MINUTA DA FENABAN 2022-2023

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos desta convenção coletiva de trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelos bancos; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes aos bancos nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como administração ou gestão de ativos/riscos.

§ 1º. Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes aos bancos as empresas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança e outros papéis bancários, home bank, tele-atendimento, tesouraria, apoio às máquinas de auto-atendimento e similares. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem consideradas incluem-se as de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

§ 2º. Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos aquelas da área de cartão de crédito, leasing, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

§ 3º. Entende-se por empresas que atuam na área de crédito ou similares as financeiras, as promotoras de venda, as empresas de factoring, agências de fomento, cooperativas, securitizadoras, fintechs, crédito hipotecário e sociedades de crédito ao micro-empreendedor e similares.

CLAUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL E ISONOMIA

A título de reajuste salarial, as empresas abrangidas por esta convenção corrigirão, em 01.09.2022, todas as verbas salariais de seus empregados pela aplicação do percentual de 35% (trinta e cinco por cento), compensando-se os reajustes salariais não ocorridos na média da categoria bancária a partir de julho de 1994, além da reposição integral do INPC acumulado no período dos 12 últimos meses antes do término do ACT vigente e do reajuste equivalente à média de crescimento dos ativos dos cinco maiores bancos do país.

§ 1°. 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.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, nenhum(a) trabalhador(a) por ela abrangido(a), contratado(a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 6.395,00, equivalente a um salário mínimo calculado pelo Dieese para suprir todas as necessidades de um trabalhador e de sua família;

b) Pessoal de Escritório: R$ 9.344,42;

c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos: R$ 11.965,31;

d) Primeiro comissionado: R$ 17.160,00;

e) Primeiro gerente: R$ 21.120,00.

§ Único. Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2022, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO BONUS/14º SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração desse mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como, aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

CLÁUSULA 5ª – PROTEÇÃO SALARIAL – GATILHO

A partir de 01 de setembro de 2022, todas as empresas abrangidas por esta convenção protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos empregados abrangidos por este Acordo, recompondo o seu valor real acordado em 01 de setembro de 2022, 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.

§ ÚNICO. Os valores dos auxilio 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.

CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, as empresas abrangidas por esta convenção efetuarão pagamento, no mês de fevereiro de cada ano, de metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

§ 1º. O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no § 2º, do Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

§ 2º. Na folha de pagamento de novembro, quando do pagamento do 13º Salário/Gratificação de Natal será descontado o adiantamento efetuado pelo seu valor nominal.

CLÁUSULA 7ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

§ 1º. Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

§ 2º. O pagamento reflete a substituição constante no "caput", e o pagamento desta cláusula será feito por hora trabalhada, garantindo-se o acumulo da função caso este já perceba outra função.

CLÁUSULA 8ª - 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".

ADICIONAIS SALARIAIS

CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

§ 1º. O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.
§ 2º. Aos empregados (as) que assinaram o acordo abrindo mão do ATS, também terão direito a recebê-lo novamente.

CLÁUSULA 10ª – ADICIONAL DE QUINQUENIO

Todo (a) empregado (a) abrangido (a) por esta convenção fará jus ao quinquênio na data em que completa 5 (cinco) anos subsequentes de trabalho.
§ 1º. O valor do quinquênio será de 10% (dez por cento) da remuneração bruta do (a) empregado (a), salvo se já existir adicional com melhores benefícios.

CLÁUSULA 11ª – 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, independente de eventual interrupção na prestação de horas extras em qualquer dia da semana, em face do encerramento antecipado do expediente, substituição de cargos comissionados, afastamentos abonados, licenças-paternidades 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 componham a remuneração variável.
§ 3°. O valor das horas extras será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento.
§ 4°. Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao funcionário será devida automaticamente a média atualizada das horas extras percebidas nos 04 (quatro) ou 12(doze) meses, a que for mais vantajosa, contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho.
§ 5°. As horas extraordinárias trabalhadas e não pagas até o dia 30 (trinta) do mês subsequente serão devidas com acréscimo de 200% (duzentos por cento).
§ 6°. As horas extraordinárias prestadas por todos os gerentes e detentores de funções comissionadas, realizadas além da jornada de 05 (cinco) horas diárias, deverão ser pagas com adicional de 100% (cem por cento).
§ 7°. As horas extraordinárias excepcionalmente realizadas aos sábados, domingos e feriados, serão pagas com acréscimo de 200% (duzentos por cento).

