

MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2008

SALÁRIOS

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

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

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

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

ARTIGO 2º - REAJUSTE SALARIAL

As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.09.2008, todas as verbas salariais de seus empregados com aumento real de 5% (cinco por cento) acrescido do percentual de inflação acumulado no período compreendido entre 01.09.2007 até 31.08.2008.

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

ARTIGO 3º – 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 4º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.09.2008 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2008, 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 5º - SALÁRIO DE INGRESSO

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

- a)** Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 1.048,43 (um mil e quarenta e oito reais e quarenta e três centavos);
- b)** Pessoal de Escritório: R\$ 1.497,75 (um mil, quatrocentos e noventa e sete reais e setenta e cinco centavos);

- c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos (considerando-se a gratificação de caixa): R\$ 1.947,07 (um mil, novecentos e quarenta e sete reais e sete centavos);
- d) Primeiro comissionado(considerando-se a gratificação de função): R\$ 2.321,50 (dois mil, trezentos e vinte e um reais e cinqüenta centavos);
- e) Primeiro gerente (considerando-se a gratificação de função): R\$ 3.369,93 (três mil, trezentos e sessenta e nove reais e noventa e três centavos).

§1º - Os valores previstos nas alíneas "a" a "e" do presente artigo serão reajustados nos próximos dois anos gradativamente, até atingir o piso salarial do DIEESE, cujo valor em julho de 2008 correspondia a R\$2.074,00 (dois mil e setenta e quatro reais).

§2º - O reajuste previsto no parágrafo anterior deverá tomar por base o piso aplicado ao pessoal de escritório, de maneira que em 2009 o valor mínimo previsto para este segmento corresponda a R\$ 1.785,88 (hum mil, setecentos e oitenta e cinco reais e oitenta e oito centavos) e em 2010 não seja inferior a R\$ 2.074,00 (dois mil e setenta e quatro reais), garantindo o piso do DIEESE vigente na época do reajuste.

§3º - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em lei, será observado o salário de ingresso estabelecido neste artigo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

ARTIGO 6º - 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.

§1º - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado ao Banco o reajuste previsto no *caput* será de 2% (dois por cento).

§2º - 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 05 (cinco) anos de exercício na mesma função/cargo.

§3º - 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.

§4º - 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.

§5º - 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.

§6º - Os Bancos promoverão a reciclagem 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 tíquete refeição, bem como hospedagem quando se fizer necessária;
- c) os cursos serão ministrados preferencialmente, durante a jornada de trabalho;
- d) a empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e reciclagem.

§7º - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função prevista no §2º do art. 224 da CLT será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento.

§8º - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos e Salários independente da situação funcional.

ARTIGO 7º - 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.

§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 nº de empregados, a carteira de clientes, o perfil econômico local, a abordagem e o tempo de execução das tarefas.

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

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

§4º - Fica vedada qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*.

§5º - Fica vedada a individualização das metas durante sua gestão;

§6º - Os empregados no exercício das funções de Caixa não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

ARTIGO 8º - 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 9º - 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 10 - 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 ÚNICO: O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no § 2º, do Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no *caput* deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro .

ARTIGO 11 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído.

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ARTIGO 12 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Os empregados representados neste instrumento coletivo, 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 2009, ao pagamento de 3 (três) salários-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/2008.

§1º - Os bancos pagarão, a título de parcela adicional o valor fixo de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

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

§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.

§4º - A participação nos lucros e a parcela adicional serão pagas anualmente, sendo garantida a antecipação a ser calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis Consolidados do primeiro semestre de 2008, e pagas em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2008 será paga em até 10 dias após a publicação dos Demonstrativos Contábeis Consolidados referentes ao exercício de 2008.

§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.

§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.

ADICIONAIS SALARIAIS

ARTIGO 13 - 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 14 - 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.

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

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

ARTIGO 15 - 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.

GRATIFICAÇÕES

ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, de que trata o § 2º do artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 2º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS.

ARTIGO 17 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito ao pagamento mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais), a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

PARÁGRAFO ÚNICO - 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.

ARTIGO 18 - 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\$ 500,00 (quinhentos reais), a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

ARTIGO 19 - 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.

AUXÍLIOS

ARTIGO 20 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, auxílio refeição no valor de R\$ 17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, 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.

§ 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 23 (vinte e três) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de licença maternidade/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.

§ 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

ARTIGO 21 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de um salário mínimo, sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na artigo anterior, concedendo-se também em caso de gozo de licença maternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos de qualquer natureza relativos a doenças ou acidentes.

