MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2020

REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL
As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.09.2020 todas as verbas salariais de seus empregados no percentual que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2019 até 31.08.2020 mais aumento real de **5% (cinco por cento)** por cento.

Parágrafo Único - Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

ARTIGO 2º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO
As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL
A partir de 01.09.2020 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2019, 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 Índice do Custo de Vida do DIEESE.

ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO
Durante a vigência desta Convenção, nenhum (a) trabalhador (a) por ela abrangido (a), contratado (a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos, Serventes e Escritório**: R$4.595,60 (quatro mil e quinhentos e noventa e cinco reais e sessenta centavos);**
b) Caixas, operadores de atendimento, empregados de tesouraria, analistas de crédito e os que efetuam pagamentos e recebimentos (considerando-se a gratificação de caixa): **R$6.204,06 (seis mil e duzentos e quatro reais e seis centavos);**
c) Primeiro comissionado (considerando-se a gratificação de função): **R$7.812,52 (sete mil e oitocentos e doze reais e cinquenta e dois centavos);**
e) Primeiro gerente e técnico de Tecnologia da Informação (considerando-se a gratificação de função): **R$10.340,10 (dez mil e trezentos e quarenta reais e dez centavos).**

Parágrafo Único - Na contratação de estagiário será observado o salário de ingresso estabelecido neste artigo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)
Fica ajustado pelas partes que os Bancos reajustarão anualmente em 1% (um por cento) todas as verbas de natureza salarial do trabalhador, a cada ano completo de serviço ou que vier a completar-se.

Parágrafo 1º - É vedada a elaboração de Plano de Cargo e Salários sem a participação efetiva do sindicato profissional.

Parágrafo 2º - O Plano de Cargos e Salários deverá prever salários iguais na hipótese de ser idêntica a função, preservando a isonomia salarial.

Parágrafo 3º - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado ao Banco o reajuste previsto no *caput* será de 2% (dois por cento).

Parágrafo 4º - Os Bancos garantirão ao trabalhador a movimentação horizontal e/ou vertical de pelo menos 1 (um) nível na tabela salarial praticada pela empresa a cada 03 (três) anos de exercício na mesma função/cargo.

Parágrafo 5º - Todas as vezes que houver mobilidade da função/cargo dentro da tabela salarial, fica assegurado ao trabalhador treinamento de no mínimo 60 (sessenta) dias a cada alteração implementada.

Parágrafo 6º - Para os cargos das carreiras administrativas, operacional e técnica o provimento se dará sempre através de processo seletivo interno, cujos critérios serão definidos entre os representantes dos trabalhadores e a empresa.

Parágrafo 7º - Será assegurado aos trabalhadores em virtude de contratação ou movimentação dentro da tabela salarial, salário nunca inferior àqueles auferidos pelos que já se encontram no efetivo exercício de idêntica função/cargo.

Parágrafo 8º - Os Bancos promoverão atualização profissional e o treinamento permanente de seus empregados em todos os níveis, obedecendo aos seguintes critérios:

a) Os treinandos terão direito ao salário da nova função/cargo;
b) Será assegurado auxílio refeição, transporte e hospedagem quando se fizer necessária;
c) Os cursos serão ministrados durante a jornada de trabalho;
d) A empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e atualização profissional.

Parágrafo 9º - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função percebida por mais de cinco anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

Parágrafo 10º - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos e Salários independentemente da situação funcional.

Parágrafo 11 - Será garantido aos empregados com deficiência, direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor.

Parágrafo 12 - Os bancos disponibilizarão aos (as) empregados (as) a relação de cargos com suas definições técnicas, assim como os critérios necessários para ocupação dos mesmos.

ARTIGO 6° - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão, até o dia 30 de maio de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo 1º -: O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no Parágrafo 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* deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

Parágrafo 2º - O mesmo adiantamento previsto no *caput* da presente cláusula será extensivo, a todos os empregados que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada em gozo de licença maternidade/paternidade e licença adoção.

ARTIGO 7° - SALÁRIO DO SUBSTITUTO
Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído, sendo garantida a efetivação na função caso o período seja superior a 90 (noventa) dias, observadas as condições mais benéficas.

Parágrafo Único: Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

ARTIGO 8º – ISONOMIA SALARIAL
Os Bancos se comprometem a aplicar as disposições contidas na Convenção 100 da OIT e artigo 2º da Declaração de Direitos Humanos, no que concerne à equivalência salarial para trabalho de igual valor.

ARTIGO 9° - ABONO DE FÉRIAS
O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, uma remuneração bruta da função que o empregado exercer da época da concessão.

ARTIGO 10 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS
É facultado aos empregados, por ocasião do gozo das férias, requerer que a devolução do adiantamento feito pelo banco seja efetuada em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito, sem acréscimo de juros ou correção de qualquer espécie.

ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo 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.

ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
O valor da Gratificação de Função, não será inferior a 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 1º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS.

Parágrafo 1º - As promoções serão efetivadas de imediato, evitando que o funcionário exerça a atividade sem a devida promoção.

Parágrafo 2º - A gratificação de que trata o caput percebida por mais de cinco anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 13 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, ainda que de forma temporária, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito ao pagamento mensal de **R$1.608,46 (um mil e seiscentos e oito reais e quarenta e seis centavos)**, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo 1° - A gratificação prevista neste artigo é cumulativa com a gratificação de função estabelecida no artigo "Gratificação de Função", quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

Parágrafo 2° - A gratificação prevista neste artigo não possui qualquer relação com a verba denominada quebra de caixa, cujo valor será de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais).**

Parágrafo 3° - Na hipótese de afastamento do empregado da função de caixa, independente do período, por motivo de doença, será mantida a gratificação de que trata o *caput* da presente cláusula, inclusive quando do seu retorno houver restrição ou impedimento ao exercício da função.

Parágrafo 4° - Todos os empregados designados para exercer a função de caixa deverão ser efetivos.

Parágrafo 5º - A gratificação de que trata o caput percebida por mais de cinco anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES
Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, bem como os empregados responsáveis pela conferência e organização da remessa de papéis e documentos a serem trocados naquele órgão, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão a importância mensal de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

ARTIGO 15 – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO
Os bancos pagarão aos seus empregados, no mês em que completarem 25 (vinte e cinco) anos de vínculo empregatício, gratificação por tempo de serviço no valor de 02 salários nominais.

Parágrafo Único - A gratificação de que trata o caput percebida por mais de cinco anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL
As empresas abrangidas por esta convenção pagarão a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas.

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO
As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados e os afastados por motivo de doença auxílio refeição no valor de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R$45,43 (quarenta e cinco reais e quarenta e três centavos)**, facultado excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. 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.

Parágrafo 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção a qualquer tempo.

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO
As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados e os afastados por motivo de doença, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior.

Parágrafo 1º - Os bancos concederão aos empregados que possuírem dependentes legais pessoas com deficiência, cesta extra mensal, nos mesmos moldes previstos no *caput* do presente artigo.

Parágrafo 2º - O mesmo benefício previsto no *caput* será concedido aos empregados afastados por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho, inclusive aqueles com data de afastamento anterior a 01.09.2020.

ARTIGO 19 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO
Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2020, décima terceira cesta alimentação no valor de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo 1º - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus a cesta-alimentação, pelo período que se estende de seu afastamento até o retorno apto ao desenvolvimento de suas funções.

Parágrafo 2º - O direito ao benefício cesta-alimentação será extensivo ao empregado após a sua aposentadoria, de forma vitalícia, independentemente de este estar na ativa ou não.

ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO
Os bancos concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2020, décima terceira cesta refeição no valor de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R$45,43 (quarenta e cinco reais e quarenta e três centavos),** ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo 1º - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença e em licença maternidade/paternidade e adoção faz jus a cesta refeição, pelo período que se estende de seu afastamento até o retorno apto ao desenvolvimento de suas funções.

Parágrafo 2º - O direito ao benefício cesta refeição será extensivo ao empregado após a sua aposentadoria, de forma vitalícia, independentemente de este estar na ativa ou não.

ARTIGO 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ
As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos empregados desligados, no mínimo o valor mensal de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** para cada filho, inclusive para os adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, até a idade de 12 (doze) anos.

Parágrafo 1º - As despesas realizadas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha que ultrapassarem o valor mínimo estabelecido no *caput* da presente cláusula deverão ser comprovadas mediante a apresentação de recibo.

Parágrafo 2º - Concederão, também, nas mesmas condições e valores descritos no *caput*, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo 3º - O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

ARTIGO 22 - 13º AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ
Os bancos concederão aos seus empregados beneficiados pelo auxílio previsto no artigo 21, até o último dia útil do mês de novembro de 2020, décimo terceiro auxílio creche/auxílio babá, no valor de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único – O benefício previsto no *caput* do presente artigo será extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/paternidade ou licença adoção.

ARTIGO 23 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR
As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, o valor mensal de **R$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais)** para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

ARTIGO 24 - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA
As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, independentemente da idade, o valor mensal de **R$2.090,00 (dois mil e noventa reais)**, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico assistente.

Parágrafo Único - As condições e os procedimentos a serem observados são idênticos aos previstos no artigo Auxílio-Creche/Auxílio-Babá.

ARTIGO 25 - AUXÍLIO EDUCACIONAL
As empresas abrangidas por esta convenção custearão integralmente as despesas dos empregados que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio, graduação ou pós-graduação.

Parágrafo 1º - 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, ao departamento competente.

Parágrafo 2º - A cessação da bolsa de estudo se dará apenas em caso de dispensa por justa causa ou abandono da faculdade.

Parágrafo 3º - A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do período que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber o auxílio.

Parágrafo 4º - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta convenção ressarcirão integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 1º, as despesas com inscrições para processos seletivos (vestibulares, ENEM e similares) limitadas a duas inscrições por ano.

Parágrafo 6º - Fica mantida a comissão paritária para deliberar sobre o auxílio educacional, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 26 – REEMBOLSO ESCOLAR
Os bancos reembolsarão até o limite de 50% do piso de escriturário previsto nesta convenção, as despesas comprovadas por seus empregados, com material escolar e uniforme dos filhos matriculados no ensino fundamental e médio das escolas públicas ou privadas.

ARTIGO 27 - AUXÍLIO FUNERAL
As empresas abrangidas por esta convenção pagarão, aos seus empregados, auxílio funeral no valor de **R$9.672,05 (nove mil e seiscentos e setenta e dois reais e cinco centavos)** corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2019 até 31.08.2020 mais aumento real de 5% (cinco por cento), pelo falecimento do cônjuge do empregado, companheiro(a), filhos menores de 18 anos, pai e mãe do empregado, ou qualquer pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo 1º - Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer.

Parágrafo 2º - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito.

ARTIGO 28 - DESPESAS COM TRANSPORTE
As empresas abrangidas por esta convenção efetuarão antecipadamente o pagamento integral de todas as despesas efetivadas por seus (suas) empregados (as) com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos, intermunicipais, interestaduais, trens, metrôs, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio (sem limite de quilometragem), especialmente combustível e estacionamento.

Parágrafo 1º - O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como em caso de licença maternidade/paternidade ou licença adoção, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

Parágrafo 2º - Nos casos em que seja exigido do empregado o uso de veículo próprio na sua atividade, os bancos deverão reembolsar toda e qualquer despesa com o veículo, a exemplo de combustível, troca de óleo, troca de pneus, seguro, bem como deverá pagar o valor equivalente a 100% (cem por cento) do valor do combustível utilizado por quilometro rodado.

Parágrafo 3º - Todas as despesas decorrentes da utilização de veículo próprio, como desgastes estacionamento, pedágios e especialmente combustível, para visitas a clientes, serão ressarcidas em no máximo 24 (vinte e quatro) horas, como também o uso de táxi e outros aplicativos de transporte.

ARTIGO 29 – VALE CULTURA
O banco, independente da vigência de lei, fornecerá a todos os seus empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês, Vale

Cultura no valor de **R$179,60 (cento e setenta e nove reais e sessenta centavos)**, corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2019 até 31.08.2020 mais aumento real de 5% (cinco por cento), na forma de cartão magnético, para compra de ingressos para peças teatrais, cinema, shows, musicais, bem como para outros espetáculos artísticos.

Parágrafo 1º - Excepcionalmente, nas localidades onde ficar comprovada a inviabilidade da adoção do meio magnético, o vale cultura será fornecido na forma de impresso com seu valor expresso em moeda corrente.

Parágrafo 2º - O vale cultura previsto no *caput* do presente artigo será fornecido sem ônus para o empregado.

Parágrafo 3º - O valor devido mensalmente a título de vale cultura poderá ser cumulado para posterior utilização.

Parágrafo 4º - O bancário afastado por acidente de trabalho ou doença, bem como, as bancárias em licença maternidade, farão jus ao vale cultura.

ARTIGO 30 - UNIFORME

Quando o banco exigir do empregado(a), vestimenta ou traje específico, deverá fornecer gratuitamente no mínimo três pares de vestimentas, bem como arcar com sua higienização ficando ressalvada a possibilidade de pagamento anual do valor fixo de **R$4.492,75 (quatro mil e quatrocentos e noventa e dois reais e setenta e cinco centavos)**, corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2019 até 31.08.2020 mais aumento real de 5% (cinco por cento), para a aquisição do vestuário.

Parágrafo 1º - Por medida de segurança o vestuário fornecido não poderá ter a logomarca da empresa.

Parágrafo 2º - Quando necessária a troca de roupa ou uniforme dentro das dependências do empregador, bem como a sua higienização, o tempo respectivo será considerado como à sua disposição do empregador.

ARTIGO 31 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

Nas transferências de empregados para outros municípios, que importem em mudança de domicílio e desde que ocorra com a concordância dos mesmos, o banco garantirá as seguintes vantagens:

Ajuda de custo para o empregado arcar com despesas da mudança, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão do artigo salário de ingresso;
Pagamento das despesas com transporte do empregado e seus familiares;
Ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 (doze) meses, e à 50% (cinquenta por cento) do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 (doze) meses.
Será concedido um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), incidente sobre a remuneração, aos empregados que forem deslocados pelas empresas para locais fronteiriços e de difícil acesso.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

ARTIGO 32 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
Com o objetivo de oferecer resistência, interferir na lógica da gestão individual para coletiva e exigir o fim das metas abusivas, fica convencionado que os bancos pagarão mensalmente a título de remuneração complementar 10% (dez por cento) sobre o total das vendas de produtos financeiros realizadas nas unidades e 5% (cinco por cento) da receita de prestação de serviços, apurada trimestralmente e distribuída de forma linear.

ARTIGO 33 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL
Durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, os reajustes e outras formas de remuneração serão previamente negociados entre as partes signatárias do presente instrumento.

ARTIGO 34 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
Todos os empregados, independentemente de faixa salarial, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2020, ao pagamento de **3 (três) salários-base mais verbas fixas de natureza salarial**, reajustadas em setembro/2020.

Parágrafo 1º - Os bancos pagarão, a título de parcela adicional o valor fixo de **R$10.742,91 (dez mil e setecentos e quarenta e dois reais e noventa e um centavos)** corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.09.2019 até 31.08.2020 mais aumento real de 5% (cinco por cento).

