# MINUTA DO BANCO DO BRASIL 2026/2027

## CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

## CLÁUSULA 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 2026.

**§ 1°.** Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e de idade.
**§ 2º.** A partir da assinatura do presente Acordo, o BANCO assegurará a todos os seus funcionários os mesmos benefícios e vantagens regulamentares a que fazem jus os funcionários admitidos até 31.08.1996.
**§ 3º.** O BANCO enquadrará todos os assessores técnicos em nível de carteira, engenheiros agrônomos, veterinários e zootecnistas, em comissão que os equipare aos advogados, médicos, engenheiros civis e outros.

## CLÁUSULA 3ª – RECUPERAÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS

Serão repostas as perdas do Plano Real (julho de 1994 a agosto de 2026), no montante de 69,68% (sessenta e nove vírgula sessenta e oito por cento), descontado o reajuste da cláusula 2ª, num plano de reajuste de 6 em 6 meses, por um período de 2 anos, que deverá incidir sobre todas as verbas salariais.

## CLÁUSULA 4ª – 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.

## CLÁUSULA 5ª – PROTEÇÃO SALARIAL - GATILHO

A partir de 01.09.2026 a empresa protegerá os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por este acordo, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2025, 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 – 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, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: Um salário mínimo calculado pelo Dieese para suprir todas as necessidades de um trabalhador e de sua família;
b) Pessoal de Escritório: R$ 9.624,75;
c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos: R$ 12.324,26;
d) Primeiro comissionado: R$ 17.674,80;
e) Primeiro gerente: R$ 21.753,60.

**§ 1º.** 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.
**§ 2º.** 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 2026 o valor mínimo previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA 7ª – PCS / PCC - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS / PLANO DE CARGOS COMISSIONADOS**
Será resgatado o PCS para o funcionalismo prevendo, como anteriormente, 12% de reajuste a cada 3 anos até o funcionário completar 20 anos de trabalho. A partir do 21º ano, será acrescido 16% a cada 3 anos.

**§ 1º.** O comissionamento será realizado mediante concurso interno. O valor da comissão será incorporado ao salário.
**§ 2º.** Será constituída uma comissão de funcionários, eleita na base, com revogabilidade de mandato, para elaborar quadro de carreira

**CLÁUSULA 8ª – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**
Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, a empresa abrangida por este acordo pagará, no mês de fevereiro de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o funcionário 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 funcionário que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.
**§ 2º.** Na folha de pagamento de novembro, quando do pagamento do 13° Salário-Gratificação de Natal será descontado o adiantamento efetuado pelo seu valor nominal.

**CLÁUSULA 9ª – RETORNO DAS SUBSTITUIÇÕES REMUNERADAS – FIM DA LATERALIDADE E REVERSÃO DAS REESTRUTURAÇÕES**
A partir da assinatura do presente acordo, fica estabelecido o fim da lateralidade na cadeia de decisões e exercício de comissões, com a volta imediata da substituição remunerada, em todas as situações possíveis. Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao funcionário substituto, o mesmo salário do substituído.

**§ 1°.** Ao funcionário admitido para o exercício da comissão de outro será garantido salário no mínimo igual ao do funcionário de menor salário no exercício da comissão.

**§ 2°.** 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 do último dia de trabalho.
**§ 3°.** Na utilização de licença-prêmio e no pagamento de PLR, será assegurado o mesmo tratamento previsto no caput.
**§ 4°.** Todas as reestruturações ocorridas desde 2018 serão revertidas, com o retorno dos setores extintos ou centralizados, reintegração das funções e remunerações correspondentes aos empregados que assim desejarem e indenização financeira integral de todas as perdas remuneratórias sofridas pelos atingidos pelas reestruturações neste período.

**CLÁUSULA 10ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (Anuênio)**
É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 1% (um 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.

**§ Único** - 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.

**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, 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, licença-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;
**§ 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 4 (quatro) ou 12 (doze) meses, a que for mais vantajosa, contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho.
**§ 5º.** As horas extraordinárias trabalhadas e não pagas até o dia 30 (trinta) do mês subsequente serão devidas com acréscimo de 200% (duzentos por cento);
**§ 6º.** As horas extraordinárias prestadas por Gerentes e detentores de funções comissionadas, realizadas além da jornada de 05 horas diárias, deverão ser pagas com adicional de 100%;

**§ 7º.** As horas extraordinárias excepcionalmente realizadas aos sábados, domingos e feriados, serão pagas com acréscimo de 200% (duzentos por cento).