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

§2º - As empresas abrangidas por esta convenção concederão a seus empregados, bem como aos aposentados, juntamente com o pagamento da segunda parcela do 13º salário, auxílio cesta natalina, cumulativamente e nas mesmas condições e valores do benefício contido no *caput*.

ARTIGO 22 - AUXÍLIO REFEIÇÃO E CESTA ALIMENTAÇÃO PARA APOSENTADOS

Os bancos abrangidos por esta Convenção instituirão plano de previdência com Benefício Exclusivo, para garantir o pagamento de valores equivalentes aos do auxílio refeição e cesta alimentação.

§ 1º- Esse benefício será pago aos aposentados e pensionistas por morte ou invalidez.

§ 2º- As reservas necessárias para manutenção desse benefício serão custeadas exclusivamente pelo empregador.

§ 3º- O empregador recolherá ao plano de previdência a contribuição mensalmente.

§ 4º - O empregador fará o aporte das reservas referentes ao tempo de serviço anterior à constituição do plano de previdência, num prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º- O empregado com mais de 10 (dez) anos de trabalho terá a opção de recebimento do benefício proporcional, em caso de desligamento da empresa.

§ 6º- O empregado terá as opções de resgate e portabilidade do total das reservas desse benefício, em caso de desligamento da empresa.

ARTIGO 23 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, até o último dia útil do mês de novembro de 2008, décima terceira cesta alimentação no valor de um salário mínimo, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, ressalvadas as condições mais vantajosas.

PARÁGRAFO ÚNICO – os empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade a partir de 1º de janeiro de 2008, farão jus ao recebimento da 13ª cesta alimentação, na forma do caput deste artigo.

ARTIGO 24 - 13ª CESTA REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, até o último dia útil do mês de novembro de 2008, décima terceira cesta refeição no valor de R\$ 402,50 (quatrocentos e dois reais e cinquenta centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos), ressalvadas as condições mais vantajosas.

PARÁGRAFO ÚNICO – os empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade a partir de 1º de janeiro de 2008, farão jus ao recebimento da 13ª cesta alimentação, na forma do caput deste artigo.

ARTIGO 25 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos empregados demitidos, até o valor mensal de um salário mínimo, para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 8 (oito) anos e 11 (onze) meses, as despesas realizadas e comprovadas, anualmente, com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

§ 1º - O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregado doméstico, um mesmo recibo deverá ser aceito para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

§ 2º - As concessões das vantagens contidas neste artigo estão em conformidade com o inciso XXV e XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e atendem, também, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.1.1969 (DOU de 24.1.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 5.9.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria Mtb número 670, de 20.8.97 (DOU de 21.8.97).

ARTIGO 26 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de um salário mínimo, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de primeiro e segundo graus.

ARTIGO 27 - 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, até o valor mensal de dois salários mínimos, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.

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

ARTIGO 28 - AUXÍLIO EDUCACIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas a pagar Auxílio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio ou nível superior de ensino, na seguinte proporção:

- 1º ANO - 50 % do valor da Mensalidade
- 2º ANO - 60 % do valor da Mensalidade
- 3º ANO - 70 % do valor da mensalidade
- 4º ANO - 80 % do valor da mensalidade
- 5º ANO - 90 % do valor da Mensalidade

§ 1º - Nos cursos com quatro anos de duração, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o segundo ano.

§ 2º - As empresas abrangidas por esta convenção que já aplicam Programas Internos devem garantir aos empregados os critérios que sejam mais vantajosos, da mesma forma que podem optar por aplicar e estabelecer percentuais superiores aos apresentados acima, visando desenvolver sua Política Interna de Pessoal.

§ 3º - 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.

§ 4º - A suspensão da bolsa de estudo se dará apenas em caso de demissão por justa causa ou abandono da faculdade.

§ 5º - A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do ano que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber a bolsa na mesma proporção apresentada para os anos seguintes.

§ 6º - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

§ 7º - As empresas abrangidas por esta convenção ressarcirão integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 3º, as despesas com inscrições para os Vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano.

§ 8º - Será garantido o pagamento integral das despesas realizadas pelo empregado(a) com inscrição em vestibular, mediante comprovação do pagamento.

ARTIGO 29 – 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 das escolas públicas ou privadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O direito ao benefício cessará com a conclusão do curso pelo dependente.

