estabelecer percentuais superiores ao apresentado acima, visando desenvolver sua Política Interna de Pessoal.

§ 2º. O ressarcimento do pagamento da mensalidade ou matrícula deverá ser efetuado em conta corrente, no máximo em cinco dias a partir da apresentação do recibo pago, na sua unidade.

§ 3º. A suspensão da bolsa de estudo se dará apenas em caso de demissão por justa causa ou abandono da faculdade. § 4º. A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do ano que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber a bolsa na mesma proporção apresentada para os anos seguintes.

§ 5º. Em caso de “dependência”, o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

§ 6º. O BANCO ressarcirá integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 2º, as despesas com inscrições para os Vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano, e no ENEM.

§ 7º. O BANCO reembolsará até o limite de 50% do piso de escriturário/analista/técnico/especialista bancário previsto neste acordo as despesas comprovadas por seus empregados, com material escolar e uniforme dos filhos matriculados no ensino fundamental das escolas públicas ou privadas.

CLAUSULA 22ª – AUXÍLIO FUNERAL

O Banco pagará, aos seus empregados da ativa, aposentados e pensionistas, auxílio funeral no valor de duas vezes a remuneração base na época do fato, pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

CLAUSULA 23ª – GOZO DE FÉRIAS

O BANCO se compromete a não obrigar seus funcionários a venderem férias, bem como não obrigar o parcelamento de sua fruição, deixando a faculdade de venda e/ou parcelamento ao livre arbítrio dos funcionários. O empregado poderá dividir seu tempo total de férias em até 3 períodos distintos, nos termos da lei.

CLAUSULA 24ª – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

O BANCO efetuará a todos os funcionários o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em 12 meses em parcelas iguais, sucessivas e sem encargos.

CLAUSULA 25ª – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Todo empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a catorze dias.

CLAUSULA 26ª - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte, e retorno à residência, o BANCO pagará integralmente os custos comprovados com táxis ou aplicativos de transporte de seus empregados que trabalharem entre 21 (vinte e uma) horas e 7 (sete) horas, a título de ressarcimento para deslocamento noturno, em horário perigoso e normalmente sem acesso a transporte público adequado, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor pecuniário mais elevado.

§ 1º. O disposto nesta Cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte, independentemente do horário de prestação de trabalho.

§ 2º. A ajuda para deslocamento noturno previsto nesta Cláusula será cumulativa com o benefício do Vale-Transporte.

CLAUSULA 27ª - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

Nas transferências de funcionários para outros municípios, independentemente de alteração de domicílio e, desde que, ocorra com a concordância dos **funcionários a serem transferidos**, o BANCO garantirá as seguintes vantagens:

§ 1º. Ajuda de custo para o empregado arcar com despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão da cláusula salário de ingresso;

§ 2º. pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares;

§ 3º. ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% (cem por cento) do valor do aluguel, pelo período de 12 (doze) meses, e a 50% (cinquenta por cento) do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 (doze) meses;

CLAUSULA 28ª - VALE-TRANSPORTE

O BANCO concederá o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio do pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

§ 1º. Em nenhuma hipótese será descontado dos salários dos funcionários, o vale-transporte fornecido pela empresa.

§ 2º. Para efeito de aplicação desta cláusula, serão observadas todas as despesas efetivadas com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos e intermunicipais, trens, metrô, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento.

§ 3º. O BANCO reativará o pagamento da ajuda deslocamento para aqueles empregados que recebiam tal ajuda por trabalharem em agências situadas em cidades não servidas por transporte público regular,

§ 4º. As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pela empresa.

CLAUSULA 29ª VALE TRANSPORTE ESPECIAL

O Banco pagará o valor equivalente ao vale-transporte sem a necessidade de comprovação nos casos em que decretos estaduais e/ou municipais que restrinjam o funcionamento dos transportes públicos.

§ 1º. Nos casos de transporte intermunicipal o Banco priorizará a contratação direta de transporte particular quando houver o mínimo de 3(três) funcionários para fazer o mesmo trajeto.

§ 2º. Caso o número de funcionários seja inferior a 3(três), o Banco pagará o valor da passagem diretamente ao funcionário, mediante comprovante de residência em outro município que não o que exercem suas atividades laborais.

CLAUSULA 30ª - ABONO ASSIDUIDADE

O BANCO garantirá a todos os seus funcionários o direito a 5 (cinco) ausências abonadas em qualquer dia da semana, incorporados como direito, independentemente do motivo a que se destinam.

§ Único – As ausências abonadas estabelecidas no caput serão cumulativas anualmente e poderão ser revertidas em espécie.

CLAUSULA 31ª – ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória e nos dias de exame

vestibular para ingresso em instituição de ensino superior. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

§ Único - A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

CLAUSULA 32ª – ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO

A todos os funcionários que comprovadamente venham a internar filho (a) menor de 18 (dezoito) anos, e até 24 (vinte e quatro) anos, se universitário(a), em estabelecimento hospitalar, terão direito a 2 (duas) faltas, ou seja, o dia da internação e no dia subsequente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

§ 1º - Quando se tratar de internação de filho com deficiência, **inclusive os portadores de TDAH**, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

§ 2º - A internação ocorrida após a conclusão da jornada de trabalho será considerada como efetivada no dia subsequente, para efeito deste artigo.

§ 3º - Se a internação ultrapassar 2 (dois) dias, as ausências subsequentes serão remuneradas enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

§ 4º - Quando se tratar de filho com doença infecto-contagiosa, nos casos em que a escola/berçário/creche não tenham, comprovadamente, esquema especial de quarentena para receber a criança, a mãe/pai/responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

§ 5º - Os abonos dessas faltas não serão descontado dos abonos, licença prêmio, hora extras e férias dos funcionários.

§ 6º. Todos os funcionários terão direito a 2 (dois) dias ao ano para levar cada filho ou dependente menor à consulta médica / odontológica / oftalmológica.

CLAUSULA 33ª – CADEIRAS NAS SALAS DE AUTO – ATENDIMENTO CONVENIÊNCIA / CAIXA ELETRÔNICO O BANCO dotará as áreas de atendimento de suas dependências com “Caixa Eletrônico”, de cadeiras apropriadas, destinadas aos funcionários que ali prestam serviços. Também para melhor segurança, colocará de imediato dois vigilantes com conhecimento em segurança bancária e crimes de saques em caixas eletrônicos.

CLAUSULA 34ª - AUSÊNCIAS REMUNERADAS (avaliar com último ACT BNB)

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - 8 (oito) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II- 8 (oito) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

- III- 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;
- IV- 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, ao pai, em caso de nascimento de filho, ou ao adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;
- V- 1 (um) dia para cada doação de sangue, devidamente comprovada;
- VI- 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;
- VII- 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.
- VIII- descanso remunerado de 60 (sessenta) dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.
- IX- à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.
- X- 6 (seis) dias por motivo de falecimento de dependente devidamente cadastrado no órgão de previdência social.
- XI- 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não, para alistamento eleitoral ou transferência de título eleitoral.
- XII- participação em reuniões ordinárias e extraordinárias e cursos de formação e semelhantes aos funcionários membros de Conselhos de Usuários, de administração, deliberativo, diretor e assemelhados de entidades ligadas ao Banco, tais como CAPEF, CAMED, e afins;
- XIII- Para participação em eventos educacionais ou de aprimoramento profissional, desde que autorizados pelo respectivo gestor.
- XIV- Nos dias em que empregado com deficiência, ou que deles sejam pais ou responsáveis legais, precise ausentar-se em razão de consultas médicas, nestes englobada a terapia e fisioterapia de um modo geral, bem como, conserto e reparo de prótese/órtese.

§ 1º. O sábado não será considerado dia útil.

§ 2º. Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós; e por descendentes: filhos e netos, na conformidade da lei civil.

§ 3º. Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

§ 4º. No que couberem as ausências definidas no caput serão concedidas aos beneficiários do mesmo sexo.