**CLÁUSULA 12ª – OBRIGATORIEDADE DE AVALIAR RISCO LABORAL**
Incluir a obrigatoriedade da aplicação da NR 01 em todos os locais de trabalho, devido ao número alarmante de adoecidos no BANCO

**§ 1º.** Será criada uma comissão com representantes do BANCO, do Sindicato e também de um funcionário local, para avaliar como será melhor aplicado a NR 01 na agência;
**§ 2º.** Incluir no PCSMO do BANCO, exame psicológico para todos os funcionários;
**§ 3º.** Todo funcionário que possuir laudo solicitando a sua readaptação, seja por problemas físicos ou psicológicos, passará por uma readaptação dentro do BANCO, seguindo as orientações, do médico responsável pelo acompanhamento do funcionário.
**§ 4º.** Obrigatoriedade de exame de audiometria para todos os funcionários que atuem constantemente com atendimento telefônicos.

**CLÁUSULA 13ª - 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 14ª - 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 15ª - 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. 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.

**CLÁUSULA 16ª - 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.

**§ 1°.** O pagamento do adicional respectivo não exime o empregador das melhorias nas condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.
**§ 2°.** 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 teleatendimento e congêneres (Gecex, Centrais de Crédito) serão considerados penosos e seus funcionários terão direito a este adicional.

**CLÁUSULA 17ª - 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, já reajustado nos termos da Cláusula Primeira, respeitados os critérios mais vantajosos.

**§ Único.** A gratificação será incorporada ao salário, para todos os fins de direito, independente de quanto ela foi recebida, exceto em casos de falhas disciplinares.

**CLÁUSULA 18ª - GRATIFICIAÇÃO 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.

**CLÁUSULA 19ª – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**
Todas as questões relativas aos caixas do BANCO do Brasil serão apresentadas em pauta anexa.

**CLÁUSULA 20ª – 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 mensal de um salário mínimo nacional, 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 com recolhimentos para PREVI, CASSI, INSS e FGTS, 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.

**CLÁUSULA 21ª – 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.
**§ 2°.** 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, com recolhimentos para a PREVI, CASSI, INSS e FGTS, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias.
**§ 5º.** Este auxílio terá um aumento de 30% do valor a cada filho dependente.

## CLÁUSULA 22ª – 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 2026, ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do lucro líquido do BANCO de forma linear e a todos os seus funcionários assim considerado o somatório do resultado operacional com o resultado não operacional da empresa, conforme apurado no demonstrativo de resultados contábeis do BANCO.
a) antecipação de 50% (cinquenta por cento) da PLR, no mês de setembro de 2026;
b) Pagamento da segunda parcela até o dia 01 de março de 2027.

**§ 1º.** Os funcionários aposentados e os afastados a partir de 01/01/2026, por doença, acidente do trabalho ou auxílio maternidade fazem jus ao pagamento integral da PLR ora estabelecida;
**§ 2º.** Aos funcionários desligados serão pagos valores proporcionais ao período trabalhado;
**§ 3º.** O BANCO fará o reembolso do valor gasto pelo funcionário com Imposto de Renda da PLR, até que o projeto de lei existente, que prevê essa questão seja votado.

## CLÁUSULA 23ª – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ/CRECHE CONVENIADA

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, atendendo todas as agências, postos ou áreas de trabalho, para facilitar o aleitamento materno, podendo a funcionária optar por receber o auxílio creche ou utilizar a creche do BANCO.

**§ 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.
**§ 4º.** A funcionária deve necessariamente optar por receber o auxilio creche, o auxílio babá ou por utilizar a creche do BB ou conveniada.

## CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

O BANCO estenderá o mesmo tratamento previsto na cláusula anterior aos empregados com filhos (as) ou dependentes com deficiência, 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, 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 durante o período de participação em cursos, seminários, congressos, conferências e similares relacionados à atividade.

## CLÁUSULA 25ª - AUXÍLIO 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.
**§ 7°.** O BANCO reembolsará 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 26ª – AUXÍLIO FUNERAL**
O BANCO pagará, aos seus funcionários, 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. No caso de falecimento do próprio funcionário (a) este auxílio será concedido no mesmo valor, na ordem da sucessão legal, Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito. na data da apresentação do atestado de óbito.

**§ Único** - Caso o BANCO já conceda o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**CLÁUSULA 27ª – 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.

**CLÁUSULA 28ª – 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.

**CLÁUSULA 29ª – 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 super io a catorze dias.

**CLÁUSULA 30ª - 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 beneficio do Vale-Transporte.

**CLÁUSULA 31ª - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA**
Nas transferências de funcionários para outros municípios, independentemente de alteração de domicílio e, desde que, ocorra com a concordância dos mesmos, o BANCO garantirá 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 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% (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;
**§ 4°.** O BANCO efetuará o pagamento adicional de 25% (vinte e cinco por cento) no salário do empregado a cada transferência por interesse do empregador.