ARTIGO 30 - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão, aos seus empregados, auxílio funeral no valor de R\$ 550,94 (quinhentos e cinquenta reais e noventa e quatro centavos), pelo falecimento do cônjuge do empregado, filhos menores de 18 anos ou qualquer pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

ARTIGO 31 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão aos seus empregados, que encerram suas atividades em período por esta convenção considerado noturno, as despesas efetuadas com o deslocamento, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§ 1º - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e sete horas.

§ 2º - O disposto neste artigo não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção que já fornecem condução ficarão isentas do pagamento desta verba.

§ 4º - A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

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

ARTIGO 32 - DESPESAS COM TRANSPORTE

As empresas abrangidas por esta convenção concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio do pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987.

§ 1º - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação das empresas abrangidas por esta convenção nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 2% (dois por cento) do salário básico do empregado.

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

§ 3º - Para efeito de aplicação deste artigo, serão observadas todas as despesas efetivadas com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos, intermunicipais, interestaduais, trens, metrô, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento.

§ 4º - Será ressarcido em até 24 horas e da mesma forma estabelecida no caput, as despesas decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento, no deslocamento dos empregados para visitas à clientes.

ARTIGO 33 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

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

- a) ajuda de custo para o empregado arcar com despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão do artigo salário de ingresso;
- b) pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares;
- c) ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente à 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e à 50% do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 meses;

ARTIGO 34- AUXÍLIO PERMANÊNCIA

Em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, com a concordância do empregado, por período de até três meses, os bancos garantirão o pagamento integral das despesas com hospedagem e transporte.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

ARTIGO 35 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória e nos dias de exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

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

ARTIGO 36 - 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, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II – 6 (seis) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III - 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;
- IV – 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, ao pai 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;
- V – 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;
- VI - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de cônjuge, parceiro(a), pai ou mãe;

VII - 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.

VIII – 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;

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

X - à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

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

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

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

ARTIGO 37 - 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, terão direito a 2 (duas) faltas, ou seja, o dia da internação e no dia subsequente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

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

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

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

§ 4º - Quando se tratar de filho com doença infecto-contagiosa, nos casos em que a

escola/berçário/creche não tenham, comprovadamente, esquema especial de quarentena para receber a criança, a mãe/pai/responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

ARTIGO 38 – ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

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

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

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

ARTIGO 39 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada, com filho 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 270 (duzentos e setenta) dias contados do nascimento do filho, 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.

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

§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.

§3º - 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

§4º - Esta última opção, poderá ser desfrutada indistintamente pela mãe ou pai no caso em que ambos trabalhem no mesmo banco, 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.

BENEFÍCIOS

ARTIGO 40 - 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 41- UNIFORME

Quando o banco exigir do empregado(a), vestimenta ou traje específico, deverá fornecer gratuitamente no mínimo três pares de vestimentas, ficando ressalvada a possibilidade de pagamento anual do valor fixo de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), para a aquisição do vestuário.

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

ARTIGO 42 - ABONO DE FÉRIAS

O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário da época da concessão.

ARTIGO 43 - ABONO ASSIDUIDADE

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a todos os seus empregados o direito a 5 (cinco) ausências abonadas em qualquer dia da semana, no período de vigência da presente Convenção, independentemente do motivo a que se destinam.

ARTIGO 44 - 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 45 - FUNDO 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 suplementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

§ 1º - Os bancos que já patrocinam planos de previdência adequarão seus regulamentos, no prazo de 180 (cento e oitenta dias) que deverão conter as cláusulas abaixo.

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

§ 3º - O plano de previdência terá contribuição paritária da patrocinadora e empregados.

O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos empregados.

§ 4º - O plano de previdência preverá as opções de resgate e portabilidade de 100% (cem por cento) das contribuições vertidas, tanto do empregador quanto do empregado, e rendimentos, em caso de desligamento do plano.

§ 5º - O plano de previdência preverá contribuição mínima.

Em caso de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo.

§ 6º - O plano de previdência preverá o direito a benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de 10 (dez) anos de banco.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

§ 10 - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos exigirá voto direto de todos os participantes.

§ 11 - As empresas abrangidas por esta Convenção que já patrocinem fundo de previdência complementar garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipulados no contrato inicial firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, sem quaisquer ônus adicionais para seus empregados.

EMPREGO

ARTIGO 46 - GARANTIA NO EMPREGO

As empresas garantirão o emprego dos trabalhadores abrangidos por esta convenção durante a vigência da mesma.

ARTIGO 47 - 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 conveniente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações.