§ 5º. Todos os benefícios acima se estendem para todos os empregados do BANCO independente da data de sua contratação.

(*) verificar o último ACT do BNB se há condições mais favoráveis para ausência mencionadas acima

CLAUSULA 35ª – REDUÇÃO DA JORNADA PARA PAIS DE FILHOS COM DEFICIENCIA OU COM TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH).

O Banco reduzirá a jornada de trabalho dos(as) empregados(as) na qualidade de pai, mãe ou responsável por filho com deficiência ou TDAH, em 02 (duas) horas, com o objetivo de proporcionar aos seus pais ou responsáveis suporte para acompanhamento nos atendimentos multidisciplinares, quando

devidamente comprovada a deficiência e/ou TDAH em laudos/pareceres médicos e de outros profissionais de saúde.

§ 1º. A redução da jornada de 02 (duas) horas abrange os(as) empregados(as) com jornada de 06 horas (seis) ou 08 (oito) horas;

§ 2º. O(a) empregado(a) com redução de jornada, não terá redução salarial, bem como necessidade de compensar as horas reduzidas previstas no caput desta cláusula;

§ 3º O Banco garantirá aos empregados com redução de jornada, que não haverá qualquer impedimento para participação em processos de concorrências internas, bem como será vedado parecer gerencial desfavorável a participação do(a) empregado(a) nas concorrências internas, em função da sua redução de jornada de trabalho.

§ 4º O(a) empregado(a) com redução de jornada, continuará a receber os mesmos benefícios e direitos, previstos neste acordo, dos(as) empregados(as) sem redução de jornada, pelo tempo que perdurar a redução da jornada;

CLAUSULA 36ª - PARIDADE NA PROTEÇÃO AOS PAIS

Para fins de cumprimento de qualquer norma, condição, benefício ou auxílio de proteção a maternidade ou paternidade, previsto neste instrumento coletivo de trabalho terão tratamento paritário na sua aplicação os empregados e as empregadas, investidos na condição de adotante.

CLAUSULA 37ª – TRABALHO DE GESTANTE

O BANCO compromete-se a remanejar a empregada gestante de seu local de trabalho/atividade ou, se necessário, transferir para outra agência, inclusive em outra cidade, se for o caso, de comum acordo, sempre que exigido em laudo médico, comprovando a necessidade, sem prejuízo salarial.

§ 1º. O remanejamento poderá ser cancelado quando a funcionária retornar da licença maternidade/aleitamento.

§ 2º. A funcionária poderá permanecer na unidade para onde foi remanejada, se for do seu interesse;

§ 3º. Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantida a inamovibilidade da funcionária gestante.

CLAUSULA 38ª – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe, com filho em idade de amamentação, terá direito a redução de sua jornada, em 02 (duas) horas por dia, que poderá, a critério da empregada, ser fracionada em 2 (dois) períodos de 01 (uma) hora, durante quantos meses forem necessários para a amamentação, contados do dia do nascimento do filho(a).

§ Único - Em caso de filhos gêmeos, os períodos de descanso serão de 2 (duas) horas cada, facultada a opção pela redução da jornada em 4 (quatro) horas.

CLAUSULA 39ª – DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO

Fica assegurada ao funcionário (a) suplementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração recebida pelo trabalhador, inclusive comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, até a cessação do auxílio doença e acidentário.

§ 1º - Quando o trabalhador abrangido por este acordo não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção dos salários até o término do tratamento.

§ 2º - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações.

§ 3º - O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como parto, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta-alimentação, auxílio farmácia, pelo tempo que perdurar o afastamento.

§ 4º - Os pagamentos de que trata esta cláusula deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa.

§ 5º - O BANCO manterá o pagamento do salário ao funcionário cujo auxílio-doença e acidentário tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

§ 6º - O funcionário que ainda não faça jus ao auxílio-doença e acidentário no que se refere ao período de carência de doze contribuições mensais, e quando a doença que motivar o afastamento não estiver relacionada entre as que são remuneradas pelo INSS em situação idêntica as empresas pagarão a remuneração base ao funcionário até que seja atingido o período de contribuição necessária.

§ 7º - Ficam asseguradas aos funcionários as mesmas condições de cargos ou funções quando do retorno ao trabalho por motivo de afastamento de auxílio doença e acidentário.

CLAUSULA 40ª – MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques, as taxas de devolução e qualquer outro desconto decorrente do exercício profissional ficarão por conta das empresas abrangidas por este acordo e não poderão ser descontadas dos funcionários.

CLAUSULA 41ª – ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

O BANCO isentará os trabalhadores abrangidos por este acordo do pagamento de quaisquer tarifas bancárias.

§ 1º. O BANCO cobrará dos bancários juros não superiores a 1% (um por cento) ao mês, nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito.

§ 2º. Durante a vigência do presente acordo de trabalho o Banco concederá financiamento de até R\$ 10.000,00, a todo que manifestar interesse. O financiamento será concedido pelo prazo de sessenta meses sem encargos.

CLAUSULA 42ª – REESCALONAMENTO DE DÍVIDAS

O BANCO implementará linha de crédito destinada a atender as necessidades de ajustes da capacidade de pagamento de seus funcionários em dificuldades financeiras, possibilitando o reescalonamento unificado dos saldos devedores oriundos de cheque ouro, cartão de crédito e empréstimos diversos (prestações vencidas e vincendas).

§ Único - O prazo será de até 60 (sessenta) meses, com juros de 0,5% (cinco por cento) ao mês, e o pagamento se dará através de prestações mensais e sucessivas, consignadas em folha de pagamento.

CLAUSULA 43ª – NUMERÁRIO FALSO

Ficam os funcionários isentos do pagamento de numerário falso eventualmente recebido.

CLAUSULA 44ª – DA EXTINÇÃO DOS PLANOS DE METAS

O BANCO não mais exigirá o cumprimento de quaisquer metas de desempenho, individuais ou coletivas, e muito menos, avaliar, classificar ou qualquer outro tipo de critério nelas baseado para os fins de progressão profissional ou demissão.

§ 1 - Se constatado o emprego de políticas de metas individuais ou coletivas, nas condições acima descritas, pagará a empresa multa de dez remunerações do empregado em seu próprio benefício.

§ 2 - Suspensão imediata de mecanismos de produtividade com ranking individual nas centrais de crédito e em todas as unidades do Banco, criados para medir meta e de avaliação de resultados. (avaliar redação – atualmente o modelo de produtividade por produto padrão está sendo feito nas centrais e há possibilidade de expandir para outras unidades do BNB)

CLAUSULA 45ª – OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO, RETROATIVO

Manifestando-se o funcionário, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

§ Único - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente Cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, prevista no regulamento do empregador.

(*) verificar/avaliar com a pauta nacional o destaque em amarelo

CLAUSULA 46ª – GARANTIA DE EMPREGO / ESTABILIDADE GERAL

O BANCO assegurará para todos os seus empregados garantia de emprego, a partir de 01.09.2024, ficando assegurado aos empregados que desejarem rescindir seu contrato de trabalho com o Banco, em quaisquer condições, os benefícios da Indenização Adicional de que trata a cláusula de PLR.

§ Único – Essa estabilidade não se aplica aos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa.

CLAUSULA 47ª – TERCEIRIZAÇÃO

O BANCO deixará de utilizar-se de mão-de-obra terceirizada, obrigando-se a preencher todas as vagas daí decorrentes mediante concursos de seleção e apresentação de títulos.

§ 1º. Os terceirizados terão direitos a prestar concurso com uma pontuação extra, gradativa ao tempo de serviço prestado ao Banco.

CLAUSULA 48ª – JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho, para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, inclusive comissionados, será de 5 horas diárias e 25 horas semanais, garantindo-se um intervalo de 15 minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada.

§ 1º - Para assegurar a observância e o cumprimento da jornada de 5 (cinco) horas contínuas para todos os seus funcionários, as empresas abrangidas por esta convenção organizarão 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e quando se fizer necessário, dois turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará após as 8 horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 12 horas.