CLÁUSULA 12ª – 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. O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por cinco anos consecutivos, ou dez intercalados.

CLÁUSULA 13ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA + QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito à 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.
§ 1º. 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.
§ 2º. A gratificação prevista desta clausula é cumulativa com a quebra de caixa se esta já existir, e onde não existir deverá ser implantada respeitando-se o valor mínimo praticado no mercado.

CLÁUSULA 14ª - DOS ADICIONAIS DE PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

As empresas abrangidas na presente convenção pagarão adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade na seguinte forma:
a) Adicional de Insalubridade - Aos empregados que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, incluídos aí, os empregados dos setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, laboratório, revelação de filmes e manipulação de substâncias tóxicas, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatórios, bem como os empregados que exerçam ou venham a exercer a função de caixa, que trabalhem em subsolo, e em postos localizados em empresas que paguem insalubridade a seus empregados, será pago um adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do empregado para todos os efeitos legais, calculado sobre todo o salário.
b) Adicional de Periculosidade - Será devido o adicional de periculosidade, de 30% (trinta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os empregados que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade, ou trabalhem em postos bancários e empresas que paguem este adicional a seus empregados.
c) Adicional de Penosidade - As empresas pagarão 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 convenentes 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.
§ ÚNICO. O pagamento do adicional respectivo não exime o empregador das melhorias nas condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.

CLÁUSULA 15ª - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão 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 (uma 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 nas férias (+ 1/3), 13º salário, FGTS e horas extras.

CLÁUSULA 16ª - 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.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, auxílio refeição no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição, tíquetes alimentação ou cartão magnético, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

§ 1º. O Auxílio Refeição/Alimentação será concedido e antecipado mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao do benefício, inclusive nos períodos de gozo de férias e enquanto perdurar os afastamentos por doença, licença-maternidade/paternidade ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.
§ 2º. As empresas concederão aos seus empregados, na mesma data do pagamento da segunda parcela do 13º salário, o equivalente a um mês adicional de auxílio Refeição/Alimentação adicionais.
§ 3º. O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta Cláusula, terá natureza remuneratória, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias dos empregados.
§ 4º - As empresas concederão aos seus funcionários um ticket a mais para cada 6 horas extraordinárias trabalhadas no mês
§ 5º. O auxílio sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória com recolhimentos para INSS e FGTS, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias dos empregados.

CLÁUSULA 18ª - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de um salário mínimo nacional, mediante crédito em conta corrente, junto com a entrega do Auxílio-Refeição, previsto na cláusula anterior, concedendo-se também em caso de gozo de licença maternidade/adoção, paternidade/adoção, férias e nos afastamentos de qualquer natureza relativos a doenças ou acidentes, enquanto durar o afastamento.
§ 1º. As empresas abrangidas por esta convenção concederão a seus empregados, 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.
§ 2º. As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos empregados detentores de aposentadoria provisória, os benefícios do caput desta cláusula.
§ 3º. O auxílio sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória, com recolhimentos para INSS e FGTS, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias.

CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos empregados 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. Reembolsarão, 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.
§ 1º. Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados 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/empregado doméstico, 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.
§ 4º. Os bancos deverão implantar creche nos locais de trabalho ou próximo a eles, devendo a empregada optar por receber o auxilio creche ou pela creche conveniada.