**CLÁUSULA 32ª - 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, metrôs, 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.

**CLÁUSULA 33ª - 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.

**CLÁUSULA 34ª – ISONOMIA**
Direitos iguais para trabalho igual. A partir da assinatura do presente acordo, o BANCO assegurará os mesmos benefícios e vantagens regulamentares a todos os funcionários indistintamente, tenham tomado posse no BANCO do Brasil antes e após 1998.

**§ 1º.** Deverão ser pagos os valores retroativos à data da admissão do funcionário.
**§ 2º.** O detalhamento das vantagens consta da cláusula 36ª.

**CLÁUSULA 35ª – AUXÍLIO ACIDENTE CLIMÁTICO**
Em caso de acidente climático, que acabe resultando em perda da moradia ou de algum familiar, o BANCO se comprometerá a por 180 (cento e oitenta) dias pagar ao funcionário 2 (dois) salários de Valor de Referência do bancário atingido, como verba indenizatória.

**CLÁUSULA 36ª – GARANTIAS DE DIREITOS AOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS APÓS 1998**
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) **PAS ODONTOLÓGICO E PARA AQUISIÇÃO DE ÓCULOS/ LENTES DE CONTATO** Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, para tratamento odontológico e aquisição de óculos e lentes de contato, com parcelamento e sem encargos.
d) **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.
e) **PROGRAMA DE APOIO AO FUMANTE**
Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso ao programa de Apoio ao Fumante, contando com a cobertura, sob a forma de auxílio pelo PAS, de 70% do valor do medicamento prescrito para o tratamento.
f) **PAS CATÁSTROFE NATURAL E INCÊNDIO RESIDENCIAL**
Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento para cobertura de despesas oriundas de catástrofe natural (enchente, vendaval e abalo sísmico) ou incêndio residencial.
g) **PAS FUNERAL DE DEPENDENTE ECONÔMICO**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento, para cobertura de despesas com o funeral de dependente econômico.

h) **PAS DESEQUILÍBRIO FINANCEIRO**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento, para superação de crise financeira – Desequilíbrio Financeiro.

i) **PAS TRATAMENTO PSICOTERÁPICO**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento, para tratamento psicoterápico relativo a 50% (cinqüenta por cento) do valor estipulado na Tabela Geral de Auxílio da CASSI – TGA, condicionado ao esgotamento do limite de 200 sessões individuais disponibilizado ao associado da CASSI.

j) **PAS DESLOCAMENTO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE NO EXTERIOR**

Aos funcionários empossados a partir de 1998, também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com passagens, estada (inclusive de acompanhante) e despesas médico-hospitalares não passíveis de ressarcimento, pela CASSI.

k) **PAS REMOÇÃO EM UTI MÓVEL OU TÁXI AÉREO**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com remoção para tratamento de saúde, em situações médicas de real gravidade ou emergências, caracterizada pela necessidade de acompanhamento médico no deslocamento.

l) **PAS ENFERMAGEM ESPECIAL**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com enfermagem hospitalar e/ou domiciliar restrita a paciente que necessite de cuidados permanentes e intensivos de enfermagem, com condição de ser mantido fora da UTI.

m) **PAS RESSARCIMENTO DE DESPESAS DE VIAGEM PARA DOAÇÃO/RECEPÇÃO DE ÓRGÃOS PARA TRANSPLANTES**

Aos funcionários empossados a partir de 1998 também será assegurado o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio para ressarcimento de despesas de viagem para doação/recepção de órgãos para transplante.

## CLÁUSULA 37ª – 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.

**CLÁUSULA 38ª – 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 subseqüente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

**§ 1º.** Quando se tratar de internação de filho com deficiência 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 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 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.
**§ 5°.** 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.

**CLÁUSULA 39ª – 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.

**CLÁUSULA 40ª – DESVIO DE FUNÇÃO DO MENOR APRENDIZ**

Revogar a IN que trata sobre qual trabalho poderá ser realizado dentro de uma agência bancária pelo menor aprendiz, e que permite que hoje ele realize atividades de bancário.

**CLÁUSULA 41ª - 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 – 5 (dias) úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro (a), nora e genro;
III- 8 (oito) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
IV - 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;
V - 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;
VI- 1 (um) dia para cada doação de sangue, devidamente comprovada;
VII- 5 (cinco) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;

VIII- 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação,48 (quarenta e oito) horas após.
IX - descanso remunerado de 60 (sessenta) dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.
X - 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.
XI – 6 (seis) dias por motivo de falecimento de dependente devidamente cadastrado no órgão de previdência social.
XII – 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não, para alistamento eleitoral ou transferência de título eleitoral.
XIII - participação em reuniões ordinárias e extraordinárias e cursos de formação e semelhados aos funcionários membros de Conselhos de Usuários, de administração, deliberativo, diretor e assemelhados de entidades ligadas ao BANCO, tais como Cassi, Previ, AABB e afins;
XIV – Para participação em eventos educacionais ou de aprimoramento profissional, desde que autorizados pelo respectivo gestor.
XV – 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.
**§ 3 °.** 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.
**§ 4 °.** 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.
XVI – 180 dias consecutivos à aqueles que passarem em concursos que exijam cursos de formação.