§ 2º - Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no caput, aquele ocupado pelo empregado em cursos de treinamento e reuniões convocadas pela empresa.

§ 3º - Os sindicatos profissionais convenientes poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com o respectivo empregador.

§ 4º - O BANCO arcará com multa equivalente a 50% (cinqüenta por cento) do piso de **escriturário**, por empregado e por irregularidade constatada na forma do parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

§ 5º. O Banco deverá possibilitar aos seus empregados o registro da jornada de trabalho, por meio de cartão de ponto ou outros meios com os quais os sindicatos de bancários respectivos concordarem, independentemente do número de empregados no estabelecimento.

(*) verificar/avaliar com a pauta nacional o destaque **em amarelo**

CLAUSULA 49ª – ISONOMIA ENTRE FUNÇÕES E REVISÃO DO PCR

O Banco se compromete a implementar um novo Plano de Funções em Comissões que contemplem a igualdade de valores para as comissões da direção geral e agências, e demais unidades do Banco

§ 1º. A disposição prevista no **caput** não implicará em redução dos valores atualmente praticados na direção geral ou nas agências e demais unidades do Banco;

§ 2º O Banco corrigirá todas as distorções existentes no atual Plano, de forma a garantir tratamento igualitário entre funções com o mesmo perfil e responsabilidade;

§ 3º. A Reabertura de processo de formulação de novo PCR, que abranja todos os trabalhadores na Empresa, em diversas Carreiras, devendo esse processo ser realmente amplo e democrático ao corpo funcional e as propostas votadas pelos trabalhadores em assembleias convocadas pelo Sindicatos representantes dos funcionários do Banco do Nordeste, após período de esclarecimentos e de debates em fóruns dos trabalhadores.

§ 4º O Banco compromete-se a acatar a proposta de PCR majoritariamente aprovada pelos trabalhadores da Empresa

CLAUSULA 50ª – GARANTIAS DE DIREITOS AOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS APÓS 1998 (avaliar com último ACT e conflitos com cláusulas acima)

Com base no princípio de ISONOMIA, o BANCO deve estender os direitos já concedidos aos funcionários admitidos antes de 1998 para os admitidos após 1998.

§ Único - A partir desta Convenção os itens abaixo relacionados ficam incorporados e consagrados como direitos adquiridos, que deverão ser implementados na forma e prazos já estabelecidos para os antigos funcionários.

a) **LICENÇA-PRÊMIO ANUALIZADA** - Fica garantida aos funcionários admitidos a partir de 1998, a partir do sexto anuênio, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias para cada ano de efetivo exercício.

§ 1º. - A utilização em descanso poderá ser fracionada em períodos mínimos de 3 (três) dias. Na hipótese de saldo inferior a 5 (cinco) dias, a fruição deverá ocorrer de uma única vez; e,

§ 2º. - O BANCO facultará a conversão em espécie, de até 18 (dezoito) dias de licença-prêmio por mês.

b) **ABONOS ASSIDUIDADES** – Fica estendido aos funcionários admitidos a partir de 1998 o direito a 5 (cinco) abonos por ano, que serão cumulativos e poderão ser utilizados em qualquer época ou convertidos em espécie.

c) **LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o direito à concessão a Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família, pelo tempo que for necessário.

CLAUSULA 51ª – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O BANCO reconhecerá este acordo nos termos da Convenção nº 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto neste artigo.

§ Único - Quando as empresas tiverem a intenção de dispensar empregado, desde que a intenção de dispensa esteja relacionada à falta grave (Justa Causa), o mesmo não poderá ser dispensado sem que tenham sido observados os procedimentos abaixo mencionados:

a) A demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual se dará amplo direito de defesa e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo

mencionadas, sendo que os funcionários elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II;

b) Para instalação do processo administrativo, o empregado deverá ser comunicado por escrito pelo empregador acerca dos motivos do processo, sendo que o empregado poderá recorrer à comissão paritária para esclarecer os fatos e verificar a existência de motivos ensejadores para a punição ou dispensa pretendida, sendo que durante a apuração será remunerado normalmente;

c) Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária estadual da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pelos sindicatos que assinam este acordo.

d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a demissão somente se tornará efetiva quando a dispensa não tenha sido revista e depois de esgotado o último recurso.

e) Após as discussões mencionadas, caso o empregado interessado recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, terá o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu as discussões em nível administrativo.

f) Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo, caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;

g) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades.

CLAUSULA 52ª – ESTÁGIO PROFISSIONAL (avaliar e verificar se há conflito com cláusulas acima)

O BANCO observará os limites e critérios estabelecidos pela lei número 6.494/77 e 8859/94 para a contratação de estagiários.

§ 1º - Em nenhuma situação poderá o BANCO contratar estagiários para substituir empregado no desempenho de sua função.

§ 2º - O BANCO não poderá contratar como estagiários números maiores do que 1% (um por cento) do quadro de funcionários e estenderá os benefícios da categoria bancária aos contratados.

§ 3º - O BANCO reconhecerá a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados.

§ 4º - No caso previsto no § 3º, deve ser garantida a isonomia na remuneração com o salário-base da categoria, incluindo pagamento de anuênio, PLR e afins proporcionalmente à jornada de trabalho.

§ 5º - O BANCO deverá notificar as entidades sindicais profissionais convenientes acerca de quaisquer contratações de estagiários verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento, sendo que o estágio deverá ocorrer obrigatoriamente na área de formação do estudante, tendo a entidade sindical o direito de fiscalizar, visando impedir a ocorrência de atividades inerentes aos bancários.

§ 6º - Todos os estagiários terão direito a férias de 30 dias a cada ano trabalhado.

§ 7º - Nos concursos públicos realizados pelo BANCO, será implementado um sistema de pontuação para os estagiários.

CLÁUSULA 53ª – HOME OFFICE

Garantir o direito ao Home Office a todos os empregados administrativos e de escritórios que assim optarem, e a no mínimo 20% dos trabalhadores das agências, conforme critérios transparentes de seleção entre os candidatos a tal regime de trabalho.

§ 1º. Os empregados em Home Office receberão um adicional de R\$ xxxx (xxx reais) mensais para cobrir suas despesas, como planos de telefonia e de internet, aumento dos custos de luz e de água e adequações mobiliárias e ergonômicas.

§ 2º. Não haverá nenhuma retirada, suspensão ou redução de direitos, auxílios, vales ou qualquer outro benefício para o trabalhador em Home Office, seja temporário ou por longo prazo.

§ 3º. Todo o fornecimento, manutenção e reparo de equipamentos, bem como fornecimento de mobiliário adequado ao home Office é de única e inteira responsabilidade do empregador.

(*) avaliar os destaques (amarelo) com pauta nacional e ACT do BNB que trata do home office

CLAUSULA 54ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O BANCO arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo em favor de todos os seus empregados.

§ 1º. O benefício de que trata o “caput” deverá abranger também os funcionários desligados para aposentadoria;

§ 2º. O Banco adotará as providências necessárias para expedição de cópia de apólice para todos os funcionários, inclusive para os aposentados, objetivando maior transparência.

§ 3º. Em caso de falecimento do trabalhador por doenças relacionadas a Covid-19, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão integralmente o salário do falecido aos seus herdeiros, pelo período de 12 meses, sem prejuízo de qualquer outro benefício já existente.

(*) avaliar os destaques (amarelo) com pauta nacional e ACT do BNB que trata do home office

CLÁUSULA 55ª – QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O BANCO garantirá permanente qualificação profissional, para que o trabalhador possa acompanhar as mudanças do setor, garantir condições de trabalho nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados.

§ 1º - O BANCO ficará obrigado a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus funcionários nos seguintes casos:

- a) Por motivos de introdução de novas tecnologias;
- b) Por motivos de realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência;
- c) Por motivos de fusão e incorporação.

§ 2º - Anualmente, as empresas abrangidas por esta convenção ministrarão cursos básicos (treinamento) aos seus funcionários, por um período mínimo de 100 horas.