Parágrafo 2º - Para o pagamento a título de PLR e parcela adicional não serão compensados outros pagamentos efetuados por planos próprios de remuneração variável.

Parágrafo 3º - Aos empregados que tiverem sido admitidos ou que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por qualquer motivo, no decorrer do semestre referente ao qual estará sendo paga a participação nos lucros, é garantida a participação proporcional ao período trabalhado, considerando-se como mês o período igual ou superior a quinze dias.

Parágrafo 4º - A participação nos lucros e a parcela adicional serão pagas anualmente, em no máximo duas parcelas, sendo garantida a antecipação a ser calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis Consolidados do primeiro semestre de 2020, e pagas em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2020 será paga em até 10 dias após a publicação dos Demonstrativos Contábeis Consolidados referentes ao exercício de 2020.

Parágrafo 5º - Todas as informações e documentos necessários para a averiguação/comprovação dos pagamentos efetuados a título de PLR, bem como, PL sempre que solicitados serão apresentados aos sindicatos.

Parágrafo 6º - Na hipótese de prejuízo será garantido o pagamento mínimo, anual, de 1 (um) salário mínimo necessário do DIEESE do mês da divulgação do balanço.

Parágrafo 7º - É vedado ao empregador negociar a verba de que trata o caput por meio de acordo individual com o empregado – independentemente da faixa salarial – sendo necessária a negociação coletiva.

Parágrafo 8º - As regras para o pagamento da PLR devem ser objetivas e claras, sendo vedada expressamente a fixação de metas que envolvam segurança do trabalho ou saúde do empregado.

REMUNERAÇÃO EVENTUAL

ARTIGO 35 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 125% (cento e vinte e cinco por cento), sendo vedada a sua compensação por meio de banco de horas negociado individualmente ou de forma tácita.

Parágrafo 1º - As horas extras deverão ser consideradas para efeito de pagamento dos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo 2º - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas de natureza salarial, a exemplo de: salário base, gratificações, adicionais e comissões.

Parágrafo 3º - Para o cálculo das horas extras, o divisor a ser observado será obtido a partir da multiplicação da jornada contratual semanal por 05 (cinco).

Parágrafo 4º - Em caso de rescisão do contrato, o saldo de horas-extras deverá ser pago com a maior remuneração percebida no período em que estas foram prestadas.

Parágrafo 5º - A implantação de banco de horas somente poderá ser realizada por meio de acordo coletivo de trabalho.

ARTIGO 36 - 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.

ARTIGO 37 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO
As empresas reembolsarão integralmente as despesas de deslocamento de retorno do trabalho dos empregados que encerrarem suas atividades no período noturno, assim considerado na cláusula 36, observada as condições mais benéficas daqueles que já recebem referidas ajuda.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta convenção, que já fornecem condução, ficarão isentas do pagamento desta verba.

Parágrafo 2º - A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

ARTIGO 38 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA
Os bancos arcarão integralmente com as despesas com hospedagem e transporte, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra localidade.

EMPREGO

ARTIGO 39 - GARANTIA NO EMPREGO
As empresas garantirão o emprego dos trabalhadores abrangidos por esta convenção durante a vigência da mesma sendo vedada a demissão em massa, bem como a rotatividade.

ARTIGO 40 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA
As empresas abrangidas por esta convenção reconhecem os termos da Convenção nº 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto neste artigo:

I - Independentemente do número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais, tais como fusões e/ou incorporações, ou análogas, somente poderão verificar-se após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional convenente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações e garantindo-se 01 (um) ano de carência para o desligamento.

II - Quando as empresas tiverem a intenção de dispensar empregado fora da hipótese do inciso I deste artigo, desde que a intenção de dispensa esteja baseada em motivo relacionado à capacidade ou comportamento do empregado, bem como à falta grave, o mesmo não poderá ser dispensado sem que tenham sido observados os procedimentos abaixo mencionados:

a) A dispensa somente se efetivará após a conclusão do processo administrativo/disciplinar que seja conduzido de forma democrática e transparente, no qual se dará amplo direito de defesa do empregado e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo mencionadas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II, mantendo-se os proventos integrais até conclusão do processo;

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 à apuração será remunerado normalmente;

c) Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em 15 (quinze) dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, no mesmo prazo em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária estadual da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pela FENABAN e aos Sindicatos;

d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a dispensa somente se tornará efetiva quando a mesma não tenha sido reformada;

e) Após as discussões mencionadas e, identificada a dispensa em massa dos trabalhadores, o sindicato interessado poderá recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, tendo 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, ou transferido se for desejo do empregado, 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) É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo;

h) 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;

i) Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de um representante para cada 50 (cinquenta) empregados, garantindo-se um mínimo de 02 (dois) representantes e um máximo de 05 (cinco) representantes, sendo que as comissões estadual e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes, sendo que todos os representantes eleitos gozarão de estabilidade no emprego a partir do registro da candidatura até um 01 (ano) após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de se candidatar;

j) Será garantida estabilidade de 05 anos aos empregados que porventura sejam afetados por reestruturação de empresa, em virtude de processo de fusão ou incorporação.

ARTIGO 41 – MANUTENÇÃO DA GRATIFICAÇÃO/COMISSÃO
Não poderá o Banco reduzir ou retirar o valor da gratificação/comissão em quaisquer hipóteses.

Parágrafo Único: Será garantida a realocação do trabalhador(a) em até 90 (noventa) dias com acompanhamento do Sindicato de Base e RH quando da extinção de agências, áreas, departamentos e reestruturações.

ARTIGO 42 – DOS CONTRADOS FIRMADOS
Os bancos se comprometem a entregar aos (as) empregados (as) em até 30 dias após a admissão, cópia de todos os contratos pertinentes à relação de emprego, tais como apólice de seguro coletivo, contrato de assistência médica e odontológica, contrato de previdência privada fechada vinculada ao empregador e outros que porventura sejam assinados no curso do pacto laboral, bem como de quaisquer renovações e/ou alterações desses instrumentos.

ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO
Os bancos suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.

Parágrafo 1º - Fica vedada toda e qualquer forma de terceirização do Ramo Financeiro, sem exceção.

Parágrafo 2º - Os bancos se comprometem no prazo, não superior a 180 (cento e oitenta) dias, por meio de comissão bipartite, a reverter as áreas terceirizadas,

garantindo a manutenção das áreas e o enquadramento dos trabalhadores à categoria bancária, ressalvados os bancos públicos.

Parágrafo 3º - Fica mantida a comissão paritária de que trata o parágrafo anterior para deliberar sobre a terceirização, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

a) GESTANTE: Desde a confirmação da gravidez, até 01 (um) ano após o término da Licença Maternidade, com garantia de retorno ao mesmo local de trabalho, ressalvada a transferência por interesse da bancária.

a.1) constatado, após a dispensa e durante todo o período de aviso prévio proporcional, que a trabalhadora se encontra em estado gravídico, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração da trabalhadora.

b) ALISTADO: Desde o alistamento até 01 (um) ano depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE OU DOENÇA COMUM: por 24 (vinte e quatro) meses após término do Auxílio Doença Acidentário ou Previdenciário, inclusive o aposentado por tempo de contribuição que continue na ativa;

d) Trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional: a contar do diagnóstico até 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do tratamento médico;

d.1) se do infortúnio laboral resultar sequela que implique em redução da capacidade laboral o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que se aposente.

d.2) constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e do Auxílio Doença Acidentário.

d.3) trabalhador que tiver seu benefício de aposentadoria por invalidez cancelado pelo INSS: até a concessão da estabilidade definitiva pelo INSS.

e) o trabalhador em período de pré-aposentadoria a partir de 36 (trinta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador, permitindo a opção também para a regra 85/95;

f) O homem que completar 28 anos de trabalho e a mulher que completar 23 anos de trabalho, ainda que em períodos não contínuos, em qualquer instituição financeira;

g) Os homens que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de contribuição previdenciária e as mulheres que contarem com 23 (vinte e três) anos de contribuição previdenciária, ingressam no período de pré-aposentadoria após o preenchimento dos requisitos para obtenção da aposentadoria nas modalidades: proporcional/integral ou fórmula 85/95, conforme opção mais benéfica, respeitados os critérios estabelecidos em legislação vigente, independente de comunicação previa ao empregador;

h) PAI: desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o término da licença paternidade de 180 (cento e oitenta) dias prevista na presente convenção;

i) Bancária que sofra aborto ou parto de natimorto, devidamente comprovado por atestado médico: por 180 (cento e oitenta) dias;

j) ADOTANTE: por 01 (um) ano a contar do término da licença adoção;

k) Trabalhador vítima de sequestro, extorsão ou assalto, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento do banco, bem como domicílio ou

trajeto deste até o serviço e vice-versa: por 60 (sessenta) meses contados da ocorrência;
l) – Portadores de doenças graves, conforme artigo 151 da lei federal 8213/91, enquanto durar o tratamento.

ARTIGO 45 - ESTÁGIO PROFISSIONAL
As empresas abrangidas por esta convenção, em nenhuma situação, poderão contratar estagiários para substituir empregado no desempenho de sua função.

Parágrafo 1˚ - Em nenhuma situação poderá a empresa contratar estagiários para substituir empregado no desempenho de sua função.

Parágrafo 2˚ - As empresas não poderão contratar como estagiários, número maior do que 0,5% (meio por cento) do quadro de empregados.

Parágrafo 3˚ - As empresas abrangidas por esta convenção reconhecerão a condição de empregado do estagiário que não se enquadrar nos parâmetros legais.

Parágrafo 4˚ - As empresas abrangidas por esta convenção estenderão a seus estagiários o mesmo plano de assistência médica concedido aos seus empregados.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de estagiários realizadas nos 06 (seis) meses anteriores à assinatura deste instrumento.

Parágrafo 6º - As empresas se comprometerão a registrar a jornada de seus estagiários e aprendizes, através de ponto eletrônico, como forma de evitar o descumprimento da carga horária permitida.

ARTIGO 46 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM
As empresas abrangidas por esta convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de aprendizes realizadas nos 06 (seis) meses anteriores à da assinatura deste instrumento.

Parágrafo 1º- Em nenhuma situação poderá a empresa contratar aprendizes para substituir empregado no desempenho de sua função.

Parágrafo 2º - Em nenhuma situação poderá a empresa contratar aprendizes com idade acima de 18 anos.

Parágrafo 3º - As empresas abrangidas por esta convenção, estenderão aos adolescentes e jovens contratados por programas de aprendizagem as vantagens legais, convencionais e contratuais dos trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por essa convenção.

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de aprendizes verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão disponibilizar para as entidades sindicais profissionais convenentes os programas de

aprendizagem que desenvolvem, bem como as informações acerca das entidades executoras dos mesmos.

Parágrafo 6º - Que a correlação do número de funcionários para contratação de menor aprendiz, com base na lei e aprendizagem, respeitando a proporcionalidade por base sindical e que ao final do contrato seja efetivada a contratação, quando a lei permitir.

ARTIGO 47 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

Será constituída, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias da assinatura da Convenção, comissão bipartite para debater, acompanhar e apresentar propostas em razão dos projetos de mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturações administrativas, introduções de novos equipamentos, acesso remoto e outras situações similares das empresas abrangidas por esta convenção.

Parágrafo 1º - A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e contará com a participação de representantes das CIPAs e SESMT. Também poderão ser convidados profissionais especializadas no tema para subsidiar o debate.

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta convenção informarão previamente, com antecedência de 01 (um) ano, aos membros da comissão a existência de projetos que pretendem implantar em razão das mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras similares.

Parágrafo 3º - Após prestar as informações acima, as empresas abrangidas por esta convenção realizarão tratativas com os membros da comissão no intuito de resguardar o emprego, a segurança, saúde, meio ambiente e integridade físico-psíquica dos empregados e dos consumidores.

Parágrafo 4º - A comissão de que trata o caput para deliberar sobre mudanças tecnológicas, terá seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 48 – DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DIGITAIS, ESCRITÓRIOS DE NEGÓCIOS E ASSEMELHADOS

Os serviços em agências bancárias digitais serão desempenhados exclusivamente por bancários, visando garantir a qualidade de atendimento e proteção do sigilo bancário, sendo garantida igualdade de recebimento de todas as verbas salariais e remuneração e sendo garantido assim a igualdade de direito, independentemente da plataforma utilizada.

Parágrafo 1º – A jornada de trabalho em agências digitais será de 5 horas diárias e 25 horas semanais, de segunda a sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 minutos diários para refeição e descanso e ainda um descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, todos os intervalos serão computados na duração da jornada para trabalho para todos os fins e efeitos, respeitando os termos da NR17 da Portaria MTPS n 3751, de 23.11.1990, ficando a critério exclusivo do empregado a opção quanto ao melhor horário para usufruí-lo.

Parágrafo 2º – As empresas abrangidas por esta convenção adequarão a jornada de trabalho nos termos do parágrafo primeiro sem redução salarial.

Parágrafo 3º – Nas agências bancárias virtuais não será exigido ritmo/carga de atendimento ao cliente superior ao ritmo/carga de atendimento pessoal realizado por dia/hora em agencias físicas.

Parágrafo 4º – A migração de clientes para agencias digitais não reduzirá a remuneração média dos bancários de agencias físicas responsáveis pelos clientes migrantes, sem prejuízo da remuneração dos bancários de agencias digitais.

Parágrafo 5º – O banco deverá absorver os bancários da própria empresa para os cargos nas agências digitais antes de contratar do mercado. Não haverá dispensa de bancários de agencias físicas durante período de contratação de bancarios para agencias virtuais na mesma base territorial do sindicato. Poderá remanejar o bancário de agência física em digital, desde que a agência digital seja mais próxima da residência do bancário, dependendo do consentimento deste e previa comunicação ao sindicato, sendo vedada a redução de remuneração e alteração de jornada.

Parágrafo 6º - Será encaminhado pelos bancos aos sindicatos, a cada 06 meses, um relatório com o número de agencias digitais em funcionamento: a quantidade de migrações de clientes; endereço; número de empregados lotados por agencia digital, bancários e terceirizados e jornada de trabalho de todos os trabalhadores lotados nas agencias digitais.

Parágrafo 7º - Será livre o acesso dos dirigentes sindicais nos espaços onde ficam lotados os trabalhadores de agências bancárias virtuais.

Parágrafo 8º – Os bancos disponibilizarão gratuitamente os equipamentos de trabalho necessários para o desempenho das atividades de teleatendimento telemarketing, digitação, nas agencias digitais, como o mobiliário, monitores, microfones e head-set, nos termos da Norma Regulamentadora 17 (NR17).

Parágrafo 9º – As empresas abrangidas por esta convenção que desrespeitarem o presente artigo estarão sujeitos a multas de 50% (cinquenta por cento) do maior piso estabelecido nesta convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

ARTIGO 49 - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Como meio de negociação permanente entre os Bancos e as Entidades Sindicais, será instituído, na vigência desta Convenção Coletiva, o Comitê de Relações Trabalhistas, objetivando buscar procedimentos eficientes e alternativos relativos ao trabalho, em razão da necessidade constante de elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pelos Bancos e do atendimento aos seus clientes.

Parágrafo 1º - As demandas do Banco e dos Empregados deverão ser encaminhadas através do Comitê que será formado por até 09 (nove) Representantes dos Empregados e representantes do Banco.