CLÁUSULA 20ª - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência, independentemente da idade, até o valor mensal de dois salários mínimos, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.
§ 1º. As condições e os procedimentos a serem observados são idênticos aos previstos na Cláusula Auxílio-Creche / Auxílio-Babá.
§ 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/empregado doméstico, 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. As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a liberação do ponto dos funcionários que são dirigentes de associações de apoio às pessoas com deficiência durante o período de participação em cursos, seminários, congressos, conferências e similares relacionados a atividade.

CLAUSULA 21ª - AUXILIO EDUCAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas 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, 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. As empresas abrangidas por esta convenção ressarcirão integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 2º, as despesas com inscrições para os Vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano, bem como inscrição para a prova do ENEM.
§ 7°. As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão, uma vez por ano, até o limite de 50% do piso de escriturário/técnico bancário previsto nesta convenção as despesas comprovadas por seus empregados, com material escolar e uniforme dos filhos matriculados no ensino fundamental das escolas públicas ou privadas.

CLÁUSULA 22ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 01 (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 23ª - GOZO DE FÉRIAS

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a não obrigar seus empregados a venderem férias, bem como não obrigar o parcelamento de sua fruição, deixando a faculdade de venda e/ou parcelamento ao livre arbítrio dos empregados. O empregado poderá dividir seu tempo total de férias em até 3 períodos distintos, nos termos da lei.

CLAUSULA 24ª - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS / PARCELAMENTO

As empresas abrangidas por esta convenção efetuarão adiantamento por ocasião das férias regulamentares, sendo sua devolução em até 12 (doze) parcelas iguais e sucessivas, sem nenhum acréscimo.

CLAUSULA 25ª - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão, 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 26ª - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte, e retorno à residência, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão 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 beneficio do Vale-Transporte.

CLAUSULA 27ª - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

Nas transferências de empregados para outros municípios, independentemente de alteração de domicílio e, desde que ocorra com a concordância dos mesmos, as empresas abrangidas por esta convenção garantirão as seguintes vantagens:

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

2 - pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares;

3 - ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e a 50% do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 meses;

CLAUSULA 28ª - VALE-TRANSPORTE

As empresas abrangidas por esta convenção concederão 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 empregados, o vale-transporte fornecido pela empresa.

§ 2º. O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como em caso de licença maternidade, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

§ 3º. 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, metrôs, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento.

§ 4º. As empresas abrangidas por esta convenção reativarão 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,

§ 5º. As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pela empresa.

CLAUSULA 29ª - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO

Fica assegurado ao empregado 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. As empresas abrangidas por esta convenção que não mantenham convênio com o INSS para pagamento de benefícios continuarão a realizar o pagamento dos salários aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

§ 2º. Quando o trabalhador abrangido por esta convenção 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.

§ 3º. É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações.

§ 4º. 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 auxilio refeição, auxílio cesta alimentação, auxílio farmácia e vale transporte pelo tempo que perdurar o afastamento.

§ 5º. Os pagamentos de que trata esta cláusula deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa.

§ 6º. As empresas signatárias do presente instrumento manterão o pagamento do salário ao empregado cujo auxílio-doença e acidentário tenham cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

§ 7°. O empregado 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 empregado até que seja atingido o período de contribuição necessária.

CLAUSULA 30ª - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

Os bancos isentarão os trabalhadores abrangidos por esta convenção do pagamento de quaisquer tarifas bancárias, sem prejuízo dos planos que tragam maiores benefícios aos bancários.

§ 1°. Os bancos cobrarão dos bancários juros não superiores a 1% (um por cento) ao mês, nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito, respeitando-se os critérios mais vantajosos que houver.

§ 2°. Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho as empresas de crédito concederão financiamento de até R$ 10.000,00 (dez mil reais) a todo funcionário que manifestar interesse. O financiamento será concedido pelo prazo de sessenta meses sem encargos.

CLAUSULA 31ª - REESCALONAMENTO DE DÍVIDAS

As empresas implementarão linha de credito 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 especial, 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, respeitando-se os critérios mais vantajosos que houver.