§ 3º - O BANCO se obrigará em ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores até o valor de dois salários mínimos nacionais, durante o ano, sendo que os valores não serão cumulativos.

§ 4º - Os cursos solicitados pela própria Empresa deverão ser ressarcidos independentes do valor do curso e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

§ 5º - Em caso de demissão sem justa causa, respeitados os critérios definidos nesta convenção, fica a Empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o valor de dois salários mínimos nacionais aos exfuncionários.

§ 6º - O BANCO efetuará o pagamento diretamente à empresa ou entidade, no máximo, até 5 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

§ 7º - O BANCO avisará formalmente os trabalhadores abrangidos por este acordo no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste instrumento, quanto aos benefícios desta cláusula e quanto a orientações para sua utilização.

(*) avaliar a cláusula destacada em amarelo com a pauta nacional e ACT BNB

CLÁUSULA 56ª – HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

O BANCO se obrigará em cumprir o horário de atendimento ao público das 9h às 17h.

§ Único - É vedada a abertura das agências bancárias aos sábados, domingos, feriados e durante o período noturno.

(*) avaliar a cláusula destacada em amarelo com a pauta nacional e ACT BNB

CLÁUSULA 57ª – CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS

O BANCO disponibilizará o número necessário de funcionários para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, que não poderá ultrapassar a 15 minutos, e possibilitará ao sindicato o acompanhamento das iniciativas.

(*) avaliar a cláusula destacada em amarelo com a pauta nacional e ACT BNB

CLÁUSULA 58ª – UNIFORME

O BANCO fornecerá gratuitamente, a cada empregado, no mínimo 03 (três) trajes completos por ano, quando seu uso for obrigatório ou previamente permitido.

CLÁUSULA 59ª – LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho para divulgar informações e fazer contato com os trabalhadores vinculados a este instrumento.

§ Único - Ficam asseguradas reuniões de natureza sindical, no local de trabalho, que serão realizadas em conformidade com as condições estabelecidas em comum acordo entre a Gerência da Unidade e o representante da entidade sindical local.

CLÁUSULA 60ª – DELEGADO SINDICAL

Em cada unidade, os funcionários, conjuntamente com o sindicato profissional respectivo, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

§ 1º - A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

1. Nas unidades com até 50 funcionários, 1 (um) delegado sindical;
2. Nas unidades com mais de 50 e até 100 funcionários, 2 (dois) delegados sindicais;
3. Nas unidades com mais de 100 e até 150 funcionários, 3 (três) delegados sindicais;
4. Nas unidades com mais de 150 funcionários, 4 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 50 funcionários e fração de 15;

§ 2º - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de no máximo 1 (um) ano. § 3º - Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical. Ficando vago o cargo, será convocada nova eleição, e o novo representante cumprirá mandato complementar.

§ 4º - Fica outorgada aos delegados sindicais de base a garantia do emprego, nos termos do artigo 543, da CLT, a partir da inscrição e até um ano após o mandato, sem prejuízo do disposto na Convenção 158 da OIT.

§ 5º - O delegado sindical terá direito a estabilidade e inamovibilidade, sendo garantida sua permanência no local em que foi eleito e sua comissão durante a vigência de seu mandato.

§ 6º. Fica assegurada a estabilidade ao delegado sindical durante seu mandato e até dois anos após o término do mandato.

§ 7º - Nas dependências que funcionem nos turnos diurnos e noturnos serão eleitos delegados sindicais para cada turno.

§ 8º - Serão observadas para o suplente as mesmas prerrogativas e disposições previstas para aquele.

§ 9º - O Regulamento de Delegado Sindical fará parte do presente Acordo.

§ 10º - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço, por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, quando convocado pela Entidade ou Central Sindical.

§ 11º - O Corpo de Delegado Sindical (conjunto dos delegados da base) deve ser liberado do serviço, no mínimo, 1 vez por mês, perfazendo o total de 12 reuniões por ano, para reuniões ordinárias deste fórum.

§ 12º - O Delegado Sindical deve ser liberado do serviço, ao menos, 2 horas por semana para desenvolver em seu local de trabalho a sua função de representante da base, qual seja: divulgar informações, dirimir dúvidas, ouvir a opinião e as demandas dos colegas e preparar as mobilizações.

(*) avaliar a cláusula destacada em amarelo com a pauta nacional e ACT BNB

CLÁUSULA 61ª – ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

Os representantes das entidades sindicais profissionais convenientes (diretor ou delegado sindical de base) poderão acompanhar todas as fiscalizações ou inspeções de órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e outras que disserem respeito às questões que envolvam os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

CLÁUSULA 62ª – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na cláusula frequência livre do dirigente sindical, poderão ausentar-se do serviço, para participação em atividades sindicais, desde que pré-avisado o BANCO, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 24h

§ Único - A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 63ª – ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, asseguram a estabilidade provisória de todos os dirigentes sindicais efetivos e suplentes integrantes das diretorias das entidades sindicais que a subscrevem, até dois anos após o término de seus respectivos mandatos, garantindo as funções de comissionados.

CLÁUSULA 64ª – DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

Fica assegurado aos representantes das entidades sindicais profissionais convenientes o direito de acesso às informações na forma a seguir descrita:

- a) Todas as informações relativas à jornada de trabalho e condições de saúde e trabalho, quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
- b) Em caso de eventual plano de reestruturação produtiva ou conversão tecnológica, assim considerado o que importar em substituição das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por tecnologia ou equipamentos, máquinas ou aparelhos de informática, as empresas deverão comunicar aos sindicatos profissionais no prazo de pelo menos 1 (um) ano de antecedência, devendo ser proporcionado o direito aos sindicatos mencionados de realizarem consultas e reuniões com os trabalhadores nos locais de trabalho.
- c) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência deste acordo, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreu movimentação de funcionários (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por este acordo.
- d) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenientes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de quinze dias do referido pedido.
- e) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os funcionários, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.
- f) **O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, os indicadores de desempenho com respectivos valores de metas e resultados alcançados, utilizados como referência para o pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados Social (PLR – Social).**

§ 1º - Todas as informações serão remetidas às entidades sindicais profissionais convenientes no prazo máximo de 30 dias da solicitação por escrito ou da ocorrência do fato.

§ 2º - Fica acordado que as partes poderão acessar os dados referidos no caput existentes em órgãos públicos e ou/afins.

CLÁUSULA 65ª – DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO E SIMILARES

De conformidade com o aprovado na assembléia geral da entidade sindical profissional, o BANCO procederá ao desconto no salário dos seus funcionários, com repasse até 10 (dez) dias, à entidade sindical profissional, em valores e condições estabelecidas em CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ADITIVA firmada ao término da campanha salarial.

§ 1º - Os descontos referentes a esta cláusula, a favor da entidade profissional, constarão da convenção aditiva.

§ 2º - A entidade profissional assume a responsabilidade por qualquer pendência judicial ou não, decorrente desta disposição.

§ 3º - Os descontos não repassados à entidade sindical no prazo estipulado nesta Cláusula serão acrescidos de:

- a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);
- b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso;
- c) multa de 10% (dez por cento), além da atualização monetária, aplicada sobre a importância retida.

§ 4º - No conceito de remuneração para fins de cálculo do desconto, não se inclui o 13º salário, sendo que a CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ADITIVA poderá excepcionar outras verbas.

§ 5º - É garantido o direito de oposição ao desconto a ser efetuado mediante requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar do mesmo, nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, devendo o mesmo ser entregue individualmente nos prazos e locais estabelecidos na convenção coletiva de trabalho aditiva.

CLÁUSULA 66ª – FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos funcionários investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, Confederação, Sindicato ou Central Sindical, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observado o número de um dirigente para cada duzentos bancários pertencentes à base territorial da entidade, entre os integrantes da diretoria eleita, de todas as empresas, a partir do fornecimento dos nomes escolhidos livremente por assembléia geral da categoria, expressamente convocada para esse fim.