Parágrafo 2º - O Comitê se reunirá a cada 02 (dois) meses, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo entre as partes.

Parágrafo 3º - Fica estabelecido que entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões estão incluídos os de ordem econômica, desde que respeitadas as condições já estabelecidas na presente convenção coletiva.

Parágrafo 4º - O comitê de que trata o caput terá seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 50 – CORRESPONDENTE BANCÁRIO
Os Bancos deverão universalizar o atendimento bancário garantindo o atendimento para todos os municípios do país, dentro de um processo de inclusão bancária, assegurando indistintamente a prestação de todos os serviços bancários para a sociedade.

Parágrafo 1º – os serviços e o atendimento serão prestados exclusivamente em agências e postos de atendimento bancários.

Parágrafo 2º – Os serviços serão desempenhados exclusivamente por bancários, visando garantir a qualidade de atendimento e proteção do sigilo bancário.

Parágrafo 3º – Os bancos darão cumprimento à legislação de segurança bancária, visando a proteção da vida de trabalhadores e clientes.

Parágrafo 4º – Os bancos não aplicarão as resoluções do Conselho Monetário Nacional e Banco Central do Brasil que tratam do funcionamento de correspondentes bancários no país, sob pena de multa de 100% das verbas salariais do respectivo mês, por empregado prejudicado, revertida ao sindicato da respectiva base territorial.

ARTIGO 51 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO
Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684 de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador, que, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

Parágrafo Único - A opção retroativa do FGTS, na forma do presente artigo, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria.

ARTIGO 52 - ABONO ASSIDUIDADE
As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a todos os seus empregados o direito a 05 (cinco) ausências abonadas em qualquer dia da semana, no período de vigência da presente Convenção, independentemente do motivo a que se destinam.

Parágrafo 1º – Na impossibilidade de utilização do abono durante a vigência da presente convenção coletiva, os dias não gozados ficarão incorporados ao período superveniente de férias.

Parágrafo 2º - Em caso de dispensa do empregado sem que tenha usufruído o benefício, os dias não gozados serão indenizados.

ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

Os bancos isentarão os trabalhadores abrangidos por esta convenção do pagamento de quaisquer tarifas bancárias.

Parágrafo Único – Os bancos cobrarão dos bancários juros não superiores a 1%, nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito.

ARTIGO 54 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos bancários, prevista no art. 224 da CLT, será reduzida para 05 (cinco) horas diárias e 25 (vinte e cinco) horas semanais, de segunda a sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 15 (quinze) minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado melhor horário para usufruí-lo.

Parágrafo 1º - Para assegurar o cumprimento da jornada de 05 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, as empresas abrangidas por esta convenção organizarão 02 (dois) turnos de trabalho no período diurno e, quando se fizer necessário, dois turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará antes das 09 (nove) horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 13 (treze) horas, respeitando-se sempre o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

Parágrafo 2º - Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no caput, o período em cursos de treinamento, reuniões internas e externas e viagens convocadas pela empresa, devendo neste caso ser considerado também o trajeto *in itinere*.

Parágrafo 3º - Da mesma forma como previsto no parágrafo 2º, será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no *caput*, o uso de celular corporativo ou quaisquer outros meios telemáticos e informatizados pelos empregados abrangidos pela presente convenção.

Parágrafo 4º - 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.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso do maior cargo existente na unidade, 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.

Parágrafo 6º - Havendo prestação de serviço em regime extraordinário será garantido o intervalo mínimo de uma hora para descanso e refeição.

Parágrafo 7º - A duração da jornada, bem como os intervalos desta e entre elas são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo 8º - Somente será permitida a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, mediante a prévia negociação com o sindicato profissional.

Parágrafo 9º - A jornada 12x36, do contrato de trabalho intermitente, contrato por tempo parcial, contrato de trabalho de autônomos somente poderá ser realizada por meio de acordo coletivo de trabalho.

ARTIGO 55 – TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO BANCO
As partes firmarão acordo específico para determinar o regime e as condições de trabalho dos empregados que desempenhem suas funções fora das dependências do banco, que prevalecerá sempre sobre o acordo individual firmado sobre a matéria.

Parágrafo 1º – Os empregados de que trata o caput serão submetidos ao controle de jornada vinculado ao sistema operacional, sendo computado como jornada de trabalho todo o período que estiver logado, devendo ser remunerado por todo sobrelabor prestado que exceda a jornada prevista no caput do art. 54 desta convenção.

Parágrafo 2º - A quantidade de trabalho deverá ser compatível com a jornada de trabalho, sendo proibido o pagamento de salário por produtividade.

Parágrafo 3º - Ficará a cargo do banco o fornecimento de todo e qualquer equipamento/material necessários para a realização do trabalho, bem como a manutenção, reposição e abastecimento.

Parágrafo 4º - A empresa antecipará e arcará com os valores gastos com o deslocamento do empregado na realização da prestação do serviço, bem como os gastos com qualquer outro insumo necessário para a realização do trabalho.

Parágrafo 5º - No prazo de até 30 (trinta) dias após a contratação do empregado o banco fornecerá ao sindicato profissional o seu nome completo, endereço, e-mail e telefone.

Parágrafo 6º - O banco disponibilizará local para o sindicato profissional nos escritórios para campanhas de sindicalização, entrega de material e outros assuntos de interesse da categoria bancária.

Parágrafo 7º - O banco garantirá a comunicação do empregado de que trata esta cláusula com sindicato profissional por meio da plataforma eletrônica de trabalho, devendo referido acesso constar de forma visível na tela de trabalho e disponibilizar ferramentas para troca de mensagens.

Parágrafo 8º - O empregador é responsável pelas condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, independentemente do local onde o serviço seja prestado.

Parágrafo 9º - O empregador deverá encaminhar semestralmente ao sindicato, estatística com o número de trabalhadores de que trata o caput.

Parágrafo 10º - Fica garantida a cota de PCD prevista na lei nº 8.213/91 para as contratações sob o regime previsto no caput.

ARTIGO 56 - DO TRABALHO A DISTÂNCIA
Fica estabelecido que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para a prestação de serviço à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho,

trabalho em domicílio ou trabalho remoto- deverão ser observadas, como parâmetros mínimos, as previsões abaixo:

Parágrafo 1º – Formalização do contrato de trabalho à distância

O trabalho à distância, em todas as modalidades, não poderá ser imposto ao trabalhador, unilateralmente pelo Banco, sendo obrigatória a sua anuência e a forma escrita para a sua celebração, e deverá ser anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo imprescindíveis as seguintes informações:

i- Nomes e qualficações dos contratantes;
ii- Descrição das atividades;
iii- Remuneração contratada;
iv- Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;
v- Indicação da setor/área/departamento em que o trabalhador estará alocado, com indicação dos dados de seu supervisor direto.

Parágrafo 2º - Direitos do trabalhador

Deve ser garantida a igualdade de tratamento, remuneração e direitos do trabalhador que realize seu trabalho à distância, especial, mas não exclusivamente, os mencionados a seguir:

i- Prestação de serviço de forma presencial, ao menos uma vez por semana, nas dependências do banco, em posto de trabalho adequado à execução da tarefa, além de acesso ao local físico do Banco e aos seus colegas de setor/área/departamento, bem como aos demais trabalhadores do Banco;
ii- Concessão de todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deferidos aos demais trabalhadores do Banco;
iii- Recebimento de idêntica remuneração à percebida pelos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial;
iv- Concessão de vale-transporte/ auxílio combustível proporcional aos dias em que o trabalhador atuar de forma presencial, ou comparecer ao banco;
v- Recebimento de auxílio alimentação adicional;
vi- Recebimento de ferramentas e equipamentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, garantindo que sejam dotados com dispositivos de segurança, em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, devendo os bancos adotarem as medidas necessárias para que o trabalhador em regime de teletrabalho mantenha-se trabalhando em conformidade com as Normas de Saúde e Segurança, promovendo a orientação e a disponibilização de máquinas, mobiliário ergonômico, conectividade, iluminação adequada, acústica e headset (headfone), e dos equipamento de proteção individual, se necessários;
vii- Participação em cursos de treinamento e formação, inclusive presencial;

viii- Possibilidade de ascensão profissional, devendo ser informado sobre eventuais vagas disponível, bem como sobre processos seletivos internos;

ix- Participação efetiva, inclusive presencial, em confraternizações e eventos dos quais participem os demais trabalhadores de seu setor/área/departamento;

x- Cumprimento da jornada contratual, devendo ser implantado controle de jornada, com mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções dos teletrabalhadores, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual;

xi- Alteração de jornada somente por meio de acordo escrito;

xii- Comunicação com antecedência de 24 horas de realização de reuniões e eventos;

xiii- o pagamento das horas extras, que só poderão ser prestadas eventualmente;

xiv- Privacidade nos períodos de descanso, nos quais não deverão receber demandas;

xv- O treinamento de trabalhadores em posição de chefia para compreensão das particularidades do regime de teletrabalho e respeito aos períodos de repouso garantidos por força constitucional e infraconstitucional, com certificação específica;

xvi- O treinamento dos teletrabalhadores visando o aperfeiçoamento da capacidade autorregulatória para clara distinção entre o tempo destinado ao trabalho e os períodos de repouso e lazer, com conscientização acerca dos impactos familiares e individuais da hiperconexão laboral, com certificação específica;

xvii- Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho

xviii- Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exlusivamente durante a jornada normal de trabalho.

Parágrafo 3º - Custos e gastos

Todos os custos com a execução das atividades do trabalhador que atua à distância, inclusive material de escritório, computadores, equipamentos ergonômicos, cadeiras, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet, devem ser integralmente arcados pelos Bancos, que deverá, ainda, pagar o auxílio home office, no importe de R$500,00 (quinhentos reais).

Parágrafo 4º – Saúde

Os Bancos são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores, devendo cumprir as Normas de Saúde e Segurança, orientando-os sobre as medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverão, ainda, garantir o acesso, por meio de canal específico para atendimento médico e psicológico.

Parágrafo 5º - Representação Coletiva

A representação dos trabalhadores em sindicatos, associações, comissão interna de prevenção à acidente e demais estruturas deve considerar e integrar os que exercem seu trabalho à distância, com observância ao seguinte:

i- O trabalhador à distância poderá votar e ser votado, em conformidade às disposições do estatuto da entidade sindical e demais regulamentos dos órgãos de representação;

ii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelos Bancos poderão ser utilizados pelo trabalhador para participar de reuniões promovidas pelas entidades sindicais e de representação coletiva;

iii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelos Bancos poderão ser utilizados pelas entidades sindicais e de representação coletiva para comunicação com o trabalhador;

iv- Os Bancos deverão fornecer às entidades sindicais e de representação coletiva as informações sobre os trabalhadores à distância, encaminhando, inclusive, os contratos escritos celebrados;

v- Os Bancos se comprometem a disponibilizar, mediante solicitação fundamentada da entidade sindical, os registros de login/logout de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções do trabalhador em regime de teletrabalho;

vi- Os bancos deverão repassar aos trabalhadores informações sindicais constantes dos quadros de aviso, ou outros comunicados relevantes, quando solicitado pela entidade sindical;

vii- Os Bancos deverão possibilitar a realização de campanhas de sindicalização, virtual ou presencial;

viii- Os Bancos deverão informar o meio de acesso por email e/ou WhatsApp dos trabalhadores em trabalho à distância, especialmente para participação em assembleias, reuniões e outras atividades sindicais.

Parágrafo 6º - Transição do Regime Presencial para o Trabalho à Distância e do Trabalho à Distância para Presencial

A transição de um regime para outro deverá ser feita por mútuo acordo, exceto na hipótese de pedido formulado pelo trabalhador para retornar ao regime presencial após 12 (doze) meses trabalhando à distância, hipótese em que será obrigatória a alteração.

Parágrafo 7º - Público Preferencial

Os trabalhadores com filhos com até 71 meses de idade ou que sejam PCD (pessoas com deficiência) deverão ter seus pedidos para transição para o regime de trabalho à distância atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada.

Parágrafo 8º – Violência Doméstica

Na hipótese de trabalhadora vítima de violência doméstica serão aplicáveis as seguintes regras:

i- o trabalho em domicílio somente será possível mediante sua expressa solicitação;

ii- O trabalho à distância será garantido à trabalhadora separada de seu agressor, judicialmente ou não, mediante sua solicitação expressa.

Parágrafo 9º – Metas

Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial, não devendo ser feita cobrança por celular, WhatsApp ou outro aplicativo.

Parágrafo 10º – Grupo de Trabalho – Revisão e ajustes

Será criado grupo de trabalho bipartite, para análise do trabalho à distância, visando a melhoria das suas condições.

ARTIGO 57 - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos trabalhadores (pais, mães ou responsáveis legais), redução da jornada diária de 03 (três) horas, para acompanhamento médico/educacional de filho de até 18 (dezoito) anos.

Parágrafo 1º - O benefício de que trata esta cláusula será concedido mediante comprovação através de laudo prescritivo do tratamento a que a pessoa deverá ser submetida.

Parágrafo 2º – Quando se tratar de filho com deficiência fica dispensado o limite de idade de 18 (dezoito) anos.

ARTIGO 58 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão permanente qualificação profissional, criando programas para o incentivo ao curso superior e de idiomas, inclusive para obtenção da certificação da ANBIMA – Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais, CPA´s 10 e 20 e CA 600 ABECIP – Associação de Crédito Imobiliário e Poupança e outros certificados que eventualmente venham a ser exigidos pelo sistema financeiro, a fim de proporcionar ao trabalhador o acompanhamento das mudanças do setor, e qualidade dos serviços prestados ao público.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus funcionários nos seguintes casos:

a) Por motivos de introdução de novas tecnologias;

b) Por motivos de realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência;

c) Por motivos de fusão e incorporação.

Parágrafo 2º - Anualmente as empresas abrangidas por esta convenção ministrarão cursos básicos (treinamentos), aos seus empregados, que sejam no mínimo 50% (cinquenta por cento), de forma presencial, por um período não inferior a 96 (noventa e seis) horas, ocorrendo sempre durante a jornada de trabalho.

Parágrafo 3º - As Empresas reembolsarão as despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente realizados pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção até o valor de 02 (dois) salários de ingresso do escriturário, durante o ano.

Parágrafo 4º - Os cursos solicitados pela própria Empresa deverão ser reembolsados independente do valor e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

Parágrafo 5º - Em caso de dispensa sem justa causa, no ato da homologação, independentemente da apresentação de recibos ou comprovantes, fica a Empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o valor de **dois salários de ingresso do escriturário**, aos ex-empregados.

Parágrafo 6º - Dentre os cursos profissionalizantes de que trata o Parágrafo 5º, incluem-se as autoescolas, quando para a obtenção de Carteira de Habilitação de motorista profissional.

Parágrafo 7º - As empresas efetuarão o pagamento diretamente à empresa ou entidade, em até 05 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta convenção avisarão formalmente os trabalhadores abrangidos por esta convenção no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste instrumento, quanto aos benefícios deste artigo e quanto as orientações para utilização dos mesmos.

Parágrafo 9º - é vedada a exigência de certificados e títulos aos empregados que não exerçam função relativa ao objeto da certificação (titulação).