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 demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual dar-se-á amplo direito de defesa 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;

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 quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária estadual da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pela FENABAN e Executiva Nacional dos Bancários.

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

e) Após as discussões mencionadas, o empregado 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, 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 empregados, garantindo-se um mínimo de dois representantes e um máximo de cinco representantes, sendo que as comissões estaduais 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 ano após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de candidatar-se .

j) Será garantida estabilidade de 03 anos aos empregados que porventura sejam afetados por reestruturação de empresa, em virtude de processo de fusão ou incorporação.

ARTIGO 48 - TERCEIRIZAÇÃO

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

§ 1º - Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, home banking, auto-atendimento, tele-atendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda.

§ 2º - Os bancos que terceirizaram os setores descritos no § 1º reassumirão as atividades e recontratarão imediatamente os empregados para a sua execução.

§ 3º - Os demais setores também deverão ser reassumidos pelos bancos no prazo máximo de seis meses.

ARTIGO 49 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

a) a gestante, desde a gravidez, até 1 (um) ano após o término da Licença Maternidade;

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

c) o trabalhador vítima de acidente ou doença comum por 180 (cento e oitenta) dias após término do Auxílio Doença Previdenciário;

- d)** o trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, a contar do diagnóstico até, no mínimo, 24 meses após a cessação do tratamento médico;
- d.1)** se do infortúnio laboral resultar seqüela que implique em redução da capacidade funcional, o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que adquira o tempo necessário à aposentadoria.
- d.2)** constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do Auxílio Doença Acidentário.
- e)** o trabalhador em período de pré-aposentadoria a partir de 30 (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;
- f)** o trabalhador em período de pré-aposentadoria a partir de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, da seguinte forma: os homens que tiverem o mínimo de 25 (vinte e cinco) anos de contribuição previdenciária, sendo no mínimo 50% desse prazo com o mesmo empregador e as mulheres que contarem com 20 (vinte) anos de contribuição previdenciária, sendo no mínimo 50% desse prazo com o mesmo empregador;
- g)** o pai, desde a gravidez e até 1 (um) ano após o nascimento do filho.
- h)** a bancária que sofra aborto ou parto de natimorto, devidamente comprovado por atestado médico, por 120 (cento e vinte) dias;
- i)** o adotante por 1 (um) ano a contar da adoção;
- j)** ao que sofreu seqüestro, por 60 meses da ocorrência do fato, ressalvada a hipótese do item d.1 deste artigo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quanto aos empregados referidos na alínea "e" do presente artigo, a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pelo empregador, de comunicado por escrito do empregado, a qual deverá ser devidamente protocolada;

ARTIGO 50 - ESTÁGIO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção observarão os limites e critérios estabelecidos pela lei número 6.494/77 e 8859/94 para a contratação de estagiários.

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

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

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção reconhecerão a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados.

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

ARTIGO 51 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

“As empresas abrangidas por esta convenção observarão os limites e critérios estabelecidos pela Lei nº 10.097/00 para contratação de aprendizes.

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

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

§ 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.

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

§ 5º As empresas abrangidas por esta convenção deverão disponibilizar para as entidades sindicais profissionais convenientes os programas de aprendizagem que desenvolvem, bem como as informações acerca das entidades executoras dos mesmos.

ARTIGO 52 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

Será constituída no prazo de até 45 dias a contar da assinatura da Convenção, comissão bipartite sobre mudanças tecnológicas para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional das empresas abrangidas por esta convenção, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras situações similares.

§ 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 convidadas especializadas no tema para subsidiar o debate.

§ 2º - As empresas abrangidas por esta convenção informarão previamente, com antecedência de pelo menos 1(um) ano, aos membros componentes da comissão quanto à existência de projetos que intencionem implantar quanto a mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras similares.

§ 3º - Após prestar as informações acima, as empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar às representações componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, a segurança, saúde, meio ambiente e integridade físico-psíquica dos empregados e dos consumidores.

ARTIGO 53 - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Objetivando buscar procedimentos eficientes e alternativos, inerentes às relações de trabalho e a necessidade da constante elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pelos Bancos e do atendimento aos seus clientes, fica garantida a criação, na vigência desta Convenção Coletiva, do Comitê de Relações Trabalhistas, a ser instituído no âmbito das empresas signatárias do presente instrumento, como meio de comunicação permanente entre os Bancos e as Entidades Sindicais.

§ 1º As demandas do Banco e dos Empregados deverão ser encaminhadas através do Comitê referido no caput, que será formado por (no máximo) até 09 (nove) Representantes dos Empregados, membros da COE e representantes do Banco.