§ 1º - Para efeito de frequência livre, os Diretores da Entidade Sindical de Empregados em Estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de bancos dos quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de bancos diferentes, até as

seguintes eleições, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

§ 2º - Na comunicação da frequência livre ao BANCO, as Entidades indicarão, com menção de o banco a cujo quadro pertencer, o nome dos demais Diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata esta Cláusula.

§ 3º - Durante o período em que o empregado estiver à disposição da Entidade, a esta caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

§ 4º. Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a manutenção da função comissionada recebida, bem como a localização na dependência de origem; e será concedida senha eletrônica na matrícula de dirigentes sindicais em frequência livre, que possibilite acessar todas as comunicações internas, comuns aos funcionários das Unidades do BANCO, bem como à Universidade Corporativa da empresa (Escola Eletrônica exclusiva dos funcionários).

CLÁUSULA 67ª – DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

O BANCO colocará à disposição das entidades profissionais convenientes, e dos delegados sindicais de base, quadro de avisos (Mural Sindical), com a localização que permita o melhor acesso aos funcionários, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

§ Único - Será assegurada a livre utilização dos malotes do BANCO por entidades sindicais da categoria e delegados sindicais de base, para circulação de suas publicações e comunicados.

CLÁUSULA 68ª – SINDICALIZAÇÃO

O BANCO colocará à disposição da entidade sindical, local de grande fluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de funcionários admitidos e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais.

§ Único – O BANCO fixará os descontos em folhas de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente a mensalidade devida em razão da condição de associado ao sindicato da forma costumeira!

CLÁUSULA 69ª – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

Todos os trabalhadores que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforços dos membros inferiores, superiores e coluna vertebral, gozarão de 10 minutos de intervalo para descanso a cada 50 minutos trabalhados, conforme estabelece a NR 17, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho e jornada em razão deste intervalo.

§ 1º - Os intervalos referidos no caput serão remunerados e considerados na duração normal de trabalho.

§ 2º - O BANCO, caso desrespeite os intervalos previstos nesta cláusula, estará sujeito à multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso estabelecido nesta convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

§ 3º - Dentre outras, incluem-se nas atividades exigentes de movimentos repetitivos a de caixa executivo, os serviços de tele-atendimento e congêneres.

CLÁUSULA 70ª – ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE – RESGATE DO SESMT

O BANCO tomará todas as medidas cabíveis, com ênfase nas de caráter coletivo e preventivo, que ofereçam completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho e/ou de doença de origem ocupacional, para isso:

§ 1º - O BANCO reverterá o desmonte do SESMT em todos os estados e regiões do país, contratando por concurso e/ou promovendo funcionários capacitados para tal, inclusive de áreas técnicas como Medicina do Trabalho e Engenharia de Segurança do Trabalho.

§ 2º - O BANCO compromete-se a abrir espaço para a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista (CLT, NR17, e outros) concernente aos riscos de segurança e à saúde do trabalhador por entidades sindicais da categoria e delegados sindicais de base.

§ 3º - O BANCO compromete-se a divulgar os números de afastamento por LER/DORT para que seja avaliado sistematicamente o mobiliário, o ritmo de trabalho com o objetivo de desenvolver política de eliminação ou minimização dos riscos de adoecimento.

§ 4º - O BANCO compromete-se a divulgar os números de afastamento por doenças psiquiátricas com o objetivo de desenvolver política de eliminação ou minimização dos riscos de adoecimento. Depressão, síndrome do pânico são ocasionadas principalmente em tarefas afeitas à pressão por metas, atendimento telefônico, onde o terreno fértil para o assédio moral.

§ 5º - Entre as medidas preventivas previstas no caput, o BANCO procederá a limpeza e manutenção, bimestralmente, dos equipamentos de ar condicionado.

CLÁUSULA 71ª - ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Banco considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso a funcionários, usuários e clientes que se locomovam em cadeira de rodas ou tenham qualquer dificuldade de locomoção, observados os termos da legislação federal aplicáveis à questão.

CLÁUSULA 72ª - PROVIDÊNCIAS E INDENIZAÇÃO POR MORTE, INCAPACIDADE OU TRAUMA DECORRENTE DE ASSALTO, SEQUESTRO OU ATAQUE

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerários ou documentos, o BANCO pagará indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente ou temporária, na importância de **R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais)**.

§ 1º. A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário;

§ 2º. No caso de assalto a qualquer dependência, todo funcionário presente terá direito, logo após o ocorrido, a atendimento médico e psicológico, custeados pelo BANCO, e será feita a comunicação à CIPA, onde houver, e ao Sindicato da base territorial e respectiva Federação;

§ 3º. O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, visando ao aprimoramento das condições de segurança de suas dependências;

§ 4º. O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no "caput", por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, e/ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de seqüestro que atinja ou vise atingir patrimônio da Empresa;

§ 5º. O BANCO se comprometerá a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 (dez) dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário faz jus a ela;

§ 6º. O BANCO assegurará, pelo tempo que for necessário, assistência médica, psicológica e jurídica, ao funcionário e/ou seus dependentes, vítimas de assalto, ataque ou seqüestro que atinja ou vise atingir o patrimônio da Empresa;

§ 7º. Ainda que neste atendimento o trabalhador não apresente qualquer consequência, física ou psicológica, a empresa emitirá CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) para todos os trabalhadores que se encontravam no estabelecimento no momento da ocorrência, indicando o assalto e/ou seqüestro, de modo a prevenir problemas em eventual e futuro gravame.

§ 8º. Em caso de assalto, será interrompido o funcionamento da unidade em que ocorreu o fato, devendo a mesma ser fechada no dia do evento;

§ 9º. Aos empregados feridos nas circunstâncias previstas no caput, o BANCO assegurará a complementação do Auxílio Doença durante o período em que ainda não caracterizada a invalidez permanente.

§ 10º. A responsabilidade aludida no caput independe da comprovação do dolo ou culpa da instituição financeira ou empresa de crédito.

§ 11º. O BANCO fica obrigada a prestar todo atendimento necessário (médico, psicológico, segurança) ao bancário e a sua família em caso de ameaças, seqüestros e outros delitos, consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às agências ou unidades bancárias. E caso o trabalhador ou familiares tenham que auxiliar a polícia no reconhecimento dos delinqüentes, o BANCO deverá garantir segurança individual para os mesmos, enquanto se fizer necessário.

CLÁUSULA 73ª - DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

O BANCO obriga-se a fornecer mensalmente às entidades sindicais listagem com os nomes dos funcionários que retornarem de licença médica.

CLÁUSULA 74ª - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ

Será mantido o vínculo empregatício com os funcionários aposentados por invalidez enquanto estiver sendo submetido à perícia, sendo assegurada ainda a percepção de todas as vantagens existentes anteriormente à aposentadoria e outras que vierem a ser contratadas coletivamente.

§ 1º - Aos funcionários aposentados por invalidez, que tiverem o benefício suspenso, será garantida estabilidade por vinte e quatro meses a partir do retorno às atividades funcionais.

§ 2º - Será devido ao trabalhador aposentado por invalidez, decorrente de acidente de trabalho ou doença de origem ocupacional, a multa de 40% sobre todos os depósitos do FGTS.

§ 3º - O remanejamento poderá ser cancelado quando a funcionária retornar da licença maternidade/aleitamento.

CLÁUSULA 75ª - VERBA CARÁTER PESSOAL/LER/DORT

O BANCO assegurará, em caráter pessoal, após o término da licença-saúde, o pagamento das vantagens relativas à gratificação que o funcionário recebia na véspera do afastamento, quando o funcionário for licenciado de suas funções, com diagnóstico de LER/DORT.

§ 1º - O funcionário deixará de fazer jus à vantagem da gratificação que estiver recebendo quando vier exercer, em caráter definitivo, cargo comissionado com remuneração de valor igual ou superior ao do que vinha recebendo;

§ 2º - Caso o funcionário venha a ocupar cargo comissionado com remuneração inferior à da gratificação recebida durante a licença, receberá apenas a diferença existente;

§ 3º - Em caso de substituição de cargo comissionado, o funcionário terá direito nos dias de substituição, à vantagem de maior valor;

§ 4º - O BANCO realizará o rodízio dos funcionários que estejam trabalhando em atividades repetitivas.