ARTIGO 59 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

Os bancos se obrigam a criar turnos de trabalho, respeitando-se a jornada de trabalho do empregado a fim de viabilizar o cumprimento do horário de atendimento ao público das 9h00 às 17h00.

Parágrafo 1º - É vedada a abertura das agências bancárias, digitais, de negócios e quaisquer outros modelos de atendimento ao cliente, aos sábados, domingos, feriados e durante o período noturno.

Parágrafo 2º - Fica mantida a comissão constituída para deliberar sobre o funcionamento das agências em horários especiais, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 60 - CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS

Os bancos tomarão medidas para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, inclusive com contratação de pessoal, evitando que o tempo de espera, para qualquer tipo de atendimento, ultrapasse a 15 (quinze) minutos.

Parágrafo 1º – O número de empregados que prestam atendimento nos caixas deve levar em consideração a praça e o porte das agências, observando ainda o mínimo 05 (cinco) empregados exercentes da função de Caixa;

Parágrafo 2º - O número de "Caixas Eletrônicos", não pode ser superior ao dobro do número de empregados exercentes da função de Caixa, por estabelecimento;

Parágrafo 3º – É facultado aos sindicatos o acompanhamento das iniciativas previstas no caput do presente artigo.

Parágrafo 4° - Os bancos tomarão medidas para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, com contratação de pessoal.

ARTIGO 61 - FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS
Os bancos deverão instituir medidas que visem aumentar o número de empregados, adequando o seu quadro funcional à praça e ao porte das agências para que não ocorra sobrecarga de trabalho e o tempo de espera no atendimento dos clientes e usuários seja de no máximo 15 (quinze) minutos.

Parágrafo 1º - Os Postos de Atendimento Bancários, Postos de Atendimento Avançado, bem como as Agências de Negócios não poderão funcionar com menos de 15 (quinze) empregados, dentre os quais deverá contar no mínimo com 02 (dois) caixas para atendimento.

Parágrafo 2º - Fica vedado as instituições bancárias recursar ou dificultar aos clientes e usuários de seus produtos e serviços o acesso aos canais de atendimentos convencionais, inclusive guichês de caixa, mesmo na hipótese de oferecer atendimento eletrônico conforme consta na resolução 3694/09 do BC.

Parágrafo 3º - Fica acordado que não haverá agências ou pab's sem caixas executivos.

Parágrafo 4º - Fica mantida a comissão constituída para deliberar sobre o funcionamento das agências em horários especiais, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 62 - 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 formalizada por escrito, de forma clara, especificando os motivos.

ARTIGO 63 – AVISO DE PROMOÇÃO
O banco concederá ao empregado que venha a ser promovido, documento devidamente assinado, contendo a data e o valor devido, o qual deverá ser retroativo ao início da promoção.

ARTIGO 64 - DAS FÉRIAS

O gozo das férias em três períodos anuais somente poderá ser feito com concordância do empregado, sendo vedados períodos inferiores a 7 dias.

Parágrafo 1º - Os dias de feriados nacionais, estaduais e municipais bem como sabados e domingos não serão computados para efeito de gozo de férias.

Parágrafo 2º - Todo empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias.

ARTIGO 65 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL
Caso dispensas se concretizem, apesar de observadas as condições estabelecidas no artigo "Garantias contra a dispensa imotivada", as empresas abrangidas por esta convenção pagarão indenização adicional, no valor equivalente a 3 (três) vezes a maior remuneração do empregado para cada 5 (cinco) anos trabalhados.

ARTIGO 66 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL
A empresa se apresentará, obrigatoriamente por empregado pertencente ao quadro de funcionários do banco, perante o sindicato profissional, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das verbas rescisórias**,** 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 eventuais diferenças ser quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do parágrafo 2º deste artigo. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

Parágrafo 1º - Compreendem o ato homologatório em sua função fiscalizadora da rescisão contratual, dentre outros, além do pagamento das verbas rescisórias, a liberação do termo de rescisão contratual devidamente chancelado pelo sindicato da categoria profissional que deverá ser feito juntamente com os demais documentos inerentes à rescisão contratual.

Parágrafo 2º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, deverão ser incluídos nas verbas a serem pagas ao empregado**,** 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.

Parágrafo 3º - Independentemente da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, se excedido o prazo previsto no *caput* do presente artigo, a empresa, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado, a título de multa, o valor equivalente a seis meses de sua remuneração, no ato da homologação. Além deste valor, haverá o pagamento correspondente aos dias de atraso, com base na remuneração.

Parágrafo 4º - Não comparecendo o empregado, a empresa dará do fato conhecimento à Entidade Profissional convenente, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

Parágrafo 5º - Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do empregador nesse ato.

Parágrafo 6º - 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.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

ARTIGO 67 – MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite prevista na cláusula 48ª da CCT 2014/2015, objetivando complementação e acompanhamento de ações no sentido de eliminar as desigualdades existentes no local de trabalho, dirimir conflitos e prevenir eventuais distorções, em busca da equidade em todos os segmentos.

Parágrafo 1º - A implementação assim como o acompanhamento desta política de Promoção da Igualdade será feita pelas entidades componentes da mesa temática e sempre que julgar necessário, com entidades parceiras do GT da FEBRABAN.

Parágrafo 2º - As partes se comprometem a aderirem e efetivamente implementarem o Programa do Governo Federal da Secretaria de Políticas para as Mulheres, pró-equidade de gênero e raça, com a participação de representantes sindicais nestes comitês.

Parágrafo 3º - As empresas reiteram o compromisso de não discriminação e igualdade de oportunidades, de respeitar e promover a não discriminação por razão de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+), bem como, se comprometem a seguir as seguintes diretrizes:

I - As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza no que se refere à raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) , incluindo em seus programas de integração para novos trabalhadores (as) a capacitação para promoção de um ambiente livre de práticas discriminatórias de gênero, raça, pessoas com deficiência e LGBTQIA+.;

II - Não discriminação de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) no processo de seleção;

III - As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas à raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) para preenchimento de cargos;

IV - As empresas se comprometem em despender esforços para que novas contratações observem a diversidade de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+);

V - As empresas se comprometem com a igualdade de oportunidades entre os candidatos a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa;

VI - No processo de seleção, as empresas se comprometem a não discriminar qualquer candidato em razão da raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+);

VII - A diferença de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) não poderá constituir motivo para dificultar promoções;

VIII - A todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário sem distinção de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+);

IX - Comissão permanente para desenvolver campanhas de conscientização e orientação sobre temas como raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+), visando prevenir atos e postura discriminatórios no ambiente de trabalho e na sociedade.

X - A empresa deverá implementar políticas de orientação contra a discriminação racial, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+);

XI - A empresa apurará os casos de discriminação racial, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+) ocorridos no seu âmbito e também os praticados contra seus empregados no cumprimento de suas atividades, sempre que a ela forem denunciados pelo funcionário, ou pela Entidade Sindical, para o setor de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho;

XII - Não será permitida qualquer discriminação de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+) no ambiente de trabalho;

XIII - A empresa envidará esforços para que nos próximos concursos sejam estabelecidas políticas de ação afirmativa que contemplem a questão racial, de cor, de gênero, de idade ou de orientação sexual (LGBTQIA+);

XIV - As empresas se comprometem a realizar campanhas de conscientização e orientação destinada aos empregados e gerentes sobre discriminação de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+);

XV - A empresa irá realizar censo para determinar a composição do seu quadro de funcionários a cada dois anos. Os sindicatos terão acesso às informações;

XVI - A empresa concederá, em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança, 2 pontos ao total obtido pelos candidatos negros ou do sexo feminino;

XVII - Nos concursos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminação racial, de cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+), conforme previsto na constituição de 88;

XVIII - A empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial, de cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+).

Parágrafo 4º - Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre igualdade de oportunidades, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 68 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS

As empresas deverão democratizar o acesso das candidatas e candidatos garantindo que mulheres, negros e negras, indígenas, homoafetivos e deficientes tenham igualdade de condições de contratação, independente de idade e condições sócio econômica.

Parágrafo 1º - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações.

Parágrafo 2º - As empresas deverão garantir a não discriminação dos empregados eleitos para o exercício do mandato sindical ou delegados sindicais, garantido-lhes os mesmos direitos dos empregados da ativa quanto a: promoções, acesso às informações, remuneração, cursos, etc...

Parágrafo 3º - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando assim criar e manter uma cultura interna de prática de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias notadamente no exercício de cargos de direção, gerencias e chefias, a fim de implementar ações que observem as seguintes diretrizes:

1. Democratização dos meios de acesso dos candidatos;
2. Estabelecimento de metas de contratação que contemple a questão racial (negros/as) e pessoas com deficiência e metas equitativas na contratação de gênero;
3. Aceleração da contratação de mulheres negras, sem prejuízo do atual quadro.
4. Ascensão Profissional, por meio do estabelecimento de metas de gênero, raça, pessoas com deficiência e homoafetivos para quaisquer cursos e treinamentos;
5. Garantia de direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor;
6. Monitoramento de indicadores através de senso e pesquisas;
7. Engajamento e sensibilização dos signatários da presente convenção, para o tema;

Parágrafo 4º - Os bancos abrangidos por esta convenção ampliarão seus quadros de empregados com a admissão de no mínimo 20% de negros, sendo de pele preta, nas contratações e por segmentos, no total das contratações.

Parágrafo 5º - De acordo com o artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, será custeada pelo banco.

Parágrafo 6º - Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre igualdade de oportunidades, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

Parágrafo 7º - Os bancos abrangidos por esta convenção criarão programa próprio de recrutamento de Trainee negros, no percentual de 0,5% do quadro funcional, a duração do programa será de no mínimo 06 meses, e capacitarão profissionalmente os participantes, desenvolvendo suas competências com formação específica, visando à equidade racial. A seleção dos candidatos terá a participação de membros notórios na temática racial, que identificarão o enquadramento dos candidatos como negros, trabalhando efetivamente a igualdade de oportunidades.

ARTIGO 69 – IDENTIDADE VISUAL/CULTURAL
As empresas devem respeitar a identidade visual dos empregados, bem como suas características físicas, como expressão do seu direito de personalidade, se comprometendo a promover o respeito a toda manifestação visual, cultural, religiosa e de identidade de gênero de todos seus empregados combatendo toda forma de desrespeito a esse direito.

ARTIGO 70 – **ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS**
As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos parceiros (as) de trabalhadores(as) abrangidos por esta convenção, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de união civil decorra de relacionamento homoafetivo, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

Parágrafo Único – Os Bancos se comprometem a adotar mecanismos que coíbam qualquer tipo de retaliação aos homoafetivos que encaminharem pedido dos direitos civis.

ARTIGO 71 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
Os bancos viabilizarão a plena inclusão e integração dos (as) trabalhadores(as) com deficiências no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, garantindo o trabalho decente, respeitando suas limitações.

Parágrafo 1º - As empresas se comprometem a garantir cursos de formação profissional para dos(as) trabalhadores(as) com deficiência, quando necessário, sendo que o período de realização do mesmo será contado como efetivo exercício da função.

Parágrafo 2º - Os bancos promoverão curso presencial de Libras para pelo menos um empregado por unidade.

Parágrafo 3º - Fica vedada a transferência/deslocamento dos trabalhadores constantes do *caput* do presente artigo, ressalvada a hipótese de pedido do próprio trabalhador.

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão efetuar avaliação estrutural, analisar e desenvolver projetos específicos para adequar o ambiente de trabalho segundo a natureza e grau de deficiência.

Parágrafo 5º - Os bancos abrangidos por esta convenção se comprometem a realizar a preparação de seus empregados para receberem os(as) trabalhadores(as)

com deficiência, contribuindo desta forma para evitar o preconceito, discriminação e plena integração.

Parágrafo 6º - Os bancos abrangidos por esta convenção deverão enviar comunicado à CONTRAF/CUT, sindicato local e ao Ministério do Trabalho informando número de trabalhadores(as) com deficiência, bem como número de demissões incluindo o motivo para fins de acompanhamento e avaliação, com base na lei de cotas.

Parágrafo 7º - Para efeito do cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, fica vedada aos bancos a inclusão do número de trabalhadores(as) reabilitados/afastados por motivo de saúde, na cota de trabalhadores(as) com deficiência.

Parágrafo 8º - Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre a contratação de trabalhadores com deficiência, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 72 - INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Bancário, as empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a:

I – Debater todo o processo de aplicação do programa na mesa temática de igualdade de oportunidades;

II – Apresentar, periodicamente, alterações e resultados, mesmo que parciais;

III – Subsidiar os representantes dos trabalhadores com informações sobre metodologia, conteúdo e cronograma de aplicação do programa, para que o mesmo seja acompanhado pelos sindicatos.

IV – Afixar nas agências o símbolo universal de atendimento prioritário para pessoas com deficiência.

V– Garantir acessibilidade a todos.

VI - Subsidiar integralmente o valor necessário para aquisição, troca ou manutenção de qualquer aparelho de uso contínuo de pessoas com deficiência (cadeiras de roda, muletas, prótese, bengala, óculos, aparelho auditivo, orteses, etc.).

VII – Garantir transporte especial aos(as) trabalhadores(as) com deficiência.

Parágrafo Único: Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre a inclusão e capacitação de trabalhadores com deficiência, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 73 – FINANCIAMENTO DE VEÍCULO PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção concederão financiamento sem taxa de juros, aos seus empregados com deficiência, para que possam adquirir veículos automotivos especiais.

Parágrafo Único – A parcela mensal destinada ao abatimento do financiamento, não deverá exceder 20% da remuneração do empregado.

ARTIGO 74 – ESTACIONAMENTO EXCLUSIVO PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção destinarão o nº necessário de vagas de estacionamento para garantir a acessibilidade dos empregados com deficiência aos locais de trabalho.

Parágrafo Único - Na hipótese do estacionamento da empresa contar com número insuficiente de vagas disponíveis aos empregados com deficiência, o banco deverá arcar com o pagamento do estacionamento contratado pelo empregado.

SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 75 - FIM DAS METAS ABUSIVAS

Os Bancos se obrigam a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências.

Parágrafo 1º - Dentre os critérios referidos no *caput*, a estipulação de metas deverá levar em consideração o porte da unidade (departamento/agência), a região de localização, o número de empregados, a carteira de clientes, o perfil econômico local, a abordagem e o tempo de execução das tarefas.

Parágrafo 2º - Fica acordado que as metas serão adequadas e reduzidas proporcionalmente nas hipóteses de afastamentos, licenças, férias, ausência, etc.

Parágrafo 3º - Fica estabelecido que o cumprimento das metas pelos empregados refletirá diretamente na agência/departamento, reduzindo-a proporcionalmente ao seu cumprimento.

Parágrafo 4º - Fica vedada qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*, inclusive em relação aos primeiros colocados

Parágrafo 5º - Fica vedada a individualização das metas;

Parágrafo 6º - Os empregados no exercício das funções de Caixa não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência, inclusive no que tange ao tempo mínimo e máximo para atendimento.

Parágrafo 7º - Os empregados no exercício das funções operacionais e administrativas não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

Parágrafo 8º - Os bancos não efetuarão cobrança de metas por meio de correio eletrônico, SMS ou quaisquer outros meios tecnológicos, inclusive, grupos de redes sociais (WhatsApp, facebook, etc.).