§ 2º O Comitê se reunirá a cada 02 (dois) meses, na última sexta-feira, ou no primeiro dia útil subsequente, caso não haja expediente bancário na sexta-feira, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo entre as partes.

§ 3º Fica estabelecido que entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões não se incluem os de ordem econômica.

ARTIGO 54 - CORRESPONDENTE

Os Bancos não implementarão os termos das Resoluções nº 3110 e 3156 do BACEN.

ARTIGO 55 - 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 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

PARÁGRAFO ÚNICO - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente artigo, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do empregador.

ARTIGO 56- JORNADA DE TRABALHO

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

§ 1º - Para assegurar a observância e o cumprimento da jornada de 5 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, as empresas abrangidas por esta convenção organizarão 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e quando se fizer necessário, dois turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará após as 8 horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 12h00.

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

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

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso de escriturário, por empregado e por irregularidade constatada na forma do parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

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

ARTIGO 57 - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos trabalhadores (pais, mães ou responsável legal), redução da jornada pelo período de duas horas, para acompanhamento médico/educacional de filho até 18 anos, solteiro, quando necessário.

§ 1º - O benefício de que trata esta cláusula será concedido pelo prazo solicitado e comprovado através de laudo prescritivo do tratamento a que a pessoa deverá ser submetida.

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

ARTIGO 58 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão permanente qualificação profissional, inclusive para obtenção da certificação da ANBID – Associação Nacional dos Bancos de Investimento, a fim de proporcionar ao trabalhador o acompanhamento das mudanças do setor, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados.

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

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

§ 2º - Anualmente, as empresas abrangidas por esta convenção ministrarão cursos básicos (treinamento) aos seus funcionários, por um período mínimo de 96 horas.

§ 3º - As Empresas obrigam-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção até o valor de R\$ 821,08 (oitocentos e vinte e um reais e oito centavos), durante o ano, sendo que os valores não serão cumulativos.

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

§ 5º - Em caso de demissão sem justa causa, respeitados os critérios definidos nesta convenção, fica a Empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o valor de R\$ 821,08 (oitocentos e vinte e um reais e oito centavos), aos ex-empregados.

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

§ 7º - As empresas efetuarão o pagamento diretamente à empresa ou entidade, no máximo, até 5 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

§ 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 à orientações para utilização dos mesmos.

ARTIGO 59 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

Os bancos se obrigam a cumprir o horário de atendimento ao público das 9h00 às 17h00.

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

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 ultrapasse a 15 minutos.

§1º – estão obrigados, por estabelecimento, a manter o nº mínimo de 05 (cinco) empregados exercentes da função de Caixa;

§2º - O atendimento eletrônico poderá ser realizado através dos denominados “Caixas Eletrônicas”, desde que o nº destes não seja superior ao dobro do nº de empregados exercentes da função de Caixa, por estabelecimento;

§3º – Fica possibilitado aos sindicatos o acompanhamento das iniciativas previstas no *caput* do presente artigo.

ARTIGO 61- FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

Os bancos deverão instituir medidas que visem aumentar o número de empregados, adequando-o ao porte das agências.

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

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 a dispensa formalizada por escrito, de forma clara, especificando os motivos da demissão.

ARTIGO 63 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

ARTIGO 64 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Caso demissões se concretizem, apesar de observadas as condições estabelecidas no artigo 47 "Garantias contra a dispensa imotivada", as empresas abrangidas por esta convenção pagarão indenização adicional à prevista na legislação, considerando como referência, a maior remuneração do empregado, nos seguintes termos:

- a)** Até 5 (cinco) anos - 1 (um) valor do aviso prévio
- b)** Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos - 2 (dois) valores do aviso prévio
- c)** Mais de 10 (dez) até 15 (quinze) anos- 3 (três) valores do aviso prévio
- d)** Mais de 15 (quinze) até 20 (vinte) anos 4- (quatro) valores do aviso prévio
- e)** Mais de 20 (vinte) até 25 (vinte e cinco) anos- 5 (cinco) valores do aviso prévio
- f)** Mais de 25 (vinte e cinco) até 30 anos -6 (seis) valores do aviso prévio
- g)** Mais de 30 (trinta) anos- 7 (sete) valores do aviso prévio

ARTIGO 65 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL Quando exigida pela lei, a empresa se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, inclusive os valores referentes às diferenças da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo judiciário, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento, devendo as diferenças serem quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do § 1º. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

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

§ 2º - Não comparecendo o empregado, a empresa dará do fato conhecimento à Entidade Profissional conveniente, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

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

§ 4º - Quando a homologação for realizada perante os Sindicatos Profissionais convenientes, a empresa abrangida por esta convenção lhe pagará a importância de R\$ 3,89 (três reais e oitenta e nove centavos), por homologação, a título de ressarcimento de despesas administrativas.