CLAUSULA 32ª - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Os empregados 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 2022, 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 empregados. No caso de empresas de outra natureza, deverão ser apresentados demonstrativos cabíveis para essa demonstração.
§ 1. Para o pagamento a título de PLR não serão compensados outros efetuados por planos de remuneração variável (PL e PPR).
§ 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 33ª - CRIAÇÃO OU MELHORIAS NO PCS

As empresas que assinam esta convenção estão obrigadas a implantar um PCS (Plano de Cargos e Salários) em comum acordo com a decisão da categoria em assembleias das entidades sindicais.
§ 1º. O prazo previsto para a implantação do PCS será de 6 (seis) meses após a assinatura desta convenção;
§ 2º. Nas empresas onde já existem PCS será feito um novo plano para colocar todos os empregados num único PCS sem prejuízo dos que já percebem mais.

CLAUSULAS SOCIAIS

CLAUSULA 34ª - ABONO ASSIDUIDADE

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a todos os seus empregados o direito a 5 (cinco) ausências anuais abonadas em qualquer dia da semana, no período de vigência da presente Convenção, independentemente do motivo a que se destinam.
§ ÚNICO. As ausências abonadas estabelecidas no caput poderão ser revertidas em espécie, a critério do empregado.

CLAUSULA 35ª - 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 instituição de ensino.

CLAUSULA 36ª - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO

A todos os empregados 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 excepcional ou deficiente físico, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) ou 24(vinte e quatro) anos.
§ 2º. A internação ocorrida após a conclusão da jornada de trabalho será considerada como efetivada no dia subseqüente, para efeito deste artigo.
§ 3º. Se a internação ultrapassar 2 (dois) dias, as ausências subsequentes serão remuneradas enquanto durar a doença do filho(a), 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. O abono dessas faltas não será descontado dos abonos assiduidade, licença prêmio, horas extras e férias dos empregados.

CLAUSULA 37ª - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe, com filho(a) em idade de amamentação, terá direito a redução de sua jornada, em 2 (duas) hora por dia, que poderá, a critério da empregada, ser fracionada em 2 (dois) períodos de 1 (uma) hora, contados do dia do nascimento do filho(a), durante quantos meses forem necessários para a amamentação, desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico, a condição da mãe em continuar a amamentar.
§ 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 38ª - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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 doação de sangue, devidamente comprovada, com limitação quantitativa conforme definido pelas instituições de coleta;
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 a ser apresentada até 48 (quarenta e oito) horas após.
VIII - descanso remunerado de 60 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 – Para participação em eventos educacionais ou de aprimoramento profissional, desde que autorizados pelo respectivo gestor.
XII – Nos dias em que empregado portador de necessidades especiais, 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.
§ 3 °. Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, inciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subseqüente ao evento.
§ 4 °. No que couberem as ausências definidas no caput serão concedidas aos beneficiários do mesmo sexo.

CLAUSULA 39ª - CADEIRAS NAS SALAS DE AUTO–ATENDIMENTO/ CONVENIÊNCIA / CAIXA ELETRÔNICO

As empresas abrangidas por esta convenção dotarão 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 40ª - PARIDADE NA PROTEÇÃO AOS PAIS

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

CLAUSULA 41ª - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 1 (um) ano após o nascimento do filho;

b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) doença: Por 36 meses após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho;

d) trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, manutenção do contrato de trabalho com a empresa a contar do diagnóstico até, no mínimo, 36 meses após a cessação do tratamento médico.

d.1 - Se do infortúnio laboral resultar sequela que implique em redução da capacidade funcional, o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que adquira o tempo necessário à aposentadoria.

d.2 – Constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio- doença acidentário.

e) Pré-aposentadoria: A partir de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, independentemente de qualquer notificação ou comunicação ao empregador;

f) pai: O pai, desde a gravidez e até 1 (um) ano após o nascimento do filho.

g) aborto/natimorto: Em caso de aborto e natimorto, devidamente comprovado por atestado médico, por 120 (cento e vinte) dias;

h) estabilidade para portadores de AIDS, CANCER e LER-DORT;

i) adotante: até 1 (um) ano após a adoção;

j) ao que sofreu sequestro, até 60 meses da ocorrência do fato, ressalvada a hipótese do item d.1 deste artigo;

k) a todos os empregados que tiverem sido infectados pelo Covid-19, por até 1 ano após a detecção da infecção, ou do afastamento do bancário, caso este tenha ocorrido.