CLÁUSULA 76ª - DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO

O BANCO deverá desenvolver programas de reabilitação para os funcionários que retornarem à atividade e ainda apresentarem seqüelas.

§ 1º - Para atingir o objetivo acima, o BANCO deverá promover a revisão das rotinas de trabalho dos funcionários e a melhoria das condições do ambiente.

§ 2º - Deverá integrar esse programa de reabilitação, curso de atualização acerca das atividades a serem desenvolvidas pelo funcionário.

§ 3º - O funcionário tem o direito a manter todos os benefícios de que gozava anteriormente.

§ 4º - Não poderá ser exigida produtividade do funcionário em seu período de reabilitação.

§ 5º - O banco deverá permitir aos sindicatos o acompanhamento nos locais de trabalho, nessas situações.

CLÁUSULA 77ª - PROTEÇÃO À FUNCIONÁRIA GESTANTE

O BANCO garantirá para a funcionária, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outra unidade no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso.

§ 1º - Havendo determinação médica fica assegurada à funcionária gestante o afastamento de suas funções / local de trabalho, a qualquer tempo, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens.

§ 2º - Caso não haja determinação médica, a funcionária gestante não poderá ser transferida de seu local de trabalho por interesse do BANCO.

§ 3º - Será assegurado às funcionárias mães, inclusive adotivas, com filhos em idade inferior a seis meses, dois descansos especiais diários de uma hora um para amamentação, facultando-se a redução de jornada de trabalho em duas horas.

§ 4º - Será garantida a inamovibilidade da funcionária gestante.

CLÁUSULA 78ª - ASSÉDIO SEXUAL

O BANCO se compromete a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com os sindicatos, devendo:

- a) Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Publicar obras específicas;
- c) Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- d) Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
- e) Realizar Oficinas com especialistas da área;

§ 1º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa);

§ 2º - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;

§ 3º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;

§ 4º - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493;

§ 5º - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo **superior hierárquico do assediador**, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

CLÁUSULA 79ª - ASSÉDIO MORAL

A partir da assinatura do presente acordo, o BANCO passa a considerar a prática de assédio moral pela sua cadeia administrativa como uma infração ao seu código de ética. Seja ela praticada com fins administrativos e de resultado, seja ela praticada para impedir a livre organização dos trabalhadores ou ainda discriminações de outras ordens. O BANCO coibirá situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao bancário.

§ 1º - O Banco se compromete a analisar todas as denúncias de assédio-moral, com o apoio do SESMT e CIPA, dando livre acesso ao sindicato e delegados sindicais as informações contidas no processo.

§ 2º - O Banco patrocinará a criação de um curso sobre a coibição da prática assediadora. O mesmo deve ser criado com o auxílio e supervisão do funcionalismo e do movimento sindical. Quando pronto, o mesmo deve ser aberto a todos os funcionários.

§ 3º - Quando da constatação dessa prática, o praticante deve obrigatoriamente passar por curso de reciclagem, curso já citado no caput.

§ 4º - Para casos onde se encontre reincidência do assediador, o mesmo deve passar por processo administrativo. Mesmo tratamento dado a todos que descumprem o código de ética do Banco.

§ 5º - O Banco emitirá o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), em nome do colega assediado. A este também será garantido tratamento psicoterápico integral, se assim for de seu interesse.

§ 6º - Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pelo empregador, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

CLAUSULA 80ª - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos companheiros ou companheiras de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por esta convenção, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de companheirismo decorra de relacionamento homoafetivo, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

§ ÚNICO. No caso de adoção por casal homoafetivo deverão ser observadas as mesmas garantias estabelecidas para os casais heterossexuais.

CLAUSULA 81ª - COMBATE AO MACHISMO, AO RACISMO E À LGBTFOBIA, POR DIREITOS IGUAIS PARA AS MULHERES, NEGROS, LGBTQIA+ E INDIGENAS

O BANCO se compromete a implantar uma política de educação social, com realização de palestras, cursos e debates sobre os temas desta cláusula.

§ 1º. Será implantado um sistema de promoção com pontuação extra aos empregados do gênero feminino, negros, LGBTQIA+ e indígenas.

§ 2º. É vedada a imposição de qualquer tipo de “dress code” ou regramento que impeça a livre manifestação cultural, étnica, de gênero ou de orientação sexual, bem como é vedada a imposição de vestimentas, maquiagens ou acessórios que constringam, ofendam ou explorem sexualmente a imagem dos trabalhadores, em especial as mulheres.

CLAUSULA 82ª - DOS EXAMES MÉDICOS

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão submetidos a exames médicos previstos neste acordo e na legislação, devendo sempre ser realizados por médico especializado em Medicina do Trabalho, em local apropriado e diverso daquele em que desenvolve suas atividades, sendo que este médico deverá conhecer o local de trabalho.

§ 1º - Nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de doença de origem ocupacional.

§ 2º - Todo funcionário que trabalhe em atividade que exija esforços osteomusculares ou que atue em centrais de teleatendimento e congêneres deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátricos, otorrinolaringológicos, ortopédicos e outros que se fizerem necessários, de acordo com resultado do PCMSO, com periodicidade máxima de seis meses. No ASO (Atestados de Saúde Ocupacionais) deve constar que estas atividades são de risco.

§ 3º - É necessário investigar, para se dotar de instrumentos para o combate, o surgimento de novas doenças em centrais de tele-atendimento, a saber, doenças renais e do aparelho urinário. Nessa atividade os funcionários bebem muita água, pois ao falar a boca é ressecada. Como ainda existe controle da “pausa toalete”,

a contenção de líquido vem ocasionando moléstias dessa natureza entre os atendentes.

§ 4º - No caso dos Atestados de Saúde Ocupacionais (ASO), emitidos quando da realização dos Exames Periódicos dos funcionários que manipulam numerários (caixas e funcionários do Núcleo de Valores), deverá ser registrado "Risco Biológico", devido a contaminação das cédulas e moedas por microorganismos.

§ 5º - Sempre que forem constatados sintomas de doenças de origem ocupacional, deverá ser emitida a CAT, independentemente da confirmação do diagnóstico e donexo causal.

§ 6º - O BANCO se obrigará a realizar todos os exames médicos previstos no artigo 168 da CLT e na NR-7, quais sejam, admissional, periódico, mudança de função, retorno e demissional, garantindo e primando sempre pela qualidade, sendo que o demissional deverá ser realizado independentemente da data em que tenha sido realizado o último periódico.

§ 7º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais relativos aos aspectos ergonômicos, conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.

§ 8º - Suspeitando da ocorrência de doença de origem ocupacional, o médico fornecerá ao trabalhador laudo detalhado, mencionando o diagnóstico e as causas prováveis da doença, devendo o empregador, imediatamente, emitir a CAT e afastar o empregado, se houver determinação, encaminhando-o ao INSS para abertura do auxílio-doença acidentário caso o afastamento indicado seja superior a 15 dias.

§ 9º - O BANCO enviará aos sindicatos e à CIPA(s), cópia do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere à NR-7, item 7.4.6.11.

§ 10º - Sempre que for necessária a realização de exames médicos e laboratoriais específicos, os mesmos serão custeados pelo BANCO e realizados em local e prestador conveniado escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele.

§ 11º - O BANCO efetuará, anualmente, campanha de prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata, custeando integralmente os exames necessários a esse fim e abonando o dia do exame, caso seja necessário.

§ 12º - Se esses exames não forem integralmente cobertos pela CAMED serão ressarcidos pelo BANCO, mediante apresentação de comprovante de suas realizações.