§ 5º - As disposições deste artigo não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

§ 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 66 – MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite prevista na cláusula 52ª da CCT 2006/2007, objetivando a formulação de propostas e complementação 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 ÚNICO - As questões debatidas e acordadas por consenso na Comissão Bipartite de que trata o *caput* do presente artigo serão automaticamente incorporadas à mesma.

ARTIGO 67 – 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.

§ 1º - A comprovação da condição de parceiro(a) se dará com fulcro nos princípios da Constituição Federal e legislação infraconstitucional aplicável para os casais heterossexuais .

§ 2º - No caso de adoção por casal homoafetivo, deverão ser observadas as mesmas garantias estabelecidas para os casais heterossexuais.

ARTIGO 68 - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

Tendo em vista a aplicação do Mapa da Diversidade no período de 09 de abril a 13 de junho do corrente ano, conforme acordado na CDHM da Câmara dos Deputados, entre MPT e Febraban, as empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a:

- a) Apresentar e debater o resultado na mesa temática de igualdade de oportunidade;
- b) Debater na mesa temática os encaminhamentos advindos do resultado da pesquisa, inclusive quanto as metas e prazos, que por acaso sejam definidos no GT Apoio Técnico.

ARTIGO 69 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS

Os bancos se comprometem a desconstituir o quadro de desigualdades detectado pelo “Rosto dos Bancários” e outras pesquisas como a do IPEA, de modo que a proporção de negros, mulheres e pessoas com deficiência, nas empresas, em até 02 anos, seja semelhante à proporção desses grupos na PEA de cada Estado, promovendo, para tanto, a ampliação da contratação, sem prejuízo do atual quadro.

§ 1º – No caso da contratação de pessoas com deficiência, considerar-se-á os dados de cada Estado do último censo do IBGE;

§ 2º - A implementação dessa política de Promoção da Igualdade será acompanhada pelas entidades componentes da mesa temática.

ARTIGO 70 – DA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Os bancos estabelecerão metas de gênero, raça e pessoas com deficiência para quaisquer cursos e treinamentos, visando equalizar as oportunidades de ascensão profissional.

ARTIGO 71 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção viabilizarão a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, através do cumprimento da Lei Federal de Quotas nº 8.213/91.

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

§ 2º - Os bancos promoverão curso de Libras obrigatório nas unidades que possuam empregados com deficiência auditiva.

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

§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 conforme estabelecidos no Decreto nº 5.296 de 01.12.2004.

ARTIGO 72 - INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista o lançamento do Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Bancário a partir deste ano, 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.

ARTIGO 73 - 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;
- b)** Publicar obras específicas;
- c)** Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- d)** Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
- e)** Realizar Oficinas com especialistas da área;

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

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

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

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

§ 5º - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador.

ARTIGO 74 - ASSÉDIO MORAL/VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao bancário nas relações de trabalho e tomarão as medidas necessárias para coibi-las.

§ 1º - Caberá ao empregador, SESMT, CIPA e Sindicato, averiguar o assédio moral ou ato discriminatório nas relações de trabalho e tomar as medidas necessárias para coibi-los, mediante:

a) apresentação de denúncia devidamente fundamentada por parte do empregado ao seu sindicato;

b) apresentação pelo sindicato, à diretoria do banco, da denúncia formalmente recebida;

c) apuração dos fatos no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento da denúncia pela entidade sindical, mediante a constituição de comissão paritária formada por 04 integrantes (02 membros indicados pelo banco e 02 membros indicados pelo sindicato, entre empregados do banco de unidades distintas da que ocorreu o fato), a qual terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para conclusão dos trabalhos, com emissão de parecer sobre a ocorrência.

§ 2º - Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pelo empregador, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

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

§ 4º - As empresas incluirão nos programas dos cursos de treinamento de gerentes, chefias, supervisores e outros, palestras específicas sobre o tema, com o objetivo de coibir as práticas cotidianas de assédio moral nos bancos.

ARTIGO 75 - 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 subseqüentes.