## CLÁUSULA 42ª - 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 as empregadas, investidos na condição de adotante.

## CLÁUSULA 43ª – 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.

**CLÁUSULA 44ª – 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.

**CLÁUSULA 45ª – 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 previdenciário (B31) ou acidentário (91).

**§ 1º.** 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.
**§ 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 auxilio 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 previdenciário (B31) ou acidentário (B91) tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.
**§ 6°.** O funcionário que ainda não faça jus ao auxílio-doença previdenciário 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 ou acidentário.

**CLÁUSULA 46ª – 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 funcionários.

**CLÁUSULA 47ª – ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES**

O BANCO isentará os trabalhadores abrangidos por esta convenção do pagamento de quaisquer tarifas bancárias.

**§ 1°.** O BANCO cobrará dos bancários juros não superiores a 1% (um por cento) ao mês, nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito.
**§ 2°.** Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho as empresas de crédito concederão financiamento de até R$ 10.000,00, a todo que manifestar interesse. O financiamento será concedido pelo prazo de sessenta meses sem encargos.

**CLÁUSULA 48ª – REESCALONAMENTO DE DÍVIDAS**
O BANCO implementará 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 ouro, cartão de crédito e empréstimos diversos (prestações vencidas e vincendas).

**§ 1º.** O prazo será de até 144 (cento e quarenta e quatro) 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.
**§ 2º.** O funcionário que perder sua gratificação e tiver seu salário reduzido, terá reescalonamento de dívidas imediato, sendo permitido o desconto de somente 30% da sua nova remuneração.

**CLÁUSULA 49ª – NUMERÁRIO FALSO**
Ficam os funcionários isentos do pagamento de numerário falso eventualmente recebido.

**CLÁUSULA 50ª – 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.

**§ 1º.** 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.
**§ 2º.** Suspensão imediata de mecanismos como o Conexão e ATB, criados para medir metas.

**CLÁUSULA 51ª – 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.

**CLÁUSULA 52ª – GARANTIA DE EMPREGO / ESTABILIDADE GERAL**
O BANCO assegurará para todos os seus empregados garantia de emprego, a partir de 01.09.2026, ficando assegurado aos empregados que desejarem rescindir seu contrato de trabalho com o BANCO do Brasil, 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.

**CLÁUSULA 53ª – 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 abaixa 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.

**CLÁUSULA 54ª – 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.

**§ 2º.** De imediato, deve ser garantida a isonomia de direitos aos terceirizados durante seu contrato de trabalho (quando os salários forem menores que os pisos de bancários correspondentes às tarefas que os terceirizados realizem), incluindo pagamento de anuênio, PLR e afins proporcionais à jornada laborada,

reconhecimento da função de bancário e conseqüentes anotação na CTPS, reflexos no FGTS, INSS e afins, pagamento de salários e demais verbas retroativos, tanto aos terceirizados na ativa quanto aos ex-terceirizados.

**CLÁUSULA 55ª – PDG**
O BANCO excluirá o PDG e transformará o valor pago em reajuste salarial imediato a seus funcionários.

**CLÁUSULA 56ª - MOVIMENTAÇÃO**
1- Revogação da deliberação do conselho de administração do BANCO, que cria a trava de 2 anos para comissionamento e a remoção automática;
2 – Fim das travas em agências com "claros".
3 - Não a mudança dos locais de funcionamento dos setores do BANCO sem a concordância prévia dos funcionários e sem garantia de condições adequadas e legais de trabalho, segurança e saúde.

**CLÁUSULA 57ª – ESTÁGIO PROFISSIONAL**
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 § 3°, 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 convenentes 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 58ª – CORRESPONDENTE BANCÁRIO**
O BANCO não implementará os termos das Resoluções 3110 e 3156 do BACEN, ou qualquer outra que estabeleça o correspondente bancário.