§ 13º - Aos funcionários lotados em unidades localizadas em cidades que não disponham de médicos, laboratórios, hospitais ou casas de saúde conveniados com a CAMED, o BANCO abonará as ausências daqueles que necessitem se deslocar para outras cidades, por problemas de saúde pessoal ou de seus dependentes inscritos, além de custear a totalidade das despesas efetuada.

CLAUSULA 83ª - VACINAÇÃO / EXAMES PREVENTIVOS

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, objetivando zelar, promover, prevenir e preservar a saúde do conjunto de seus funcionários, o BANCO providenciará o seguinte:

- a) Vacinação de todos os funcionários e dependentes, no mês de fevereiro, contra os diferentes tipos de gripe ou vírus causadores de doenças respiratórias;
- b) Vacinação de todos os funcionários e dependentes, contra febre amarela, tifo, tétano, sarampo, caxumba, rubéola, tuberculose, HPV e hepatites;
- c) Disponibilização de exames periódicos como os de próstata, HPV, mamografia e meningite;
- d) Disponibilização de exames periódicos direcionados para grupo de risco de doenças cardíacas como fumantes, obesos, hipertensos e funcionários com histórico familiar indicativo;
- e) Distribuição e/ou afixação, em todos os postos de trabalho, de cartazes e folders institucionais sobre prevenção da saúde em geral, e campanhas específicas em casos de epidemias.

§ Único - Os funcionários não serão onerados com os custos desta Cláusula.

CLAUSULA 84ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – FUNCIONÁRIO DESPEDIDO

O funcionário dispensado sem justa causa a partir de 01.09.2024 usufruirá do convênio da CAMED, pelo período de 02 (dois) anos, a expensas do BANCO.

§ Único - Os funcionários dispensados sem justa causa até 31 de agosto de 2024 estarão abrangidos pelas condições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025.

CLAUSULA 85ª - DAS CIPAS E SIPAT

Durante a vigência deste acordo, o BANCO obriga-se a dar cumprimento à Norma Regulamentadora número 5, da Portaria 3.214/78, e a observar o seguinte:

- 1) Todos os componentes da CIPA, inclusive os que seriam indicados pelo empregador, e os representantes designados, previstos no item 5.6.4., da NR 5, deverão ser eleitos pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento. A indicação dos cargos na CIPA deverá ser feita entre os seus componentes;
- 2) Nos prédios onde houver CIPA, um membro eleito, escolhido pelos outros membros eleitos, deverá ter dedicação integral para desenvolver as atividades daquela Comissão;
- 3) A integração das CIPAs e dos designados, conforme determina o item 5.4. da NR5, verificar-se-á por município ou Estado e deverá ser viabilizada através de reuniões, no mínimo bimestrais, que objetivarão dar condições aos representantes estabelecerem políticas de segurança e saúde no trabalho.
 - 3.1 – Nos municípios onde o BANCO tiver mais do que 200 bancários, deverá ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados.
- 4) As unidades do BANCO instaladas em centros comerciais ou industriais, proporcionarão a integração dos membros de CIPA ou designados, com os demais membros de CIPA ou designados das outras empresas, com o objetivo de cumprir a previsão da NR 5 (5.5)
 - 4.1 – Para essa integração, será concedida aos membros de CIPA e designados, liberação de 5 (cinco) horas mensais para realização de reuniões.

- 5) Além das prerrogativas estabelecidas na NR 5, a CIPA e designados terão de participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar previamente o impacto à segurança e saúde dos trabalhadores, de projetos de alteração e reformas no ambiente; e alteração de processo e organização do trabalho;
- 6) Os cipeiros e designados poderão fazer-se acompanhar de quaisquer assessores técnicos ou diretores do Sindicato para participação das reuniões, inspeções e demais atividades da CIPA;
- 7) As providências definidas pela CIPA deverão ser implementadas imediatamente pelo empregador;
- 8) As informações repassadas pelo empregador à CIPA também deverão ser repassadas ao sindicato profissional;
- 9) O empregador deverá liberar do trabalho os membros da CIPA e designados, sem prejuízo dos salários, no mínimo, por 12 horas semanais, para cumprimento de suas atribuições e para participação em cursos promovidos ou indicados pelos sindicatos;
- 10) Após a eleição da CIPA e designados e antes da posse dos eleitos, a empresa deverá promover, em horário de expediente, treinamento dos seus membros, inclusive suplentes e designados, para que tenham melhores condições de identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho e analisar os acidentes e doenças de trabalho ocorridas, considerando as características específicas do ramo de atividade e da empresa;
- 11) O treinamento que menciona o item 9 deverá ter carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, 6 horas diárias;
- 12) Os treinamentos de que tratam os itens 5.35 e 5.36, da NR 5, serão ministrados por profissionais indicados, conjuntamente, pela CIPA e pelo sindicato profissional;
- 13) Com a finalidade de proporcionar a integração que estabelece o item 5.47 da NR 5, serão concedidas aos membros de CIPA e designados 5(cinco) horas mensais para o fim de realizarem reuniões conjuntas;
- 14) O BANCO repassará aos sindicatos profissionais, relatórios acerca das medidas de prevenção e proteção, bem como sobre as informações a serem divulgadas aos trabalhadores, conforme estabelecem os itens 5.48, 5.49 e 5.50, da NR 5;
- 15) É vedado qualquer tratamento discriminatório aos funcionários que foram candidatos e eleitos, que acarrete alteração injustificada de função ou de suas atividades normais desenvolvidas na empresa;
- 16) No processo eleitoral, o BANCO deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos;
- 17) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 30(trinta) dias, da data da formação de Comissão Eleitoral para a eleição de CIPA. Em relação à eleição do designado, o sindicato profissional respectivo é que deverá divulgar os procedimentos de eleição, com antecedência mínima de 30 dias do pleito.
- 18) As eleições serão administradas e fiscalizadas pelos sindicatos e pelo BANCO, garantindo-se ao sindicato o direito de acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração de votos;

19) Aos trabalhadores candidatos e não eleitos, fica assegurada a estabilidade de 6(seis) meses após a oficialização dos resultados das eleições;

CLAUSULA 86ª - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

O BANCO instituirá programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos funcionários em fase de pré-aposentadoria, com vistas a favorecer o processo de adaptação desses funcionários a essa nova condição.

CLAUSULA 87ª - OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE

Também serão elaborados programas para outras questões relacionadas à saúde pública, tais como: alcoolismo, drogadicção, estresse, doenças cardíacas, dentre outras.

CLAUSULA 88ª - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO

Os sindicatos profissionais convenientes poderão fiscalizar a implantação de medidas preventivas em relação à saúde ocupacional dos trabalhadores, em todos os locais de trabalho.

CLAUSULA 89ª - DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS HIV, CANCER E DOENÇAS GRAVES

O BANCO se obrigará a dar assistência médico/psicológica, bem como assistência financeira a todo empregado portador do vírus HIV ou diagnosticados com a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

§1º. É proibida a exigência de exame para a constatação da existência do vírus HIV.

§ 2º - O BANCO deverá adotar política global de prevenção contra a AIDS e de acompanhamento integral a doentes soropositivos, junto com os Sindicatos e as CIPAs, no prazo de noventa dias, contados a partir da data de assinatura desta Convenção.

§ 3º - É garantida ao empregado soropositivo, com câncer ou doença grave a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

CLAUSULA 90ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACEUTICA

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por este acordo, a seus filhos, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo, aos pais, bem como aos irmãos menores de 18 anos ou inválidos, aos aposentados e respectivos dependentes e por um ano após a morte de empregado abrangido por este acordo, aos dependentes econômicos, no mínimo, a cobertura de plano de saúde padrão e assistência odontológica, sem ônus aos mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

§ 1º - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios do caput contratados pela empresa abrangida por este acordo, pelo período de 1 (um) ano, contado do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

§ 2º - A assistência de que trata o caput da presente Cláusula se estenderá pelo período de 2 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

§ 3º - No caso de falecimento do empregado será garantida assistência médica e hospitalar aos seus dependentes, pelo período de cinco anos.