Parágrafo 9º - Fica vedada a vinculação do cumprimento ou descumprimento de metas e demais mecanismos de mensuração de vendas, desempenhos e resultados às bonificações, promoções, demissões, transferências e alterações salariais dos funcionários individualmente e coletivamente.

Parágrafo 10º - O Banco colocará em seus normativos internos ou por outro meio disponível a todos os funcionários, os parâmetros e dados utilizados para cálculo e definição das metas, bem como sua metodologia de cálculo. Observando a não identificação individual dos trabalhadores.

ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a CONTRAF e os sindicatos, devendo:

a) Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho ou virtuais, privilegiando as SIPATS, nas quais deve haver, no mínimo, um dia destinado ao Sindicato respectivo, para fazer exposições e palestras sobre saúde do trabalhador e o tema combate ao assédio sexual em particular;

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;

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

Parágrafo 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 dois anos**;**

Parágrafo 3º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, será possibilitado à vítima de assédio sexual, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

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

Parágrafo 5º - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, com cópia para o sindicato.

Parágrafo 6º - A partir do momento em que for confirmado o fato denunciado aos bancos, estes providenciarão a emissão da CAT e independente de haver geração do benefício, serão reembolsadas pelos bancos, as despesas com médicos e/ou psicólogos e medicamentosas, bastando ao trabalhador(a) a apresentação de notas ou cupons fiscais e recibos médicos, sendo inclusive este reembolso retroativo ao início do tratamento.

Parágrafo 7º - A suspensão do reembolso previsto do parágrafo anterior somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante

ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado, nos termos negociados na Mesa Temática de Saúde do Trabalhador.

Parágrafo 1º – Os bancos garantirão aos sindicatos da categoria profissional signatários da presente convenção, a realização de palestras e reuniões sobre prevenção ao Assédio Moral, nas agências e departamentos, em horário anterior ou posterior ao atendimento ao público.

Parágrafo 2º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa);

Parágrafo 3º - 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 dois anos**;**

Parágrafo 4º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, será possibilitado à vítima de assédio moral, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

Parágrafo 5º - Aos administradores de cada agência/departamento será exigido para exercício da função, a qualificação em recursos humanos com ênfase em gestão de pessoas.

Parágrafo 6º - Os bancos declararão formalmente quais as sanções administrativas que o funcionário sofreu, levando em conta a comprovação da existência do fato denunciado.

Parágrafo 7º - A partir do momento em que for confirmado pelo banco o fato denunciado pela entidade sindical, todas as despesas médicas e com medicação, serão reembolsadas, bastando ao trabalhador a apresentação de recibos do médico assistente, notas ou cupons fiscais da medicação prescrita, sendo inclusive este reembolso retroativo ao início do tratamento.

Parágrafo 8º - A suspensão do reembolso previsto no parágrafo anterior, somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita.

ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS
Fica assegurada ao empregado, complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração total recebida pelo trabalhador, como salários, comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, até o retorno ao trabalho.

Parágrafo 1º - Ao empregado que tiver seu benefício indeferido ou cessado pela Previdência Social, porém sem alta do médico assistente ou do empregador, será garantido o pagamento da remuneração total a que teria direito quando na ativa, inclusive quanto aos benefícios e depósitos do FGTS, enquanto não houver plena condição de retorno ao trabalho, mesmo durante o trâmite do recurso administrativo perante o INSS.

Parágrafo 2º - Quando o trabalhador abrangido por esta convenção não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção da remuneração total até o término do tratamento.

Parágrafo 3º - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração, inclusive adiantamento.

Parágrafo 4º - O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como licença maternidade, continuará a receber, como se na ativa estivesse, os benefícios de auxilio refeição, auxílio cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, auxílio farmácia, vale transporte e vale cultura, inclusive com recolhimento de FGTS.

Parágrafo 5º - Os pagamentos de que trata este artigo deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa, inclusive o 13º salário.

Parágrafo 6º - Ao trabalhador que recebe aposentadoria por invalidez do INSS, será mantido o pagamento da remuneração total como forma de complementação da renda, além das demais verbas, benefícios previstos no presente artigo, assim como a manutenção do plano de saúde nas mesmas condições da ativa, inclusive no que concerne aos recolhimentos do FGTS.

Parágrafo 7º - Fica garantida a manutenção da função/gratificação da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o parto.

Parágrafo 8º - Será garantida a irredutibilidade do salário para os trabalhadores que voltarem ao trabalho após o afastamento por motivo de saúde;

Parágrafo 9º - Serão reembolsados os medicamentos de uso contínuo para todos os bancários e dependentes desde que apresentado receituário médico.

Parágrafo 10 – Os bancos garantirão o pagamento integral do salário e benefícios como se estivesse em pleno exercício até o seu retorno ao trabalho aos empregados ativos que recebem aposentadoria pelo INSS, e que se afastem por mais de 15 (quinze) dias, em virtude de doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 79 – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

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

ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, não só o acidente típico, como também doenças virais e transmissíveis, as de origem ocupacional, aí incluídas as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho, o sofrimento mental desencadeado por assédio moral e outras formas de violência organizacional 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 sofridos inclusive por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição**.**

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a considerar como doenças do trabalho, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

Parágrafo 2º - É obrigatória a emissão da CAT nos casos de constatação ou suspeita da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao fato.

Parágrafo 3º - Fica garantido à CIPA e ao sindicato profissional acesso a todas as informações e dados estatísticos mensais relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados, bem como a listagem dos trabalhadores afastados por qualquer motivo.

Parágrafo 4º - 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 NRs da Portaria 3.214/78 do MTE, conforme item 9.6.3 da NR 9.

Parágrafo 5º - A empresa responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com medicamentos, deslocamento, tratamentos alternativos e medicamentosos, próteses, procedimentos de fisioterapia e/ou hidroterapia, sem restrição ao nº de sessões, garantindo horário especial para realização do tratamento dentro da necessidade do trabalhador.

Parágrafo 6º - Será garantida a estabilidade dos empregados que retornarem por problemas de saúde, para licenças comuns e acidente de trabalho, nos termos da letra d.1 do artigo 44 da presente pauta;

Parágrafo 7º - As empresas abrangidas por esta convenção permitirão que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas às empresas abrangidas por esta convenção para serem solucionadas.

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta convenção elaborarão os relatórios do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e disponibilizarão cópias dos mesmos às CIPAs e aos sindicatos com o respectivo cronograma de implementação, conforme preveem os subitens 9.2.2.1 e 9.3.8.3 da NR 9 do MTE.

Parágrafo 9º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formuladas com o acompanhamento de sindicatos e CIPAS;

Parágrafo 10 - Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos serão realizados durante o horário comercial, ocasião em que as ausências deverão ser abonadas pelos bancos.

Parágrafo 11 - será compreendido e aceito pelo empregador o roteiro que o trabalhador declarar ter realizado, para deslocamento à residência, ou ida ao local de trabalho, para fins de comprovação da caracterização do acidente de trajeto, em relação aos funcionários de quem se exija mudança constante de rota para referidos deslocamentos, em virtude da natureza do trabalho realizado.

Parágrafo 12 - Padronização pelos bancos da nomenclatura das atividades bancárias de modo a permitir a identificação de nexo causal em caso de acidentes de trabalho e/ou doenças de caráter ocupacional.

ARTIGO 81 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO
Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, não percebendo a complementação salarial de que trata o artigo 75, o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, plano de saúde e/ou de previdência privada, será arcado pela empresa.

Parágrafo 1º - No seguro de vida em grupo, o banco não excluirá da cobertura securitária, os acometimentos das doenças ocupacionais relativas à atividade laboral da categoria bancária.

Parágrafo 2º - O Banco deverá apresentar ao Sindicato anualmente a previsão de cobertura das apólices de seguro, bem como a relação dos segurados.

ARTIGO 82 - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ
Aos empregados aposentados por invalidez por acidente do trabalho ou doença de origem ocupacional, serão garantidos todos os direitos contratados para a categoria, mesmo aqueles posteriores à data da aposentadoria.

Parágrafo 1º - Aos aposentados que tiverem o benefício suspenso pelo INSS com o consequente retorno ao mesmo posto de trabalho, conforme prevê o artigo 574 da CLT, será garantida estabilidade até sua aposentadoria por tempo de contribuição, bem como todos os direitos mencionados no *caput*.

Parágrafo 2º – Será garantida também a participação no Programa de Retorno ao Trabalho previsto na cláusula “Programa de Retorno ao Trabalho” desta Convenção, ao trabalhador com aposentadoria por invalidez suspensa pelo INSS.

ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO
O Programa de Retorno ao Trabalho tem por objetivo assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis ao empregado que teve afastamento de suas atividades profissionais em função de patologia de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa de modo a promover a plena reinserção do empregado ao trabalho.

Parágrafo 1º - Serão público alvo os empregados que:
a) Tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (B-31), ou por Auxílio Doença Acidentário (B-91), por qualquer período, e que tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento;
b) Tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, por cessação de benefício pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que forem considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento.

Parágrafo 2º - em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, o Banco, através da equipe multiprofissional, em conjunto com os representantes dos empregados, avaliará o posto de trabalho e a atividade desenvolvida.

Parágrafo 3º - a implementação do Programa de Retorno ao Trabalho será de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do Banco, e seu acompanhamento deverá contar com a participação do empregado e de seus representantes.

Parágrafo 4º - o Programa de retorno ao trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares, o histórico médico, laudos e relatórios, inclusive do médico assistente do empregado, visando identificar restrições existentes e atividades compatíveis;

b) DEFINIÇAO DAS ATIVIDADES - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor, o empregado e seus representantes, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, respeitando as restrições e limitações constantes de laudos e relatórios médicos, assegurando o retorno gradual às atividades profissionais;

c) AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - a área de Saúde Ocupacional, em conjunto com o empregado e seus representantes, identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o mesmo aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas.

d) ACOMPANHAMENTO – a partir do término do Programa de Retorno ao Trabalho, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional e pelos representantes dos empregados, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando sua plena reinserção ao trabalho com realocação em função ou atividade compatível com sua capacidade laborativa.

Parágrafo 5º - havendo necessidade da continuidade do processo de retorno, este prazo poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses.

Parágrafo 6º - o Programa será discutido com o Sindicato da categoria profissional e implementado pela área de Saúde Ocupacional do Banco. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará do programa. Todo o processo de retorno ao trabalho contará com a participação do empregado e de seu representante.

Parágrafo 7º - caso haja necessidade de tratamento suplementar será garantido ao empregado a escolha do profissional de sua confiança.

Parágrafo 8º - a equipe multiprofissional será constituída atendendo integralmente o disposto na Convenção 161 da OIT.

Parágrafo 9º - O empregado que participar do Programa terá garantia de emprego e salário, durante a participação no programa e pelo prazo de 01 (um) ano, a contar do término do programa e sua efetiva reinserção a nova função.

Parágrafo 10 - Fica estabelecido que o Banco fornecerá todas as informações necessárias sobre os empregados abrangidos por este artigo aos representantes dos empregados.

Parágrafo 11 - Fica instituído um GT que terá por atribuição o acompanhamento, avaliação semestral e aprimoramento do presente programa pelo prazo de um ano.

ARTIGO 84 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE
As empresas garantirão para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outro local ou unidade mais próxima no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso.

Parágrafo 1º - Fica assegurado à funcionária gestante o afastamento de suas funções/local de trabalho, a qualquer tempo por ordem médica, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens, inclusive PLR.

Parágrafo 2º - Fica garantida a sua irremovibilidade nos casos em que não houver recomendação médica em contrário, exceto por manifestação de sua vontade e anuência do sindicato.

Parágrafo 3º - Após cessada a licença maternidade, ficará garantido à empregada seu retorno na mesma função e com a mesma remuneração, exercida anteriormente ao remanejamento e no mesmo local de trabalho, salvo os casos em que a empregada solicite transferência.

ARTIGO 85 - AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE
As empresas abrangidas por esta convenção assegurarão a todas as empregadas gestantes, bem como às que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção, a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 1º - A prorrogação de que trata o *caput* será garantida automaticamente pelos bancos contratantes, ressalvadas condições mais benéficas.

Parágrafo 2º - Às empregadas ou empregados adotantes, serão garantidos os benefícios previstos no *caput* deste artigo e o período mínimo de 180 dias da licença maternidade/paternidade, independentemente da idade da criança adotada**.**

Parágrafo 3º - Em caso de intercorrência, no parto ou pós-parto, de invalidez parcial ou total, ou, ainda, morte da parturiente (esposa ou companheira), o pai, bancário, poderá gozar os 180 dias de licença em razão da gestação.

Parágrafo 4º - Será assegurado ao empregado pai a ampliação da licença paternidade pelo prazo de 25 (vinte e cinco) dias.

Parágrafo 5º - Os bancos aceitarão os certificados de cursos ministrados pelos sindicatos sobre paternidade responsável.

Parágrafo 6º - Em caso de nascimento de filho(a) com deficiência será concedida licença parental para os pais, da seguinte forma:

I – Sendo ambos os pais bancários abrangidos por esta Convenção, será garantida a licença pelo período de seis meses para a mãe e imediatamente após o término desta, será garantida a licença de seis meses para o pai;

II – Sendo apenas a mãe bancária abrangida por esta Convenção, será garantida a licença de seis meses prorrogada por mais seis meses;

III – Sendo apenas o pai bancário abrangido por esta Convenção, será garantida a licença pelo tempo necessário para completar um ano de licença somado ao término do prazo de licença maternidade concedida à mãe da criança e, não tendo a mãe direito à licença maternidade, será concedida a licença de 01 (um) ano ao pai bancário.

ARTIGO 86 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO
A empregada com filho(a) em idade de amamentação terá direito à redução de sua jornada de trabalho em 1 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da funcionária, ser fracionada em dois períodos de 30 (trinta) minutos, pelo período de 12 (doze) meses contados do nascimento do filho(a), podendo o mesmo ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico da rede credenciada, a condição da mãe de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no artigo 396 da CLT**.**

Parágrafo 1º - Nas cidades onde não houver médico da rede credenciada será aceito atestado de médico não credenciado.

Parágrafo 2º - O benefício de que trata o *caput* poderá ser desfrutado pela mãe ou pelo pai, indistintamente no caso em que ambos sejam empregados do mesmo banco.

Parágrafo 3º - Em caso de filhos gêmeos, o benefício de que trata o *caput* será ampliado para 2 (duas) horas diárias, com fracionamento de dois períodos de 1 (uma) hora.

Parágrafo 4º - A redução de jornada de que trata o *caput* poderá ser substituída pelo acúmulo de 15 dias corridos à licença maternidade e ou paternidade de forma ininterrupta

Parágrafo 5º - A opção prevista no parágrafo 4° deste artigo, poderá ser desfrutada indistintamente pela mãe ou pai, através de solicitação prévia por escrito a empresa, com antecedência mínima de 15 dias ao término da licença maternidade e ou paternidade. O acúmulo destes dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação.

Parágrafo 6º - É vedado acordo individual com o empregado para estabelecer os horários de amamentação, devendo estes serem objeto de acordo coletivo específico.

ARTIGO 87 - 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 ou necessidade de realização de estágio obrigatório. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único - A comprovação da prova escolar obrigatória ou estágio 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.