**§ 1º.** O BANCO suspenderá, e reverterá onde já estiver implantada, a terceirização dos serviços de caixas, decorrente da abertura de agências do Rede Mais, assim como do uso de rede compartilhada de Correspondentes Bancários (por exemplo, o atual acordo com a CEF para utilização das Casas

Lotéricas). Todo o serviço de caixa das agências deverá ser realizado por Caixas Executivos lotados na própria agência. Deste modo, fica proibida a utilização de caixas volantes lotados em plataformas de atendimento para realização de serviço de agências.
**§ 2º.** De imediato, deve ser garantida a isonomia aos funcionários de correspondentes bancários durante seu contrato de trabalho (quando os salários forem menores que os pisos de bancários correspondentes às tarefas que os terceirizados façam), incluindo pagamento de anuênio, PLR e afins proporcionais ao tempo laborado, reconhecimento da função de bancário e conseqüentes anotação na CTPS, reflexos no FGTS, INSS e afins; pagamento de salários e demais verbas retroativos, tanto aos funcionários de correspondentes bancários na ativa quanto aos ex-terceirizados.
**§ 3º.** O pagamento de adicionais de caixa e afins (proteções referentes a diferenças de caixa, numerários falsos e afins) aos funcionários de correspondentes bancários que exerçam funções de caixa.

**CLÁUSULA 59ª – JORNADA DE TRABALHO**
A jornada de trabalho, para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, inclusive comissionados, será de 4 dias trabalhados na semana, com 3 dias de descanso. Sendo que essa jornada não deverá ultrapassar 30 horas semanais.

**§ 1º.** 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.
**§ 2º.** 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.
**§ 3º.** 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.
**§ 4º.** O BANCO deve suspender, imediatamente, a cobrança dos 15 minutos de lanche para todos os funcionários que por trabalharem 6 horas deveriam usufruir o lanche obrigatório no interior da jornada, conforme previsto na CLT.

**CLÁUSULA 60ª – REMUNERAÇÃO DOS ASSISTENTES**
O BANCO deve pagar proporcionalmente ao acréscimo salarial praticado aos seus gerentes (exemplo, gerente Private recebe mais do que os que atuam no Estilo) aos seus assistentes.

**CLÁUSULA 61ª – PONTO ELETRÔNICO**
O BANCO adotará, para registro e controle de frequência de seus funcionários, inclusive os de cargos gerenciais, sem distinção, sistema de ponto eletrônico onde serão anotados, pelo próprio funcionário, os horários relativos à sua jornada de trabalho. A anotação feita pelo funcionário deverá ser validada pela Empresa.

**§ 1°.** Para os funcionários da Ditec (Tecnologia), em especial, o ponto eletrônico deverá estar atrelado à Rede de cada local.
**§ 2°.** O BANCO deverá incluir todos os seus sistemas e monitorações ao ponto

eletrônico.
**§ 3°.** Quando a jornada de trabalho for executada parcial ou integralmente fora da dependência (serviço externo, viagem a serviço, treinamento etc.), os registros no ponto eletrônico serão efetuados posteriormente pelo próprio funcionário, preferencialmente, ou pelo BANCO, sujeita a validade dos registros à manifestação de concordância do funcionário no sistema.

**CLÁUSULA 62ª – 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.** 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.
**§ 4º.** Os funcionários PCDs terão prioridade ao acesso ao Home Office.

**CLÁUSULA 63ª - 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 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 64ª – 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 ex-funcionários.
**§ 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 utilização dos mesmos.
**§ 8º.** Esta Cláusula não deve estar em prejuízo da verba do Comitê de Desenvolvimento Profissional, cuja destinação é mais abrangente e deveria ter o seu valor reajustado de acordo com o índice de reajuste salarial.

**CLÁUSULA 65ª – HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS**
O BANCO se obrigará em cumprir o horário de atendimento ao público das 9h às 17h, com dois turnos de trabalho.

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

**CLÁUSULA 66ª – 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.

**CLÁUSULA 67ª – 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 68ª – 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 69ª – 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.
**§ 10°.** 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 trabalhado 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.

**§ 13º.** O Delegado Sindical poderá usar os meios de comunicação interna para sua atuação.

## CLÁUSULA 70ª – ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

Os representantes das entidades sindicais profissionais convenentes (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 71ª – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na cláusula freqüência 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 72ª – 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 73ª – 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 hum) 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 convenentes, 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 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) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenentes, 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.

**§ 1º.** Todas as informações serão remetidas às entidades sindicais profissionais convenentes 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.

f) Os dirigentes sindicais terão direito à liberdade de expressão na rede de notícia do BANCO. Misoginia, racismo, capacitismo e outras práticas discriminatórias não são consideradas liberdade de expressão, sendo devidas suas punições.

**CLÁUSULA 74ª – 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 75ª – 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 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 freqüência 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 freqüência 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 76ª – DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS**
O BANCO colocará à disposição das entidades profissionais convenentes, 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 77ª – SINDICALIZAÇÃO**
O BANCO colocará à disposição da entidade sindical, local de grande afluxo 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 78ª – EXTINÇÃO DA PSO**
Que o BANCO extingua a PSO, mantendo a atividade de caixa em todas as suas agências e todos os cargos de caixa executivo existentes e que estes retomem a sua atividade original, sem praticar qualquer desvio de função (incluindo a obrigatoriedade de vendas em guichês de caixa).