§ 4º - Após os períodos de concessão acima estipulados, o trabalhador terá direito de optar pela manutenção do convênio, por um período de até 30 meses, desde que arque com o ônus do convênio.

§ 5º - Deverá ser garantida assistência por especialistas em terapias alternativas reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

§ 6º - O BANCO arcará com as despesas decorrentes da aquisição de medicamentos destinados aos seus funcionários, portadores de doenças crônicas e que necessitam de tratamento permanente.

§ 7º - No caso de doença do funcionário, cônjuge, filhos, dependentes legais e seus parentes até segundo grau, excepcionalmente, o Banco autorizará a remoção/transferência temporária do funcionário para uma unidade do Banco localizada em um centro de referência para tratamento

CLAUSULA 91ª - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos deste acordo, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluídas as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho e aqueles apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho e vítima de sequestro, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto, inclusive aqueles sofridos por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição.

§ 1º - O BANCO se obrigará a considerar como doenças ocupacionais, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

§ 2º - É obrigatória a comunicação ao INSS da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, por meio de CAT, constatadas ou que sejam objeto de suspeita, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

§ 3º Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

§ 4º - O BANCO se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorrido nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que a CIPA e o sindicato profissional terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelos funcionários.

§ 5º - O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento, como as previstas nas NR(s) 5 e 9, da Portaria 3.214/78.

§ 6º - O BANCO responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com deslocamento e medicamentos, e de pessoas de sua relação quando se tratar de seqüestro que as envolva.

§ 7º - Quando do retorno ao trabalho, após a licença por acidente ou doença ocupacional, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, facultando-se à CIPA e ao sindicato profissional o acompanhamento da reabilitação, ficando assegurada toda e qualquer gratificação que o empregado recebia na véspera do afastamento.

§ 8º - O trabalhador que, em razão de seqüela resultante de acidente ou doença de qualquer natureza, estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, será readaptado, na mesma dependência, sempre que possível, em atividade que não lhe cause nenhum tipo de constrangimento ou prejuízo, respeitando as suas limitações laborais, sem perda de quaisquer direitos e sem qualquer prejuízo salarial, inclusive quanto a adicionais, gratificações e comissões percebidos anteriormente.

§ 9º - Somente em caso de o trabalhador não poder ser readaptado na mesma dependência, em função de características do local e da atividade, deverá ser transferido para uma dependência mais próxima, mediante sua anuência prévia e do sindicato.

§ 10º - O BANCO permitirá que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas ao BANCO para serem solucionadas.

§ 11º - O BANCO elaborará os relatórios do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e repassarão cópias dos mesmos aos sindicatos com o respectivo cronograma de implementação.

§ 12º - O funcionário afastado da atividade laboral, em razão de acidente do trabalho, continuará recebendo o auxílio-refeição/alimentação, auxílio-cesta alimentação e o auxílio creche-babá.

CLAUSULA 92ª - SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

O BANCO deverá tomar todas as providências cabíveis para dotar suas instalações de condições de segurança contra roubos, sequestros e agressões, tendo como objetivo a defesa dos trabalhadores dos estabelecimentos bancários, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

§ 1º - A garantia estabelecida no caput deverá ser implementada pelas seguintes medidas, em um prazo de 120 dias, salvo nos Estados e municípios onde houver leis e prazos específicos. Findo este prazo, o BANCO parará a multa de R\$ 28.294,48 (vinte e oito mil duzentos e noventa e quatro reais e quarenta e oito centavos), por agência infratora, em prol da entidade sindical da base territorial. O BANCO obriga-se ainda:

- a) instalação de portas de segurança, nos principais acessos aos estabelecimentos, vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as agências, PAB's;
- b) instalação de escudo blindado em todas as agências e PAB's;

c) exigir das empresas contratadas para a prestação de serviços de segurança, que treinem devidamente os vigilantes;

d) instalação de equipamentos de filmagem camuflados, que possibilitem a identificação dos assaltantes e que fiquem ligados diretamente a uma central de segurança fora da agência.

§ 2º - Fica vedado ao BANCO atribuírem aos bancários e às bancárias, a tarefa de transporte e guarda de quaisquer numerários, malotes e de chaves de acesso aos cofres, bem como a guarda de acionadores de alarme.

§ 3º - O BANCO fica obrigado a manter segurança, com os vigilantes, 24 horas por dia, sendo que as Agências deverão ser abertas aos funcionários pelos vigilantes que estiverem em serviço.

§ 4º - As empresas devem fornecer ao vigilante colete a prova de balas de uso individual, assim como o fardamento;

§ 5º - É vedada a utilização dos profissionais de segurança em qualquer função que não seja a de garantir a segurança da unidade dos trabalhadores e de seus usuários.

§ 6º - Nenhuma agência e PAB poderá ser aberto sem a presença de vigilância treinada e instalações de segurança necessárias.

§ 7º - Toda pessoa legalmente autorizada a adentrar portando arma de fogo em dependência do banco (policiais, civis detentores de porte federal de arma de fogo, etc.) seja obrigatoriamente “escortada” por vigilante armado, sendo vedada a “escorta” por parte de bancário;

§ 8º - O BANCO elaborará módulos de treinamento para os funcionários sobre prevenção a assaltos e emissão de CAT, com a participação da Comissão prevista na cláusula anterior.

§ 9º - Em caso de assalto consumado, ou não, a qualquer dependência do BANCO, inclusive PAB, deverá ser feita comunicação interna onde será registrado o evento, nominando os funcionários presentes e os fatos ocorridos, junto com o Boletim de Ocorrência policial, com cópias para o SEEB.

§ 10º - Na ocorrência de assalto, o BANCO designará um advogado para acompanhar o funcionário por ocasião do comparecimento ao órgão policial.

CLAUSULA 93ª - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Quando exigida pela lei, o BANCO se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos funcionários e pagamento das parcelas decorrentes, inclusive os valores referentes às diferenças da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo judiciário, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento, devendo as diferenças serem quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do § 1º. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

§ 1º - Se excedido o prazo, a empresa, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

§ 2º - Não comparecendo o empregado, o BANCO dará do fato conhecimento à Entidade Profissional conveniente, mediante comprovação do envio ao

empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

§ 3º - Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do empregador nesse ato. É admitida a homologação com ressalvas.

§ 4º - As disposições desta Cláusula não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

§ 5º - Em caso de cessação do contrato de trabalho no período de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base até a data da assinatura de protocolo ou desta convenção, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, as empresas abrangidas por esta convenção deverão efetivar o pagamento das diferenças salariais e indenizatórias decorrentes destes instrumentos, em até 10 dias consecutivos da assinatura dos mesmos.

CLAUSULA 94ª - CARTA DE DISPENSA

Após a observância dos procedimentos estabelecidos nesta convenção, no artigo garantias contra a dispensa imotivada, caso a dispensa do empregado seja mantida, será a dispensa formalizada por escrito, de forma clara, especificando os motivos da demissão.

CLAUSULA 95ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Se violada qualquer Cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

CLAUSULA 96ª - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este acordo, da base territorial das entidades convenentes, estão formalizadas em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO, as quais fazem parte integrante do presente acordo, para todos os efeitos legais.

CLAUSULA 97ª - CONTRATAÇÃO DE CONCURSADOS

O BANCO dará posse a todos os aprovados no último concurso público, diminuindo assim, a grande defasagem de funcionários em seu quadro de pessoal.

CLAUSULA 98ª - VIGÊNCIA DESTE ACORDO

A presente convenção tem duração de um ano, de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025, sendo prorrogada automaticamente até que outra a substitua. Acordado entre todas partes, aplica-se, assim, a ultratividade, e a não descontinuidade de nenhuma cláusula vigente, mesmo após o fim do prazo aqui estipulado, até que haja uma nova convenção para substituir a atual. As cláusulas benéficas pactuadas nos instrumentos de negociação coletiva anteriores, incorporam-se ao patrimônio jurídico dos empregados, como cláusulas de seus contratos de trabalho.