CLAUSULA 42ª - 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 esta convenção e não poderão ser descontadas dos empregados.

CLAUSULA 43ª - NUMERÁRIO FALSO

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

CLAUSULA 44ª - DA EXTINÇÃO DOS PLANOS DE METAS

Os convenentes comprometem-se a não mais exigir 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.

§ ÚNICO. 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.

CLAUSULA 45ª - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

Manifestando-se o empregado, 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 (quarenta e oito) 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, previsto no regulamento do empregador.

CLAUSULA 46ª - ESTABILIDADE PARA TODOS

Será garantida a estabilidade para todos os empregados (as) à exceção de faltas que levem à demissão por justa causa.

CLAUSULA 47ª - TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a terceirização no exercício de quaisquer das atividades da empresa.

§ 1º. Os bancos que eventualmente terceirizaram reassumirão as atividades e incorporarão os trabalhadores, com indenização sobre o período trabalhado, mantendo tais trabalhadores vínculo direto com as convenentes.

§ 2º. Os demais setores também deverão ser reassumidos pelos bancos no prazo máximo de seis meses.

CLAUSULA 48ª - CORRESPONDENTE BANCÁRIO

Os Bancos não implementarão os termos das Resoluções 3110 e 3156 do BACEN, ou qualquer outra que estabeleça, o correspondente bancário.

CLAUSULA 49ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho, para todos(as) os(as) trabalhadores abrangidos(as) por esta convenção, 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 empregados, 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 12h.

§ 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 convenentes 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. As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta 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. As empresas deverão possibilitar aos seus empregados o registro da jornada de trabalho, por meio de cartão de ponto ou ponto eletrônico, independentemente do número de empregados no estabelecimento.

CLAUSULA 50ª - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão permanente qualificação profissional, para que o trabalhador possa acompanhar as mudanças do setor, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados.

§ 1º. As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas 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. As Empresas obrigam-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção 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, independente 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 ex-empregados.
§ 6º. As empresas efetuarão 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. As empresas abrangidas por esta convenção avisarão formalmente os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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 à orientações para utilização dos mesmos.

CLAUSULA 51ª - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

Os bancos se obrigam a 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.

CLAUSULA 52ª - CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS

Os bancos tomarão medidas para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, que não poderá ultrapassar a 15 minutos, e possibilitarão ao sindicato o acompanhamento das iniciativas.

CLAUSULA 53ª - UNIFORME

As empresas abrangidas por esta convenção fornecerão gratuitamente, a cada empregado, no mínimo 03 (três) trajes completos por ano, quando seu uso for obrigatório ou previamente permitido.

CLAUSULA 54ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, por elas mantido, 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 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.

CLÁUSULA 55ª - 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, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão 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 pelas empresas abrangidas por esta convenção, e será feita a comunicação à CIPA, onde houver, e ao Sindicato da base territorial e respectiva Federação;
§ 3º. As empresas abrangidas por esta convenção examinarão as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, visando ao aprimoramento das condições de segurança de suas dependências;
§ 4º. As empresas abrangidas por esta convenção assumirão a responsabilidade, observado o limite mencionado no "*caput*", por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, e/ou seus dependentes, em conseqüência de assalto ou de seqüestro que atinja ou vise atingir patrimônio da Empresa;
§ 5º. As empresas abrangidas por esta convenção se comprometerão 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. As empresas abrangidas por esta convenção assegurarão, 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*, as empresas abrangidas por esta convenção assegurarão 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. As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas 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 delinquentes, as empresas abrangidas por esta convenção deverão garantir segurança individual para os mesmos, enquanto se fizer necessário.