§ 1º - A comissão acima também deverá elaborar Plano com medidas específicas, objetivando prevenir assaltos 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 já ocorridos.

§ 2º - Os Bancos exigirão, nos contratos de prestação de serviços de vigilância, treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal, com acompanhamento pela Comissão, bem como curso de extensão em segurança bancária, disponibilizando ainda cadeiras para realização de pausa e instalação de escudo blindado para o vigilante.

ARTIGO 76 - SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

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

§ 1º - A garantia estabelecida no caput deverá ser implementada em um prazo de 120 dias, salvo nos Estados e municípios onde houver leis e prazos específicos, observando as seguintes medidas:

- a)** instalação de portas de segurança, em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo as mesmas estarem fixadas antes do auto-atendimento, vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as unidades bancárias;
- b)** instalação de equipamentos de filmagem camuflados, com monitoramento fora das agências e postos, que possibilitem a identificação dos criminosos.

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

§ 3º - As Agências serão abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço.

§ 4º - 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.

§ 5º - É obrigatória a manutenção de vigilante nas salas de auto – atendimento;

§ 6º - Nenhuma unidade bancária será inaugurada ou aberta para expediente ao público sem a implementação do plano de segurança aprovado pela Polícia Federal.

§ 7º - O Banco emitirá CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) a todos os funcionários que presenciaram o assalto, consumado ou não, bem como aos vitimados por seqüestro, ainda que não consumado.

§ 8º - Em caso de assalto/seqüestro, consumado ou não, arrombamento e furto a qualquer dependência do Banco, inclusive PAB, deverá ser feita comunicação interna onde será registrado o evento, nominando os funcionários presentes e os fatos ocorridos, junto com o Boletim de Ocorrência Policial, com envio imediato de cópias para a CONTRAF e Sindicato local, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

§ 9º - Na ocorrência de assalto, o banco designará um advogado para acompanhar o funcionário por ocasião do comparecimento ao órgão policial.

§ 10 - Em caso de disparo do sistema de alarme, fora do horário de expediente de trabalho, caberá à empresa de segurança averiguar o ocorrido.

ARTIGO 77 - MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS E SEQÜESTROS

As Instituições Financeiras repararão os danos materiais e psicológicos decorrentes de assaltos e seqüestro contra seus funcionários.

§ 1º - Será prestado pelos Bancos atendimento necessário (médico, psicológico, segurança) ao bancário e a sua família em caso de ameaças, seqüestros e outros delitos, consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às agências ou unidades bancárias. E caso o trabalhador ou familiares tenham que auxiliar a polícia no reconhecimento dos delinqüentes, a empresa deverá garantir segurança individual para os mesmos, enquanto se fizer necessário.

§ 2º - No caso de assalto a qualquer agência bancária ou posto de atendimento bancário, consumado ou não, será feita comunicação imediata à CIPA e ao sindicato profissional e será fechado o estabelecimento, até que as condições de segurança necessárias sejam restabelecidas, sendo que os empregados serão dispensados das atividades nesse dia e somente retornarão ao estabelecimento após execução das medidas cabíveis e após a avaliação do quadro de saúde dos empregados.

ARTIGO 78 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em conseqüência de assalto ou seqüestro, consumado ou não, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de 100 Salários Mínimos do Dieese.

§ 1º - 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".

§ 2º - O Banco complementarará 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 pela CCT.

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 79 – ELIMINAÇÃO DE RISCOS

As empresas abrangidas por esta convenção tomarão todas as medidas cabíveis, com ênfase nas de caráter coletivo e preventivo, que ofereçam completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho e/ou de doença de origem ocupacional.

§ 1º - Os bancos garantirão aos seus empregados, a realização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – no mesmo município da prestação dos serviços.

§ 2º - Além da implementação destas medidas, ressalvadas as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos, convenções e acordos coletivos, serão pagos os seguintes adicionais:

a) Adicional de Insalubridade - Aos empregados que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, incluídos aí, os empregados dos setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, laboratório, revelação de filmes, manipulação de substâncias tóxicas, avaliação de jóias, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatórios, bem como os empregados que exerçam ou venham a exercer a função de caixa, que trabalhem em subsolo, e em postos localizados em empresas que paguem a seus empregados, será pago um adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do empregado para todos os efeitos legais, calculado sobre a globalidade salarial.

b) Adicional de Periculosidade e risco de vida - Será devido o adicional de periculosidade, de 40% (quarenta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os empregados que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade, ou trabalhem em postos bancários e empresas que paguem este adicional a seus empregados.

c) Adicional de Penosidade - As empresas pagarão um adicional nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a todos os empregados que exerçam atividades física ou mental exaustivas, segundo definição a ser negociada com os representantes das entidades sindicais convenientes nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

§ 3º - O adicional previsto na alínea "b" do parágrafo segundo também será devido a todos os empregados em agências e postos de atendimento bancário, devido à insegurança e ameaças constantes de assaltos e seqüestros.