ARTIGO 88 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

I – 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge/companheiro(a)**,** ascendente, descendente, irmão, padrasto, madrasta, enteado ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II – 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro(a), genro ou nora, ressalvadas situações mais vantajosas;

III – 6 (seis) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento ou união estável;

IV – 4 (quatro) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;

V - 5 (cinco) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de cônjuge, parceiro(a)**,** pai ou mãe;

VI - 10 (dez) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após;

VII – 1 (um) dia por semana para acompanhamento de cônjuge/parceiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, nos casos de doenças graves, assim consideradas as previstas no artigo 151 da Lei nº 8.213/91;

VIII - 3 (três) dias, de acordo com a necessidade do trabalhador, para realização de exames preventivos de câncer;

IX - Descanso remunerado de 60 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico;

X - A 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 9 (nove) consultas médicas e demais exames complementares;

XI – nos termos da lei nº 9.853, de 27.10.99 (DOU 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer em juízo;

XII - 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;

XIII – 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, ao pai ou adotante em caso de nascimento de filho, garantindo-se 10 (dez) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante imediatamente após o término da licença maternidade;

XIV - Ausência remunerada de 60 dias para acompanhamento médico ou tratamento de doença grave do filho menor de 18 anos;

XV - Liberações necessárias à participação em atividades de formação no sindicato.

XVI - Os empregados com dependentes portadores de deficiência terão direito a ausências remuneradas para acompanhamento de seus dependentes para atendimento de necessidades especiais com vistas a exclusão social em atendimento à Convenção Internacional da pessoa com deficiência.

Parágrafo 1º: Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

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

ARTIGO 89 – DO TRATAMENTO DE DOENÇA E ACIDENTE RELACIONADO AO TRABALHO
É vedada a limitação quanto a número de consultas médicas, exames clínicos e demais procedimentos médicos necessários para o tratamento de doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

Parágrafo único: Caso haja qualquer limitação imposta pelos planos de saúde, oferecidos pelo empregador, este ficará responsável por arcar com todas as despesas necessárias para o tratamento das doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

ARTIGO 90 - 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, solteiro, em estabelecimento hospitalar, *homecare* ou similares, terão direito a licença remunerada, enquanto durar a doença do filho, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

Parágrafo 1º - Quando se tratar de internação de filho com deficiência ou invalidez, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

Parágrafo 2º - A internação ocorrida após as 18h será considerada como efetivada no dia subsequente, para efeito deste artigo.

Parágrafo 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.

Parágrafo 4º - O banco aceitará, como justificativa para a ausência, o atestado emitido para os dependentes para fins de abono de faltas do empregado que acompanhá-los.

Parágrafo 5º - Quando se tratar de filho com doença infectocontagiosa, 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.

ARTIGO 91 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA POR MOTIVO DE DOENÇA
Os empregados dos bancos poderão gozar de licença remunerada de até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, por ano, para fins de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, sogros e parentes de primeiro grau, por motivo de hospitalização ou doença grave.

Parágrafo 1º – Entende-se para efeito dessa cláusula como parentes de primeiro grau filhos, pais e irmão, mesmo que adotivos.

Parágrafo 2º – A licença deverá ser solicitada mediante apresentação de comprovante de vínculo familiar, bem como de comprovante de internação ou laudo médico explicitando a necessidade do acompanhamento.

ARTIGO 92 – ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Os empregados com deficiência, inclusive em trabalho à distância, terão direito ao abono de faltas, em todas as ocasiões em que houver necessidade de conserto/reparo da prótese, aquisição e necessidade de ajudas técnicas e médicas que os auxiliem, conforme definido no capítulo VII, artigo 61 do Decreto Federal nº 5296 de 02/12/2004.

Parágrafo 1º - A comprovação da falta se dará, mediante apresentação de atestado emitido por prestador de serviços técnicos da área específica da deficiência do trabalhador.

Parágrafo 2º - O abono constante do *caput* também se aplica aos empregados que possuem filhos, ou seja, responsáveis legais de pessoas com deficiência.

Parágrafo 3º - Em dias de intempéries do tempo (chuva, vento, etc.), será permitido ao(a) trabalhador(a) com deficiência, a tolerância de até uma (01) hora de atraso para o início de suas atividades.

Parágrafo 4º - Também será garantido o fornecimento de combustível, bem como estacionamento gratuito, nas dependências do banco.

ARTIGO 93 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

Nos serviços que exijam movimentos repetitivos na função de caixa e nas funções que exijam cálculo, digitação, contagem de dinheiro e leitura digital de documentos, a cada período de 50 minutos de trabalho consecutivo caberá, obrigatoriamente, intervalo de 10 minutos da jornada de trabalho**,** garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo, carga ou jornada de trabalho em razão deste intervalo.

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

Parágrafo 2º - Os intervalos serão considerados como horário de descanso não podendo o trabalhador exercer outra atividade laboral durante sua realização.

Parágrafo 3º - O trabalhador não será obrigado a realizar exercícios físicos durante o intervalo, sendo prática indicada apenas em caráter de sugestão.

Parágrafo 4º - Além da previsão dos intervalos, aos trabalhadores do autoatendimento, será obrigatória a disponibilização de cadeiras ou outra forma de assento conforme item 17.3.1, 17.3.2 e 17.3.3 da NR 17, devendo ser observado também rodízio a cada 2 horas para estes funcionários;

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta convenção que desrespeitarem os intervalos previstos neste artigo estarão sujeitos à multa de 50% (cinquenta por cento) do maior piso estabelecido nesta convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

Parágrafo 6º – Os bancos destinarão espaços, reservados e em condições ambientais satisfatórias, para a permanência dos empregados durante a realização de pausas.

ARTIGO 94 – DOS EXAMES MÉDICOS

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

Parágrafo 1º - Todo empregado deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátrico, psicológicos, otorrinolaringológico, ortopédico e outros que se fizerem necessários, como parte do exame demissional e havendo constatação ou suspeita de sintomas de doenças de origem ocupacional, será imediatamente emitida a CAT.

Parágrafo 2º - O empregado que trabalhar em atividades que exijam esforços repetitivos, sobrecarga musculoesquelética ou esforço postural, deverão ser submetidos a exames periódicos a cada 6 meses, devendo ser emitida CAT sempre que constatada a presença de doença de origem osteomuscular.

Parágrafo 3º - No caso do empregado relatar qualquer sintoma, deverá ser encaminhado ao médico de sua confiança e retornar após constatação da doença para dar continuidade ao exame periódico e posterior emissão da CAT.

Parágrafo 4º Os empregados abrangidos por esta convenção terão por opção a escolha da clínica para realização do exame médico periódico.

I - Em localidades em que não houver clínicas especializadas para esta avaliação periódica, o banco arcará com as despesas de deslocamento para viabilizar a realização do referido exame em outra localidade.

Parágrafo 5º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais relativos aos aspectos ergonômicos, conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.

Parágrafo 6º - Os bancos apresentarão cópia ao trabalhador, do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional e do prontuário médico, no momento da realização dos respectivos exames médicos, sempre que for realizado por médico contratado pelo empregador, dentro ou fora das dependências internas, inclusive quando tratar-se de exames de retorno ao trabalho após licença médica ou previdenciária.

Parágrafo 7º - Suspeitando-se da ocorrência de doença de origem ocupacional, o médico fornecerá ao trabalhador laudo médico detalhado, mencionando o diagnóstico e as causas prováveis da doença, devendo o empregador, imediatamente, emitir a C.A.T., e encaminhar o empregado ao INSS para tratamento e abertura do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s), cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere à NR-7, item 7.4.6.11.

Parágrafo 9º - O trabalhador poderá solicitar exames médicos específicos, que serão custeados pela empresa e realizados a critério de médico escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

Parágrafo 10 - As empresas efetuarão, anualmente, campanha de prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata, e custearão, integralmente, os exames necessários à prevenção, inclusive, abonando o dia do exame.

Parágrafo 11 - As despesas com a realização do exame admissional, bem como os gastos decorrentes com o deslocamento de ida e volta para realização dos exames, serão custeados integralmente pela empresa.

ARTIGO 95 – PROGRAMA DE CUSTEIO DE MEDICAMENTOS
Fica ainda assegurado, para os empregados e dependentes, o custeio dos medicamentos prescritos por médicos e odontólogos, mediante a apresentação da receita médica ou odontológica, através da concessão de um Programa de Benefício de Medicamentos, visando o acesso aos tratamentos realizados à nível ambulatorial, segundo normas e definições a seguir:

Parágrafo 1º - O Programa de Benefício de Medicamentos
A Empresa se compromete a implementar o Programa de Benefício de Medicamentos, a partir da data da assinatura da presente convenção, para empregados e dependentes.

Parágrafo 2º - No modelo a Empresa se compromete a arcar com o subsídio mínimo de 70% (setenta por cento) do valor apurado sobre o ticket fiscal emitido por farmácia credenciada ao Programa.

Parágrafo 3º - A coparticipação, caso haja, não excederá o percentual de 30% (trinta por cento) incidente sobre o valor dos medicamentos prescritos, a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo 4º - A Empresa deverá ser responsabilizar por viabilizar acesso a Redes de farmácias, amplas e de abrangência nacional, de conhecimento dos beneficiários.

Parágrafo 5º - Medicamentos cobertos
Medicamentos, desde que prescritos por médicos ou odontólogos em território nacional, aprovados pela ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária, em rede de farmácias credenciadas ao Programa. Não estarão cobertos pelo Programa de Benefício de Medicamentos, medicamentos manipulados, não aprovados pela ANVISA, fitoterápicos, homeopáticos, par emagrecimento, para fertilidade e para disfunção erétil.

Parágrafo 6º - Da Viabilização do Programa de Benefício de Medicamentos
Para viabilização do Programa, à semelhança dos planos de saúde e odontológicos, a Empresa poderá contratar operadoras de Programas de Benefícios de Medicamento, em regime de pré ou pós pagamento, conforme prática de mercado e já em uso por outras categorias de trabalhadores em nível nacional.

ARTIGO 96 - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS, DE NEOPLASIA MALÍGNA E DEMAIS DOENÇAS GRAVES
As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a dar assistência médico/psicológica, bem como assistência financeira a todo empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), Neoplasia Maligna e demais doenças graves, para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

Parágrafo 1º - Os Bancos darão cumprimento em sua política global de prevenção contra a AIDS às regras estabelecidas na Recomendação 200 da OIT.

Parágrafo 2º - Fica proibida ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para a constatação da existência do vírus da AIDS.

Parágrafo 3º - As empresas deverão 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.

Parágrafo 4º - É garantido ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

Parágrafo 5º - É garantia ao empregado portador de neoplasia maligna e outras doenças graves a manutenção do emprego.

ARTIGO 97 – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As empresas adotarão política de prevenção de adoecimento/promoção da saúde do trabalhador, negociado com as entidades sindicais, que inclua campanhas, debates, grupos de trabalho, entre outras medidas.

Parágrafo 1º – Também serão elaborados programas que incluam apoio terapêutico para outras questões relacionadas à saúde pública tais como: alcoolismo, drogadição, stress, doenças cardíacas, tabagismo, sedentarismo, dentre outras.

Parágrafo 2º - As empresas criarão programa de atenção integral à saúde do bancário, com foco na prevenção de doenças crônicas, por meio de equipe multiprofissional (médicos, psicólogos, terapeutas etc).

Parágrafo 3º - As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe, HPV, bem como de doenças decorrentes de surtos e/ou epidemia com extensão para os seus dependentes e cônjuges, que deverá seguir rigorosamente o calendário oficial produzido pelo Ministério da Saúde.

Parágrafo 4º - Fica vedada a abertura ao público e qualquer trabalho interno, em agências que porventura estejam passando por reforma, devendo os(as) trabalhadores(as) ser realocados para outras agências no mesmo município.

Parágrafo 5º - Os bancos devem comunicar com 30 dias de antecedência a realização de reforma ao sindicato de trabalhadores e órgãos competentes, inclusive com apresentação de cronograma de obras.

Parágrafo 6º - As empresas realizarão periodicamente exames de anemia falciforme para empregados afrodescendentes.

Parágrafo 7º - As empresas promoverão campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial, com atenção aos empregados afrodescendentes.

Parágrafo 8º - Durante a pandemia da COVID 19, e em situações similares, os BANCOS fornecerá os equipamentos de proteção individual e coletivo negociados na mesa Covid19, como fornecimento de máscaras; álcool em gel; barreira de proteção;

controle de acesso dos clientes às agências, sem prejuízo de outras que venham a ser indicadas.

ARTIGO 98 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, a seus filhos menores ou filhos com deficiência incapacitante, inclusive aos filhos nascidos no decorrer do período de utilização, cônjuges, companheiros (as), inclusive do mesmo sexo, aos aposentados e seus respectivos dependentes, cobertura de plano de saúde que garanta atendimento médico em todas as especialidades, assistência odontológica e medicamentosa, sem limitação e sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

Parágrafo 1º - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios da assistência prevista no *caput*, pelo período de 1 (um) ano, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

Parágrafo 2º – Independente dos prazos estabelecidos na Lei nº 9656/98, a assistência de que trata o *caput* do presente artigo se estenderá pelo seguinte período:

I – 1 (um) ano ao empregado despedido sem justa causa, que contar com menos de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

II - 2 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos e menos de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa.

III - 3 (três) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa.

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

I – Na hipótese do falecimento ter sido causado por acidente de trabalho, a assistência médica será garantida ao cônjuge de forma vitalícia e aos seus dependentes até que atinjam 24 anos, ressalvando as condições mais vantajosas convencionadas em favor dos mesmos.

Parágrafo 4º – Com a finalidade de viabilizar a aplicação das disposições contidas na Lei nº 9656/1998, os bancos informarão aos seus empregados, o valor individual (cota parte empregado/cota parte empregador) pago a título de plano de saúde, seguro saúde, no momento da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo 5º - Os planos de saúde contratados deverão garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica, RPG, pilates, hidroterapia, osteopatia para todos os empregados e seus dependentes, garantindo que o número de sessões seja de no mínimo o dobro do previsto pela Resolução Normativa 211/2010 e alterações propostas pela RN 338/2013 da ANS.

Parágrafo 6º - Os bancos garantirão a continuidade, para os empregados que se encontrem em tratamento com profissional ou empresa que venham a romper o convênio com o plano de saúde, sem prévia comunicação, arcando com todas despesas dos serviços previstos neste artigo.

Parágrafo 7º - Os bancos farão o reembolso de todas as despesas com consultas médicas e psicológicas, bem como a compra de medicamentos e terapias alternativas, fisioterapias e demais tratamentos para os empregados vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional, que comprovem efetivamente a despesa através de recibo do profissional ou nota fiscal

Parágrafo 8º - Os bancos ressarcirão o total das despesas para modalidades de tratamentos que não contem com cobertura no município de residência do trabalhador, nele incluído a totalidade das despesas e exames que não sejam cobertos pelos convênios do plano de saúde, além do transporte para deslocamento.

Parágrafo 9º - Os bancos colocarão a disposição dos empregados ativos e inativos, no mínimo duas opções de plano de saúde, para que os mesmos possam aderir àquele que melhor os atender na região de lotação.