CLÁUSULA 56ª - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ

Será mantido o vínculo empregatício com os empregados 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 empregados 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% (quarenta por cento) sobre todos os depósitos do FGTS.

CLÁUSULA 57ª - PROTEÇÃO À EMPREGADA EM GESTAÇÃO/AMAMENTAÇÃO

As empresas garantirão para a empregada, 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 assegurado 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.
§ 3°. Será garantida a inamovibilidade da empregada gestante.

CLÁUSULA 58ª - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a promover 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;

§ 5°. 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 59ª - ASSÉDIO MORAL

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao bancário.

§ 1º. Caberá ao empregador, SESMT, CIPA, averiguar o assédio moral nas relações de trabalho e tomar as medidas necessárias para coibi-lo.

§ 2º. 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.

§ 3º. As empresas custearão e implementarão programa de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.

CLÁUSULA 60ª - DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas abrangidas por esta convenção comprometem-se a promover o treinamento de seus empregados, que executam as tarefas administrativas, relativamente aos procedimentos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.

CLÁUSULA 61ª - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

As empresas abrangidas por esta convenção instituirão programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, com vistas a favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição.

CLÁUSULA 62ª - COMBATE AO MACHISMO, AO RACISMO E À LGBTFOBIA, POR DIREITOS IGUAIS PARA AS MULHERES, NEGROS, LGBTQIA+ E INDIGENAS

As empresas signatárias desta Convenção se comprometem 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 constranjam, ofendam ou explorem sexualmente a imagem dos trabalhadores, em especial as mulheres.

CLÁUSULA 63ª - SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

Os bancos deverão 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 (cento e vinte) dias, salvo nos Estados e municípios onde houver leis e prazos específicos. Findo este prazo, o Banco pagará a multa de R$ 30.000,00 (trinta mil reais), 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 e Lojas;

b) instalação de escudo blindado em todas as agências, PAB's e Lojas;

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 aos bancos 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. Os bancos ficam obrigados a manter segurança com os vigilantes 24 horas por dia, sendo que as Agências deverão ser abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço.

§ 4º. 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.

§ 5º. Nenhuma Agência, PAB ou Loja poderá ser aberta sem a presença de vigilância treinada e instalações de segurança necessárias.

§ 6º. 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.

§ 7º. 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.

§ 8º. Na ocorrência de assalto, o banco designará um advogado para acompanhar o funcionário por ocasião do comparecimento ao órgão policial.

CLÁUSULA 64ª - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Quando exigida pela lei, a empresa se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, inclusive os valores referentes às diferenças da multa de 40% (quarenta por cento) 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, a empresa dará do fato conhecimento à Entidade Profissional convenente, 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.
§ 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.

CLÁUSULA 65ª - 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.

CLÁUSULA 66ª - 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 homoafetivos, 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.

CLÁUSULA 67ª - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os bancos implementarão os ditames consubstanciados na lei 8213, artigo 93, e na legislação pertinente, estabelecendo diretrizes quanto à contratação de pessoal, no sentido de garantir oportunidade de emprego aos beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência.
§ ÚNICO. No prazo máximo de 90 dias, os bancos encaminharão às entidades sindicais da respectiva base territorial, relatórios informando acerca do cumprimento do disposto no caput.

CLÁUSULA 68ª - CRIAÇÃO E CONVERSÃO DE LICENÇA PRÊMIO

Será dado aos empregados (as) o direito a 30 dias de Licença Prêmio para gozo após a assinatura da presente convenção.
§ 1º. O empregado (a) fará jus a cada 12 meses de trabalho a mais 30 (trinta) dias de Licença Prêmio.
§ 2º. No dia imediatamente posterior a assinatura do ACT, será permitida a conversão de Licença Prêmio em espécie, na razão de até 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 69ª – 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$ 500 (quinhentos 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. Toda o fornecimento, manutenção e reparo de equipamentos, bem como fornecimento de mobiliário adequado ao home Office é de única e inteira responsabilidade do empregador.