**CLÁUSULA 79 ª - 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% (cinqüenta por cento) do menor piso estabelecido nesta convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.
**§ 3°.** Dentre outras, incluem-se nas atividades exigentes de movimentos repetitivos a de caixa executivo, os serviços de tele-atendimento e congêneres (Gecex e Centrais de Crédito), assim como o trabalho realizado em microfilmagem.

**CLÁUSULA 80ª – 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 81ª - ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O BANCO DO BRASIL 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 82ª - 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, vigilantes ou a veículos que transportem numerários ou documentos, o BANCO pagará indenização ao empregado, ao terceirizado 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 conseqüência 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 sequestro, 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.
**§ 12º.** O BANCO assegurará o fechamento da agência bancária no dia seguinte ao ocorrido.

**CLÁUSULA 83ª - DO COMUNICADO DE AFASTAMENTO E RETORNO AO TRABALHO**
O BANCO obriga-se a fornecer mensalmente às entidades sindicais listagem com os nomes dos funcionários que se afastarem e retornarem de licença médica.

**CLÁUSULA 84ª - 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 85ª - 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 86ª - 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 87ª - 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.
**§ 3°.** Será assegurado às funcionárias mães, inclusive adotivas, com filhos em idade inferior a seis meses, dois descansos especial diários de uma hora um para amamentação, facultando-se a redução de jornada de trabalho em duas horas.
**§ 4°.** Será garantida a inamovibilidade da funcionária gestante.

**CLÁUSULA 88ª - 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 89ª - 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.

**§ 1°.** 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.
**§ 2°.** O BANCO patrocinará a criação de um curso sobre a coibição da prática assediadora. O mesmo deve ser criado com o auxilio e supervisão do funcionalismo e do movimento sindical. Quando pronto, o mesmo deve ser aberto a todos os funcionários.
**§ 3°.** Quando da constatação dessa prática, o praticante deve obrigatoriamente passar por curso de reciclagem, curso já citado no caput.
**§ 4°.** 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.
**§ 5°.** 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.
**§ 6°.** 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.

**CLÁUSULA 90ª - 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.

**CLÁUSULA 91ª - COMBATE AO MACHISMO, AO RACISMO E À LGBTFOBIA, POR DIREITOS IGUAIS PARA AS MULHERES, NEGROS, AUTISMO, 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+, autismo 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.
**§ 3º.** O BANCO adotará práticas para inclusão dos funcionários autistas, evitando que eles sejam expostos a situações críticas.

**CLÁUSULA 92ª – 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 (Gecex, Centrais de Crédito, etc.) 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 teleatendimento, 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 do nexo 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 BANCO se compromete a atualizar em seus normativos relacionados à saúde do trabalhador / SESMT que apontam como função de risco apenas a de caixa executivo e de "operador de periférico", cargo extinto há quase uma década.
**§ 8º.** 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.

**§ 9º.** 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.
**§ 10º.** 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.
**§ 11º.** 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.
**§ 12º.** 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.
**§ 13°.** Se esses exames não forem integralmente cobertos pela CASSI serão ressarcidos pelo BANCO, mediante apresentação de comprovante de suas realizações.

**§ 14º.** Aos funcionários lotados em agências localizadas em cidades que não disponham de médicos, laboratórios, hospitais ou casas de saúde conveniados com a CASSI, 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.
**§ 15°.** O BANCO abonará, mediante atestado, todas as horas necessárias para realização de exames médicos e consultas, mesmo que ele ocorra em horário de trabalho.
**§ 16°.** O BANCO seguirá a legislação e permitirá que seus funcionários tenham o direito de apresentar atestado médico sem CID. Assim como não colocará obstáculos para cadastro de qualquer CID.

## CLÁUSULA 93ª - 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, dengue, hesper zoster 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.

## CLÁUSULA 94ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – FUNCIONÁRIO DESPEDIDO

O funcionário dispensado sem justa causa a partir de 01.09.2022 usufruirá do

convênio da CASSI, pelo período de 02 (dois) anos, a expensas do BANCO.

**§ Único.** Os funcionários dispensados sem justa causa até 31 de agosto de 2026 estarão abrangidos pelas condições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027.

**CLÁUSULA 95ª - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA PREVI E CASSI**

Em caso de descumprimento do pagamento da contribuição patronal para a PREVI e/ou para a CASSI, o BANCO fica sujeito à Ação de Cumprimento prevista no § único do Art. 872 da CLT.