Parágrafo 10 - Serão criados conselhos deliberativos de usuários, com representação paritária nos planos de saúde dos bancos.

Parágrafo 11 - Em se tratando de doença ocupacional constatada, fica o empregado desobrigado do pagamento da coparticipação na utilização do plano de saúde, quando do determinado fim.

Parágrafo 12 – Os bancos disponibilizarão aos sindicatos os contratos e regulamento estabelecidos com as operadoras do plano de saúde, devendo negociar com as entidades sindicais, mudanças que porventura possam ocorrer nos contratos.

Parágrafo 13 - A manutenção da condição de beneficiário prevista nos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 1998, é extensiva, obrigatoriamente, a todo o grupo familiar do empregado.

Parágrafo 14 - Para manutenção do ex-empregado dispensado ou exonerado sem justa causa ou aposentado ou que já tenha preenchido os requisitos para aposentadoria, como beneficiário de plano privado de assistência à saúde, os empregadores deverão manter o ex-empregado no mesmo plano privado de assistência à saúde em que se encontrava quando do desligamento ou exoneração sem justa causa, sendo que para o empregado aposentado ou em situação de aposentadoria a manutenção será vitalícia, ficando proibido de realizar qualquer cobrança.

Parágrafo 15 – Nos casos comprovados de sequelas definitivas, bem como redução de capacidade laborativa, motivadas por doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, os Bancos assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, de forma vitalícia, com as mesmas características e padrão de quem está na ativa.

Parágrafo 16 – No caso de falecimento do empregado que tenha contribuído com o plano de saúde por prazo inferior a dez anos e não tenha se aposentado, será garantida assistência médica e hospitalar ao cônjuge e/ou companheiro e a todo o grupo familiar que estiver inscrito no respectivo plano, em igualdade de condições com os empregados da ativa sejam de cobertura, sejam de atendimento e sejam de pagamento/financiamento do plano.

ARTIGO 99 - PROCEDIMENTOS DA EMPRESA QUANTO AO REGISTRO DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS

Os bancos serão obrigados a registrar os benefícios de auxílio doença no máximo até o 20º dia do afastamento do empregado.

Parágrafo 1º - Os bancos fornecerão ao empregado toda e qualquer documentação exigida pelo INSS, para efeito de registro ou caracterização da espécie de benefício.

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a promover o treinamento de seus empregados, relativamente aos procedimentos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.

ARTIGO 100 – OUTRAS GARANTIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE

Serão também garantidas, como forma de prevenção/promoção da saúde do bancário e preservação de seus direitos, as seguintes medidas:

I – Envio de toda a correspondência/documentação de seu interesse, via postal, para seu endereço residencial, quando afastado por auxílio doença ou licença maternidade.

II – O banco não poderá rever atestados médicos, sendo obrigado a conceder o afastamento determinado pelo profissional assistente, não podendo também exigir a aposição de CID nos atestados.

III – Após o retorno do empregado afastado por motivo de saúde, será garantida a mesma função que exercia, desde que não haja restrição médica para isto, ficando vedada em qualquer hipótese a redução salarial, inclusive por descomissionamento.

ARTIGO 101 - DAS CIPAS

As empresas promoverão a constituição das CIPAS por meio de eleições de todos os seus membros, inclusive dos representantes de unidades que não comportem a comissão, que terão as atribuições e gozarão da estabilidade prevista na NR-5.

Parágrafo 1º- As empresas garantirão o funcionamento das CIPAS com a liberação pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras CIPAS, orientações aos empregados entre outras atividades.

Parágrafo 2º- As eleições terão a participação do sindicato, inclusive na constituição da comissão eleitoral, que deverão ser comunicados com no mínimo 45 dias de antecedência do término dos mandatos, devendo ser constituída comissão no prazo de cinco dias da comunicação.

Parágrafo 3º - A participação dos sindicatos prevista no parágrafo anterior está garantida inclusive no caso de estabelecimentos que irão constituir CIPA pela primeira vez.

Parágrafo 4º - As entidades sindicais terão amplo acesso às atas das reuniões da CIPA.

Parágrafo 5º - Aos candidatos não eleitos será garantida estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de seis meses após a apuração dos resultados da eleição.

Parágrafo 6º - Os bancos incluirão na programação de treinamento dos cipeiros, palestra inicial ou treinamento, momento destinado aos sindicatos, para que possam contribuir com o estímulo a prevenção de acidentes de trabalho.

Parágrafo 7º - Será vedado aos Bancos a instituição e constituição da CIPA por meios eletrônicos.

Parágrafo 8º - Os documentos referentes a eleição da CIPA deverão ser encaminhados ao Sindicato, nos seguintes prazos: a) ata de eleição e de posse: 48 horas após a sua realização; b) calendário das reuniões ordinárias da CIPA: 48 horas após a sua elaboração, devendo ser observada a antecedência mínima de 30 dias da data da primeira reunião.

ARTIGO 102 - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT
As entidades sindicais participarão da elaboração da programação das SIPAT, bem como terão espaço de no mínimo um dia para apresentarem sua visão sobre o tema Saúde do Trabalhador.

Parágrafo 1º - Não será admitido o treinamento da SIPAT por meio eletrônico.

Parágrafo 2º - Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre a SIPAT, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 103 - COMISSÕES PARITÁRIAS
As partes ajustam entre si a continuidade dos trabalhos da COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR, de ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL e da COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO.

Parágrafo Único - A comissão de que trata o caput terá seus integrantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 104 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
As empresas abrangidas por esta convenção instituirão programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, com vistas a favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição.

Parágrafo 1º - Os Bancos terão de repor igual número daqueles empregados que se aposentarem.

Parágrafo 2º – O banco, sempre que solicitado pelo empregado, disponibilizará em dez dias o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

ARTIGO 105 - DA PROIBIÇÃO À GUARDA DAS CHAVES E ACIONADORES DE ALARMES
Os bancos deverão desvincular os empregados da guarda de chaves das agências, postos de atendimento bancário e autoatendimento, bem como as chaves de acesso aos seus cofres, máquinas e guarda de acionadores de alarme, ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança já contratada pelo banco.

ARTIGO 106 - DA PROIBIÇÃO AO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO PELO BANCÁRIO
Os bancos no prazo de até 30 (trinta) dias deverão adotar procedimentos para obstar o transporte de numerário por seus empregados, devendo o mesmo ser feito exclusivamente por vigilantes em carros-fortes.

Parágrafo Único - Nas regiões onde for comprovada, perante o Departamento de Polícia Federal, a impossibilidade do uso de carro-forte, o transporte de numerário deverá ser feito por via aérea, fluvial ou outros meios, condicionado à presença de no mínimo 02 (dois) vigilantes especialmente habilitados, conforme determina a lei federal nº 7.102/83.

ARTIGO 107 – EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Os bancos dotarão as instalações de seus estabelecimentos (todos os tipos de agências e postos de atendimento) sempre que houver identificação visual do Banco, como logotipo e nome, de condições adequadas e eficientes de segurança contra roubos, sequestros e extorsões, tendo como objetivo a proteção da vida dos trabalhadores dos estabelecimentos bancários, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

Parágrafo 1º - A garantia estabelecida no *caput* inclusive deverá ser implementada num prazo de 120 dias, salvo nos estados e municípios onde houver leis e prazos específicos, observando as seguintes medidas:

I - Instalação de portas individualizadas de segurança, em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo as mesmas estarem fixadas antes do autoatendimento, com vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as unidades bancárias, sob responsabilidade dos bancos.

II - Instalação de câmeras de filmagem camufladas em alta resolução em todas as áreas internas e externas de circulação de clientes e usuários, inclusive nos

corredores, com monitoramento em tempo real e fora do local de trabalho, que possibilitem a identificação dos criminosos. As filmagens devem ser armazenadas por um período mínimo de 90 dias.

III - instalação de divisórias individualizadas na bateria de caixas, bem como entre os caixas eletrônicos, visando garantir a privacidade do atendimento e impedir a visualização de terceiros acerca das transações bancárias dos clientes e usuários.

IV - Instalação de biombos entre a fila de espera e a bateria de caixas, com altura de dois metros, com o reposicionamento dos vigilantes em serviço para garantir a observação desse espaço, visando impedir a visualização de terceiros acerca das transações bancárias dos clientes e usuários.

V – Instalação de vidros em frente aos guichês de caixa, visando melhorar as condições de segurança dos empregados;

VI - Instalação de vidros blindados nas fachadas dos bancos, como forma de evitar assaltos e proteger a vida de trabalhadores, clientes e usuários.

VII - instalação de malhas finas de aço nas janelas que dão acesso às ruas.

VIII – Instalação de iluminação externa.

Parágrafo 2º - Os bancos deverão assegurar a manutenção de vigilantes nas salas de autoatendimento, durante todo o horário de funcionamento, garantindo-lhe condições adequadas de segurança, inclusive com a instalação de escudo protetor e assento.

Parágrafo 3º - A fim de garantir o abastecimento seguro das máquinas de autoatendimento, que deverá ocorrer pela parte traseira dos caixas eletrônicos, os bancos também deverão criar mecanismos para o transporte do numerário e/ou envelopes acolhidos pelas máquinas, evitando a circulação em meio aos clientes do banco.

Parágrafo 4º - Nenhuma unidade bancária será inaugurada ou aberta para expediente ao público sem a implementação do plano de segurança aprovado pelo Departamento de Polícia Federal.

Parágrafo 5º - Em caso de disparo do sistema de alarme, fora do horário de expediente de trabalho, caberá à empresa de segurança averiguar o ocorrido, não podendo, em hipótese alguma, o Banco convocar o empregado.

Parágrafo 6º - As agências e postos de atendimento serão abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço, devendo neles permanecerem enquanto houver expediente externo ou interno, bem como de clientes no autoatendimento.

Parágrafo 7º - É obrigatória a permanência de no mínimo dois vigilantes por andar, inclusive durante o intervalo de almoço, nas agências, PABs, PAAs (posto atendimento avançado), escritórios/agências de Negócios, onde haja execução de serviços bancários, guarda de valores, abastecimento de caixas automáticos e movimentação de numerários, bem como por todo período de expediente ao público ou interno.

Parágrafo 8º - É vedada a utilização dos vigilantes em qualquer função que não seja a de garantir a segurança da unidade dos trabalhadores e de seus usuários.

Parágrafo 9º - Os bancos exigirão, nos contratos de prestação de serviços de vigilância, treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal, curso de extensão em segurança bancária, disponibilizando ainda escudos com cadeiras para realização de pausa para os vigilantes em serviço.

Parágrafo 10º - É vedada a triagem de clientes para verificação de acesso à parte interna das agências e postos como forma de combater o crime da "saidinha de banco".

Parágrafo 11 - Os bancos somente deverão instalar caixas eletrônicos em locais seguros.

Parágrafo 12 - os bancos deverão isentar a cobrança de tarifas de transferência de recursos (TED, DOC), como forma de reduzir a circulação de dinheiro em poder dos clientes e combater o crime da "saidinha de banco".

Parágrafo 13 - Fica mantida a comissão bipartite sobre segurança bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 108 - ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES

Os bancos deverão oferecer assistência para as vítimas de assaltos, sequestros e extorsões, bem como na tentativa, consumado ou não, visando reparar as lesões causadas à integridade física e psicológica dos empregados, aos clientes, familiares e demais vítimas, imediatamente após a ocorrência.

Parágrafo 1º - Os bancos deverão garantir atendimento médico e psicológico, individual e presencial aos empregados, bem como às suas famílias em caso de ameaça ou consumação de sequestros ou outros delitos, que tenham como objetivo a realização de assaltos às agências e demais unidades bancárias.

Parágrafo 2º - Os bancos deverão assumir os custos de remédios e as despesas de tratamento médico e psicológico aos empregados e seus familiares em decorrência de assaltos, sequestros e extorsões.

Parágrafo 3º - Os bancos deverão emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) a todos os empregados que estiveram no local do assalto, na tentativa, consumado ou não, bem como aos vitimados por sequestro ou extorsão, ainda que não consumado até o primeiro dia útil seguinte. Ficando os bancos obrigados a garantir e acompanhar o tratamento dos funcionários por um período mínimo de 180 dias e se obrigando a informar ao sindicato o início e o término do tratamento.

Parágrafo 4º - No caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, ou consumado ou não, bem como nos casos de sequestro, o banco deverá efetuar comunicação imediata à CIPA e ao sindicato local sobre a ocorrência.

Parágrafo 5º - Os empregados que estiverem no local durante a ocorrência serão dispensados das suas atividades nesse dia e somente retornarão ao estabelecimento, após as condições de segurança necessária ser restabelecida, com a execução das medidas cabíveis e a avaliação do quadro de saúde.

Parágrafo 6º – Após a ocorrência, o estabelecimento deverá permanecer fechado, até que seja procedida avaliação técnica pelas áreas de segurança e saúde do banco, com a participação do sindicato local.

Parágrafo 7º - O banco deverá garantir a segurança individual das vítimas por ocasião do comparecimento ao órgão policial para a identificação de criminosos ou suspeitos.

Parágrafo 8º - O banco deverá realocar o empregado que for vítima de sequestro, consumado ou não, para outra agência, posto ou departamento, sempre que por ele solicitado.

Parágrafo 9º – O banco garantirá ao empregado que porventura tenha familiar sequestrado em virtude da atividade desenvolvida na empresa, estabilidade de 01 (um) ano, a contar do registro de Boletim de Ocorrência.

Parágrafo 10 – Fica proibido qualquer tipo de revista a funcionários(as), em seu local de trabalho.

Parágrafo 11 - deverá o Banco por arcar com as despesas de mudança de residência para bancários sequestrados, incluindo aluguel ou diárias de hotel, por um prazo de 36 meses, uma vez que os assaltantes, sequestradores ou extorsionistas já possuem informações detalhadas sobre o local de residência e rotina dos funcionários e suas famílias.

Parágrafo 12 - Os bancos arcarão com todas as despesas de deslocamento dos bancários para outras cidades, caso sua agência ou posto de atendimento esteja fechado/interditado, parcial ou totalmente, devido assalto com vítimas ou explosão, independentemente da quilometragem.

Parágrafo 13 - Fica mantida a comissão bipartite sobre segurança bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 109 – ACESSO ÀS ESTATÍSTICAS DE ATAQUES AOS BANCOS

A fim de garantir a transparência, o acompanhamento das informações e a evolução do quadro de violência e criminalidade, os bancos apresentarão trimestralmente às entidades sindicais signatárias desta convenção os dados estatísticos nacionais e por estado, contendo o número de assaltos e sequestros, consumados ou não, bem como o número de arrombamentos de agências, postos de atendimento e caixas eletrônicos.

Parágrafo Único - Os bancos deverão permitir o acesso do movimento sindical ao plano de segurança vigente das unidades bancárias, sempre que solicitado.

ARTIGO 10 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO

Ao trabalhador vítima de sequestro, extorsão ou assalto, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento do banco, bem como domicílio ou trajeto deste até o serviço, será garantida estabilidade provisória no emprego por 60 meses contados da ocorrência e por tempo indeterminado se houver sequelas.

Parágrafo Único – Por igual período será garantida estabilidade provisória ao empregado que tenha movido processo judicial decorrente do fato, contada a partir do trânsito em julgado, garantindo, caso haja interesse do empregado, a realocação para outra agência sem prejuízo em sua remuneração.