CLÁUSULAS DE SAÚDE

CLÁUSULA 70ª – 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. As empresas abrangidas por esta convenção que desrespeitarem os intervalos previstos nesta cláusula estarão sujeitos 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, o trabalho realizado em microfilmagem, call-center e caixas.

CLÁUSULA 71ª – ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E À SAÚDE

As empresas abrangidas por esta convenção tomarão 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.
§ ÚNICO. Entre as medidas preventivas previstas no caput, as empresas procederão à limpeza e manutenção, bimestralmente, dos equipamentos de ar condicionado.

CLÁUSULA 72ª – ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção considerarão 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 dificuldades de locomoção, observados os termos da legislação federal aplicáveis à questão.

CLÁUSULA 73ª – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

As empresas signatárias do presente instrumento obrigam-se a fornecer mensalmente às entidades sindicais listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica.

CLÁUSULA 74ª – DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO

As empresas abrangidas por esta convenção deverão desenvolver programas de reabilitação para os funcionários que retornarem à atividade e ainda apresentarem sequelas.
§ 1º. Para atingir o objetivo acima, a empresa deverá promover a revisão das rotinas de trabalho dos empregados e a melhoria das condições do ambiente.
§ 2º. Deverá integrar esse programa de reabilitação, curso de atualização acerca das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado.
§ 3º. O empregado tem o direito a manter todos os benefícios de que gozava anteriormente.

CLÁUSULA 75ª – DOS EXAMES MÉDICOS

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão submetidos a exames médicos previstos nesta convenção 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 empregado que trabalhe em atividade que exija esforços osteomusculares ou que atue em centrais de teleatendimento 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;

§ 3º. Sempre que forem constatados sintomas de doenças de origem ocupacional, deverá ser emitida a CAT, independentemente da confirmação do diagnóstico e do nexo causal.
§ 4º. As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam 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.
§ 5º. 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.
§ 6º. 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.
§ 7º. As empresas abrangidas por esta convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s), cópia do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere a NR-7, item 7.4.6.11.
§ 8º. Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pelo banco e realizados em local escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele.
§ 9º. As empresas efetuarão, 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.

CLÁUSULA 76ª – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE

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

CLÁUSULA 77ª – COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA 78ª – DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS HIV, CANCER E DOENÇAS GRAVES

As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam 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. É garantida ao empregado soropositivo, com câncer ou doença grave a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

CLÁUSULA 79ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACÊUTICA

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, 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 esta convenção, aos dependentes econômicos, no mínimo, a cobertura de plano de saúde padrão e assistência odontológica, sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.
§ 1º. O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios do caput contratados pela empresa abrangida por esta convenção, pelo período de 1 (um) ano, contados 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. As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe.

CLÁUSULA 80ª – DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluído 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 seqüestro, 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. As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam 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. A empresa se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho ocorridos 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 empregados.
§ 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. A Empresa 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 a 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. As empresas abrangidas por esta convenção permitirão 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 às empresas abrangidas por esta convenção para serem solucionadas.
§ 11º. As empresas abrangidas por esta convenção elaborarão 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 os auxílio-refeição/alimentação, auxílio-cesta alimentação e o auxílio creche/babá, e outros que a empresa pratique.

CLÁUSULAS SINDICAIS E DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

CLÁUSULA 81ª – 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 82ª – DELEGADO SINDICAL

Em cada unidade, os empregados, 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 empregados, 1 (um) delegado sindical;
2. Nas unidades com mais de 50 e até 100 empregados, 2 (dois) delegados sindicais;
3. Nas unidades com mais de 100 e até 200 empregados, 3 (três) delegados sindicais;
4. Nas unidades com mais de 200 empregados, 4 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 100 empregados;

§ 2º. As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de, no máximo, 1 (um) ano.
§ 3º. Para cada titular poderá ser 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.
§ 5º. Nas unidades que existam turnos diurno e noturno serão eleitos delegados sindicais para cada turno.
§ 6º. O delegado sindical terá direito a estabilidade e inamovilidade, sendo garantida sua função durante a vigência de seu mandato.