**CLÁUSULA 96ª - 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;

## CLÁUSULA 97ª - EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS AOS APOSENTADOS

Os aposentados e pensionistas terão todos os benefícios das cláusulas econômicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**§ 1º.** Os benefícios de que tratam o caput serão pagos imediatamente aos aposentados assim que o INSS conceder a aposentadoria.
**§ 2º.** O BANCO volte a descontar a sindicalização do bancário aposentado em seu benefício.

## CLÁUSULA 98ª - 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.

## CLÁUSULA 99ª - OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE

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

**§1º.** O BANCO revogará a IN 369, que permite o descomissionamento do funcionário afastado do trabalho (auxílio acidente, auxílio doença ou em processo de recurso ou litígio com o INSS) com 90 (noventa) ou 120 (cento e vinte) dias.

**CLÁUSULA 100ª - 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 101ª - DA POLÍTICA DE ATENÇÃO E NÃO DISCRMINAÇÃO AOS PORTADORES DO VÍRUS HIV, CÂNCER 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) ou câncer, 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.

**§ 4º.** É proibida a exigência de seguros e empréstimos para funcionários nas condições acima.

**CLÁUSULA 102ª - 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 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 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.

**CLÁUSULA 103ª - 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.
**§ 13º.** O BANCO aperfeiçoará o CABB para atender os requisitos acima.

**CLÁUSULA 104ª - CASSI**
O BANCO deverá cumprir as seguintes obrigações com os beneficiários da CASSI:
1- Fim da coparticipação.
2- Extensão da CASSI aos funcionários egressos de BANCOs incorporados e também aos pós-2018, no mesmo modelo da maioria de seu funcionalismo.
3- Volta da contribuição do BANCO à Cassi na proporção de 70% a 30% relativa à contribuição dos funcionários (BB 2 x 1 Funci).
4- Implantação do Plano Odontológico custeado integralmente pelo BANCO sem prejuízo do PAS.
5- Disponibilização dos recursos tecnológicos necessários para concluir a implantação e integração dos sistemas de informação em saúde (SISCASSI, Prontuário Eletrônico, etc.)
6- Franquear as dependências do BANCO para o funcionamento da Cassi.
7- Reabertura dos ambulatórios nas grandes concentrações de funcionários do BANCO.
8- Extensão da Cassi aos funcionários que saíram do BANCO em quaisquer programas de demissão (PDV, PAQ, Etc.).
9- Estruturar os Conselhos de Usuários para garantir seu funcionamento e sua permanente participação social e controle das ações, assegurando vagas dos Conselheiros em eventuais negociações sobre o plano de saúde.
10- Assumir sua responsabilidade por eventuais déficits da Cassi.
11 – Implantação do serviço social da CASSI como no tempo do DEASP.
12 – Assegurar a manutenção da CASSI para os funcionários desligados do BANCO, sem idade mínima, desde que tenham ao menos 120 contribuições ao plano de saúde.
13 – Direito à reinclusão à CASSI dos funcionários afastados por licença-interesse.

**CLÁUSULA 105ª - 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 pagará 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 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 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 agêncis, PAB ou lojas 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 "escoltada" por vigilante armado, sendo vedada a "escolta" 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 ou loja, 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.

## CLÁUSULA 106ª - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

O BANCO se apresentará perante ao Sindicato, 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 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. 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.

**CLÁUSULA 107ª - 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 108ª - 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.

**CLÁUSULA 109ª - 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.

**CLÁUSULA 110ª - CONTRATAÇÃO DE CONCURSADOS**
O BANCO realizará novo concurso para todas as regiões onde exista déficit de funcionários.

**PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES DOS ENGENHEIROS, ARQUITETOS E AGRÔNOMOS DO BANCO DO BRASIL**

**CLÁUSULA 111ª - SEGURANÇA DO TRABALHO**
O BANCO atenderá as Normas Regulamentadoras do MTE Ministério do Trabalho e Emprego relativas à segurança do trabalho.

**§ 1º**. Os EPIs - Equipamentos de Proteção Individual, serão fornecidos conforme a Norma Regulamentadora NR – 06, para os engenheiros e arquitetos e conforme a Norma Regulamentadora NR – 31, para os agrônomos, além de treinamento e testes para a sua correta utilização. Os EPIs são indispensáveis nos trabalhos de campo.
I - Os engenheiros eletricistas receberão luvas para alta e baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes isolantes, etc.
II - Os engenheiros mecânicos receberão luvas para baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.
III - Os engenheiros civis e arquitetos receberão óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.
IV - Os engenheiros agrônomos receberão óculos de proteção, botas, roupas adequadas, etc.
V - Os engenheiros de segurança do trabalho receberão luvas para baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.
**§ 2º.** Fornecer cursos, Básico e Complementar de acordo com a atividade e a especialidade profissional, em consonância com a Norma Regulamentadora NR-10.
**§ 3º.** Implementar a Norma Regulamentadora NR – 07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Norma Regulamentadora NR – 09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para os profissionais das áreas de engenharia, arquitetura e agronomia.
**§ 4º.** Efetuar seguro de responsabilidade civil para todos os profissionais que exercem as funções de engenheiro, arquiteto ou agrônomo.