ARTIGO 111 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO

Os bancos ressarcirão integralmente os valores e bens dos empregados que forem vítimas de assalto, sequestro/extorsão, consumado ou não, bem como às demais vítimas da ocorrência, como medida reparatória em função das condições de insegurança do estabelecimento, sem prejuízo de indenização por danos morais quando for o caso.

Parágrafo 1° - A indenização de que trata o presente artigo poderá ser substituída por seguro pago exclusivamente pelo banco, a critério deste, desde que nas mesmas condições apresentadas no "*caput*".

Parágrafo 2° - O banco complementará a pensão vitalícia paga pelo INSS, em caso de invalidez ou morte, no valor correspondente ao salário integral da vítima a época do acidente, corrigido anualmente pelo índice de reajuste salarial previsto na CCT.

ARTIGO 112 – ADICIONAL DE RISCO DE MORTE

Ressalvadas as condições mais favoráveis, o banco pagará aos empregados, que trabalhem em agências, postos de atendimento e áreas de tesouraria, um adicional de periculosidade e risco de morte de 30% (trinta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal.

ARTIGO 113 - EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES

Em caso de assaltos, sequestros e extorsões, consumados ou não, a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, os bancos deverão efetuar o Boletim de Ocorrência Policial, onde será registrado o evento, nominando os funcionários que estiveram no local e os fatos ocorridos, com o envio imediato de cópias para o sindicato da base territorial e à CONTRAF-CUT, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

ARTIGO 114 - COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão de Segurança Bancária constituída pela cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.

Parágrafo 1º - A comissão também deverá elaborar plano com medidas específicas, objetivando proteger a vida, prevenir assaltos, sequestros e extorsões e que visem a segurança e a integridade física e psicológica dos trabalhadores, bem como apresentar proposta de solução dos problemas afetos aos mesmos, em decorrência de assaltos e sequestros já ocorridos

Parágrafo 2º - Os bancos deverão permitir o acesso do movimento sindical ao plano de segurança vigente das unidades bancárias, sempre que solicitado.

Parágrafo 3º - Fica garantida aos empregados membros da Comissão a estabilidade provisória no emprego pelo período de 1 (um) ano posterior à sua saída da mesma.

Parágrafo 4º - Fica mantida a comissão bipartite sobre segurança bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 115 – RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE RELAÇÕES SINDICAIS E DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Fica renovada pelo prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva sobe Prevenção à Violência contra a mulher celebrada em 11/03/2020 e da Convenção Coletiva de Trabalho sobre Relações Sindicais celebrada em 31/0/2018, bem como todos os seus aditivos, com a inclusão das cláusulas seguintes:

ARTIGO 116 - FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada de **todos os empregados eleitos para o exercício do mandato sindical - efetivos e suplentes** - com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS, que integram o presente instrumento.

Parágrafo 1º - Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais 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.

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

Parágrafo 3º - Durante o período em que o empregado estiver à disposição das Entidades, a estas caberão designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

ARTIGO 117 - 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 esta convenção.

ARTIGO 118 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

As empresas abrangidas por esta convenção colocarão à disposição das Entidades Profissionais Convenentes quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Parágrafo único: Os bancos também disponibilizarão suporte específico nas dependências internas da agência ou posto bancário, em local de acesso à circulação dos clientes, para que os sindicatos abrangidos por essa convenção possam disponibilizar também para a leitura pública, exemplares do jornal emitido pela respectiva entidade local ou federação**.**

ARTIGO 119 – SINDICALIZAÇÃO
Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição das entidades sindicais profissionais convenentes, local de grande afluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais, e dados de celulares/whatsApp.

Parágrafo 1º - Os bancos se obrigam a repassar aos sindicatos profissionais signatários do presente instrumento, as respectivas mensalidades sindicais dos empregados sindicalizados que se afastem por doença ou acidente do trabalho.

Parágrafo 2º - as empresas abrangidas por esta convenção garantirão a continuidade, permanência da sindicalização do empregado afastado quando do seu retorno.

Parágrafo 3º - A sindicalização poderá ser feita, por exclusiva opção da entidade sindical, por meio eletrônico, que terá idêntico valor para todos os efeitos.

ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL
Em cada unidade, os empregados, conjuntamente com o sindicato profissional respectivo, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo 1˚ - A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:
a) nas unidades com até 50 empregados, 1 (um) delegado sindical;
b) nas unidades com mais de 50 e até 100 empregados, 2 (dois) delegados sindicais;
c) nas unidades com mais de 100 e até 200 empregados, 3 (três) delegados sindicais;
d) nas unidades com mais de 200 empregados, 4 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 100 empregados;

Parágrafo 2˚ - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de 1 (um) ano.

Parágrafo 3˚ - Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical.

Parágrafo 4˚ - 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.

ARTIGO 121 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO
Os representantes das entidades sindicais profissionais convenentes poderão acompanhar todas as fiscalizações ou inspeções, independentemente da presença dos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e outras entidades, sempre que disserem respeito às questões que envolvam os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

ARTIGO 122 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS
Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista no artigo “frequência livre do dirigente sindical”, poderão ausentar-se do serviço, para

participação em atividades sindicais, desde que pré-avisado o banco, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 24 h.

PARÁGRAFO ÚNICO - A ausência nestas condições será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

ARTIGO 123 - 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, condições de saúde e trabalho, reestruturação produtiva ou conversão tecnológica quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
b) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, até 30 de outubro de 2020, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS entregues em 2018 e 2019.
c) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência desta convenção, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreram movimentação de empregados (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por esta Convenção.
d) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenentes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de quinze dias do referido pedido.
e) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

Parágrafo 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.

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

ARTIGO 124 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL
Será descontado de todos os trabalhadores da categoria, sócios e não-sócios, contribuição negocial em percentual único e igual para todas a entidades sindicais, sem direito de oposição individual, incidente sobre o salário do mês imediato após a assinatura da convenção coletiva para o custeio das despesas efetuadas durante a campanha salarial.

Parágrafo 1º – A contribuição negocial será rateada entre as entidades sindicais de primeiro, segundo e terceiro grau e respectiva Central sindical.

Parágrafo 2º - O repasse deverá ser feito em até cinco dias após o desconto.

Parágrafo 3º - Na hipótese do sindicato não ser filiado a qualquer federação ou central o percentual respectivo será repassado para a confederação e inexistindo esta, retornará para o sindicato.

Parágrafo 4º - O atraso no recolhimento implicará o acrescimento da multa de 5% do montante não recolhido por mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária, calculada pelo IPCA-E.

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 125 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO
Os termos desta convenção coletiva de trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelos bancos; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes aos bancos nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como administração ou gestão de ativos/riscos, independentemente do nível de escolaridade ou da faixa salarial.

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

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

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

ARTIGO 126 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO
As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta das empresas abrangidas por esta convenção e não poderão ser descontadas dos empregados.

ARTIGO 127 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
Os bancos abrangidos por esta Convenção se comprometem a instituir e patrocinar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, Plano de Previdência Complementar fechado para todos os seus empregados, com objetivo de garantir a complementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

Parágrafo 1° - Os bancos que já patrocinam planos de previdência adequarão seus regulamentos, no prazo de 180 (cento e oitenta dias), a fim de contemplar as disposições contidas nos parágrafos 2º ao 14 deste artigo.

Parágrafo 2° - O plano de benefício terá caráter universal, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

Parágrafo 3° - No prazo de 180 dias previsto no *caput* será elaborado o regulamento do plano de benefícios do fundo, que será submetido à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção.

Parágrafo 4° - Qualquer alteração nos estatutos e regulamento do plano de benefícios, tanto dos fundos a serem criados quanto dos já existentes anteriormente à vigência desta Convenção, será submetida à votação direta de todos os participantes.

Parágrafo 5° - A gestão dos fundos de previdência, tanto os que vierem a ser criados quanto os já patrocinados pelas empresas do ramo financeiro, será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a maioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

Parágrafo 6° - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos.

Parágrafo 7° - As empresas abrangidas por esta Convenção que já patrocinem fundo de previdência complementar garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipuladas no contrato inicial firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, mantendo as condições mais vantajosas aos participantes.

Parágrafo 8° - O plano de previdência terá contribuição da patrocinadora e empregados, devendo a contribuição da patrocinadora ser no mínimo, paritária.
I - O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos empregados.
II - Fica vedada a retirada unilateral da contribuição da entidade patrocinadora.

Parágrafo 9° - O plano de previdência preverá contribuição mínima.

Parágrafo 10 - Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo.

Parágrafo 11 - O plano de previdência preverá o direito a benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de 10 (dez) anos de banco.

Parágrafo 12 - O plano de previdência preverá as opções de resgate e portabilidade de 100% (cem por cento) da reserva matemática nos casos de planos de benefício definido (no mínimo, a reserva de poupança) ou de 100% (cem por cento) do saldo de conta total de participante na modalidade contribuição definida, em caso de desligamento do plano.

Parágrafo 13 - Os bancos abrangidos por esta Convenção se comprometem a instituir e patrocinar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, planos de benefícios suplementares específicos para suprir:
I – A cessação do recebimento do Auxílio Alimentação;
II - A falta de recebimento da Participação nos Lucros e Resultados.

Parágrafo 14 – Os Bancos destinarão 1% (um por cento) de seu lucro líquido para custeio de plano de previdência complementar.

ARTIGO 128 - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS
As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, da base territorial das entidades convenentes, estão formalizadas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

ARTIGO 129 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA
Se violado qualquer artigo desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa no valor de 100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

ARTIGO 130 – VIGÊNCIA
A presente convenção coletiva de trabalho terá duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

Parágrafo Único – A vigência de que trata o caput será prorrogada extraordinariamente até que as partes firmem novo contrato coletivo.

ÍNDICE DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2020

REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL
ARTIGO 2º - DÉCIMO QUARTO SALÁRIO
ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL
ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO
ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)
ARTIGO 6º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
ARTIGO 7º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO
ARTIGO 8º - ISONOMIA SALARIAL
ARTIGO 9º - ABONO DE FÉRIAS
ARTIGO 10 - PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS
ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
ARTIGO 13 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES
ARTIGO 15 - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO
ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO
ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO
ARTIGO 19 - 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO
ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO
ARTIGO 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ
ARTIGO 22 - 13º AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ
ARTIGO 23 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR

ARTIGO 24 - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 25 - AUXÍLIO EDUCACIONAL
ARTIGO 26 - REEMBOLSO ESCOLAR
ARTIGO 27 - AUXÍLIO FUNERAL
ARTIGO 28 - DESPESAS COM TRANSPORTE
ARTIGO 29 - VALE CULTURA
ARTIGO 30 - UNIFORME
ARTIGO 31 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
ARTIGO 32 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
ARTIGO 33 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL
ARTIGO 34 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

REMUNERAÇÃO EVENTUAL
ARTIGO 35 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
ARTIGO 36 - ADICIONAL NOTURNO
ARTIGO 37 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO
ARTIGO 38 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA

EMPREGO
ARTIGO 39 - GARANTIA NO EMPREGO
ARTIGO 40 - GARANTIA CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA
ARTIGO 41 - MANUTENÇÃO DA GRATIFICAÇÃO/COMISSÃO
ARTIGO 42 - DOS CONTRATOS FIRMADOS
ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO
ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO
ARTIGO 45 - ESTÁGIO PROFISSIONAL
ARTIGO 46 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM
ARTIGO 47 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS
ARTIGO 48 - DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DIGITAIS, ESCRITÓRIOS DE NEGÓCIOS E ASSEMELHADOS
ARTIGO 49 - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS
ARTIGO 50 - CORRESPONDENTE BANCÁRIO
ARTIGO 51 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO
ARTIGO 52 - ABONO ASSIDUIDADE
ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES
ARTIGO 54 - JORNADA DE TRABALHO
ARTIGO 55 - TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO BANCO
ARTIGO 56 - DO TRABALHO A DISTÂNCIA
ARTIGO 57 - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL
ARTIGO 58 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
ARTIGO 59 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS
ARTIGO 60 - CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS
ARTIGO 61 - FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS
ARTIGO 62 - CARTA DE DISPENSA
ARTIGO 63 - AVISO DE PROMOÇÃO
ARTIGO 64 - CÁLCULOS DE FÉRIAS
ARTIGO 65 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL
ARTIGO 66 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

ARTIGO 67 - MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ARTIGO 68 - PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS
ARTIGO 69 - IDENTIDADE VISUAL/CULTURAL
ARTIGO 70 - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS
ARTIGO 71 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 72 - INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 73 - FINANCIAMENTO DE VEÍCULO PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 74 - ESTACIONAMENTO EXCLUSIVO PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO
ARTIGO 75 - FIM DAS METAS ABUSIVAS
ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL
ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL
ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS
ARTIGO 79 - DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO
ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO
ARTIGO 81 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO
ARTIGO 82 - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ
ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO
ARTIGO 84 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE
ARTIGO 85 - AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE
ARTIGO 86 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO
ARTIGO 87 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE
ARTIGO 88 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS
ARTIGO 89 - DO TRATAMENTO DE DOENÇA E ACIDENTE RELACIONADO AO TRABALHO
ARTIGO 90 - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO
ARTIGO 91 - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA POR MOTIVO DE DOENÇA
ARTIGO 92 - ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 93 - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL
ARTIGO 94 - DOS EXAMES MÉDICOS
ARTIGO 95 - PROGRAMA DE CUSTEIO DE MEDICAMENTOS
ARTIGO 96 - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS, DE NEOPLASIA MALÍGNA E DEMAIS DOENÇAS GRAVES
ARTIGO 97 - OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
ARTIGO 98 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA
ARTIGO 99 - PROCEDIMENTOS DA EMPRESA QUANTO AO REGISTRO DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS
ARTIGO 100 - OUTRAS GARANTIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE
ARTIGO 101 - DAS CIPAS
ARTIGO 102 - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT
ARTIGO 103 - COMISSÕES PARITÁRIAS
ARTIGO 104 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
ARTIGO 105 - DA PROIBIÇÃO À GUARDA DAS CHAVES E ACIONADORES DE ALARMES

ARTIGO 106 - DA PROIBIÇÃO AO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO PELO BANCÁRIO
ARTIGO 107 - EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO
ARTIGO 108 - ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES
ARTIGO 109 - ACESSO ÀS ESTATÍSTICAS DE ATAQUES AOS BANCOS
ARTIGO 110 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO
ARTIGO 111 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO
ARTIGO 112 - ADICIONAL DE RISCO DE MORTE
ARTIGO 113 - EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES
ARTIGO 114 - COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

LIBERDADE SINDICAL
ARTIGO 115 – RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE RELAÇÕES SINDICAIS E DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER
ARTIGO 116 - FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL
ARTIGO 117 - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS
ARTIGO 118 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS
ARTIGO 119 - SINDICALIZAÇÃO
ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL
ARTIGO 121 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO
ARTIGO 122 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS
ARTIGO 123 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO
ARTIGO 124 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

DISPOSIÇÕES GERAIS
ARTIGO 125 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO
ARTIGO 126 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO
ARTIGO 127 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
ARTIGO 128 - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS
ARTIGO 129 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA
ARTIGO 130 - VIGÊNCIA