CLÁUSULA 83ª – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre, 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 24 horas.
§ ÚNICO. A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 84ª – ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores, abrangidos pela presente Convenção Coletiva 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 85ª – DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

Fica assegurado aos representantes das entidades sindicais profissionais convenentes 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) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência desta convenção, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreu movimentação de empregados (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por esta Convenção.
d) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenentes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de quinze dias do referido pedido.
e) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.
§ 1º. Todas as informações serão remetidas às entidades sindicais 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 86ª – DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DAS EMPRESAS

As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão ao sindicato profissional convenente na qual tenham sede, os demonstrativos contábeis regulares, publicados semestral e anualmente, no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos da sua efetiva publicação.
§ ÚNICO. As empresas que tenham capital aberto e que, portanto, sejam obrigadas a publicar seus balanços trimestralmente, ficam obrigadas a enviá-las seguindo o mesmo critério do caput.

CLÁUSULA 87ª – DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO E SIMILARES

De conformidade com o aprovado na assembléia geral da entidade sindical profissional, as empresas procederão ao desconto no salário dos seus empregados, com repasse até 10 (dez) dias, à entidade sindical profissional, em valores e condições estabelecidas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS firmadas ao término da campanha salarial.
§ 1º. Os descontos referentes a esta cláusula, a favor das entidades profissionais, constará 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 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 2% (dois por cento).
§ 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 88ª – FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto a Federação, Confederação 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 assegurado 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 concedido senha eletrônica na matrícula de dirigentes sindicais em frequência livre, que possibilite acessar todas as comunicações internas, comuns aos funcionários das Unidades do Banco.

CLÁUSULA 89ª – DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

As empresas abrangidas por esta convenção colocarão à disposição das Entidades Profissionais Convenentes quadro de avisos, 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 das empresas, pelos sindicatos, para circulação de suas publicações e comunicados.

CLÁUSULA 90ª – SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão à disposição da entidade sindical, local de grande afluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos e demitidos.

§ ÚNICO. As empresas fixarão 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 91ª – DAS CIPAS E SIPAT

Durante a vigência desta convenção coletiva, as empresas abrangidas por esta convenção obrigam-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) 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.

2.1 - As empresas que tiverem mais do que 200 bancários em um município, deverão ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados.

3) As instituições financeiras 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)

3.1 – Para essa integração, será concedida aos membros de CIPA e designados, liberação de 5 (cinco) horas mensais para realização de reuniões.

4) 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;

5) 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;

6) As providências definidas pela CIPA deverão ser implementadas imediatamente pelo empregador;

7) As informações repassadas pelo empregador à CIPA também deverão ser repassadas ao sindicato profissional;

8) 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;

9) 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;

10) O treinamento que menciona o item 9 deverá ter carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, 6 horas diárias;

11) 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;

12) 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;

13) As empresas, abrangidas pelo presente instrumento coletivo, repassarão ao sindicato profissional, 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;

14) É vedado qualquer tratamento discriminatório aos empregados que foram candidatos e eleitos, que acarrete alteração injustificada de função ou de suas atividades normais desenvolvidas na empresa;

15) No processo eleitoral, o empregador deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos;

16) 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.

17) 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;

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

CLÁUSULA 92ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa no valor de R$ 10.000,00, a favor do empregado prejudicado, que será devida por infração, desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

CLÁUSULA 93ª – CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, da base territorial das entidades convenentes, estão formalizadas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 94ª – VIGÊNCIA

A presente convenção tem duração de um ano, de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023, 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.

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio Grande do Norte
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Maranhão
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru e Região