**CLÁUSULA 112ª - REMUNERAÇÃO**
O BANCO, de acordo com o artigo 224 do Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), estabelecerá a Jornada Diária de 5 horas perfazendo 25 horas semanais.

**§ 1º.** Os salários de engenheiros, arquitetos e agrônomos serão equiparados.
**§ 2º.** Os profissionais serão remunerados com comissão específica para a jornada de 6 horas diárias.
**§ 3º.** Os engenheiros, arquitetos e agrônomos devem ser remunerados com um diferencial técnico de função.
I - Os engenheiros, arquitetos e agrônomos exercem as suas funções com diferencial de conhecimento técnico que outros profissionais não necessitam ter para exercer as suas atividades.
**§ 4º.** Os salários serão adequados às condições de mercado no qual a empresa se insere: empresa de economia mista ou pública; setor financeiro; desempenho de serviços de engenharia, arquitetura e agronomia por profissionais funcionários da empresa.

**CLÁUSULA 113ª - AJUDA DE CUSTO**
O BANCO pagará ajuda de custo para todos que se encontrar em viagem a serviço, compensando o afastamento do lar naquele período.

**CLÁUSULA 114ª - PCC/PCS**
O BANCO implementará um novo PCC/PCS reavaliando o Valor de Referência (VR) para todos os seus funcionários, extinguindo o PERFORMA.

**CLÁUSULA 115ª - QUADRO PROFISSIONAL**
O BANCO efetuará o aumento e a adequação do quadro de profissionais à demanda de trabalho, necessidades específicas das atividades de engenharia, arquitetura e agronomia e aos limites legais das responsabilidades técnicas.

**CLÁUSULA 116ª - ENQUADRAMENTO LEGAL**
O BANCO adequará as unidades técnicas nas regionais e na sede e os normativos internos (LIC), aos ditames da Lei 5.194 e aos Normativos do Sistema CONFEA/CREA Conselho Federal e Conselhos Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia.

**CLÁUSULA 117ª - REGULARIZAÇÃO DA EMPRESA E ACERVO TÉCNICO DOS PROFISSIONAIS**
O BANCO estabelecerá convênio com o Sistema CONFEA/CREA visando a regularização e a uniformização de procedimentos para o registro do BANCO do Brasil e para formalizar o acervo técnico dos profissionais da Engenharia, da Arquitetura e da Agronomia pertencentes ao seu quadro técnico junto ao Sistema Confea/Crea.

**CLÁUSULA 118ª - FERRAMENTAL**
O BANCO fornecerá ferramentas, equipamentos, laptops e softwares necessários e adequados ao desenvolvimento do trabalho em campo e no escritório.

**CLÁUSULA 119ª - EXERCÍCIO ILEGAL DA PROFISSÃO**
O BANCO, de acordo com a alínea “a” do art. 6º da Lei nº 5.194/66, adequará os quadros técnicos de todas as áreas tecnológicas da empresa, com o preenchimento dos cargos por engenheiros, arquitetos e agrônomos, onde as funções e atribuições forem específicas desses profissionais.

**CLÁUSULA 120ª - ESTRUTURA DE ATENDIMENTO**
O BANCO promoverá o atendimento às demandas dos clientes internos e externos, trocando o enfoque da redução do custo interno e imediato, e da impessoalidade, para o enfoque da proximidade e parceria com o cliente.

**§ Único -** Preservar e ampliar as unidades técnicas (regionalização do atendimento) com menores deslocamentos dos profissionais e mais agilidade na burocracia interna.

**PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES DOS ADVOGADOS**

**CLÁUSULA 121ª - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**
O BANCO se compromete a equiparar os salários dos advogados aos salários dos advogados da Caixa Econômica Federal e a exigir concurso público externo para admissão de novos advogados, respeitado o direito adquirido para os atuais advogados do Quadro.

**CLÁUSULA 122ª - VIGÊNCIA DESTE ACORDO**

A presente convenção tem duração de um ano, de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, 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.

**CLÁUSULA 123ª – ULTRATIVIDADE**

A Convenção Coletiva ou Aditiva de Trabalho do ano anterior, seguirá em vigor, até o fim da negociação coletiva deste BANCO, independente da data-base da categoria.

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Maranhão**

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru**

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio Grande do Norte**