ARTIGO 80 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO

Fica assegurada ao empregado, suplementação 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 a cessação do auxílio doença.

§ 1º - As empresas abrangidas por esta convenção que não mantenham convênio com o INSS para pagamento de benefícios, continuarão a realizar o pagamento da remuneração total aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

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

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

§ 4º - O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como parto, continuará a receber, como se na ativa estivesse, os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, auxílio farmácia e vale transporte.

§ 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.

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

§ 7º - Aos trabalhadores que recebem aposentadoria do INSS, será mantido o pagamento da remuneração total como forma de complementação da renda, além das demais verbas previstas no presente artigo.

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

ARTIGO 81 – 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 82 - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluídos 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 seqüestro, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto, inclusive aqueles sofridos por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição.

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

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

§ 3º - Para efeito de doença de origem ocupacional, considera-se como dia do acidente o dia em que for realizado o diagnóstico, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou, o dia da segregação compulsória, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, conforme artigo 23 da Lei 8213/91.

§ 4º - A empresa se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorridos nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, sendo garantido à CIPA e ao sindicato profissional acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados.

§ 5º - O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento, como as previstas nas NRs da Portaria 3.214/78 do MTE, conforme item 9.6.3 da NR 9.

§ 6º - A empresa responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com deslocamento e medicamentos.

§ 7º - Será garantida a estabilidade dos trabalhadores que retornarem por problemas de saúde, pelo o prazo de 6 meses para licenças comuns e 2 anos para acidente de trabalho;

§ 8º - 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.

§ 9º - 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 prevêm os subitens 9.2.2.1 e 9.3.8.3 da NR 9 do MTE.

§ 10 - As empresas adotarão programa de ginástica laboral, com a participação dos sindicatos em sua concepção e acompanhamento em sua execução;

§ 11 - 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;

§ 12 – As empresas adotarão mobiliário adequado quanto à ergonomia e programa educativo que assegure a utilização adequada dos equipamentos;

ARTIGO 83 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, dentro do período de vigência desta Convenção, não percebendo a suplementação salarial de que trata o artigo anterior, o ônus do Prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pela empresa, será da responsabilidade da empresa.

ARTIGO 84 - 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.

§ 1º - Aos aposentados que tiverem o benefício suspenso pelo INSS com o conseqüente retorno ao mesmo posto de trabalho, conforme prevê o artigo 574 da CLT, será garantida estabilidade por vinte e quatro meses serão, bem como todos os direitos mencionados no caput.

§ 2º – Será garantida também a participação no Programa de Reabilitação Ocupacional (anexo I), previsto no artigo 76 desta Convenção, ao trabalhador com aposentadoria por invalidez suspensa pelo INSS.

ARTIGO 85 - PROGRAMA DE REABILITAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção deverão desenvolver programas de reabilitação ocupacional para os funcionários que retornarem à atividade e ainda apresentarem seqüelas, de acordo com os parâmetros estabelecidos no anexo I do presente normativo

ARTIGO 86 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE

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

§ 1º - Fica assegurada 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.

§ 2º - Fica garantida a sua irremovibilidade nos casos em que não houver recomendação medica em contrário

ARTIGO 87 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

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

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

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

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

§ 4º - Além da previsão dos intervalos, aos trabalhadores do auto-atendimento, 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;

§ 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.

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

ARTIGO 88 – DOS EXAMES MÉDICOS

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão submetidos a exames médicos previstos nesta convenção e na legislação, devendo sempre ser realizados por médico especializado em Medicina do Trabalho e em local diverso e apropriado do que desenvolve suas atividades.

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

§ 2º - O empregado que trabalhar em atividade de atendimento telefônico deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátrico, otorrinolaringológico, ortopédico e outros que se fizerem necessários, como parte do exame periódico, que deverá ser realizado a cada seis meses e, em sendo constatados sintomas de doenças de origem ocupacional, será imediatamente emitida a CAT, devendo a empresa fornecer headfone, entre outros equipamentos adequados à função.

§ 3º - 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.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a realizar todos os exames médicos previstos no artigo 168 da CLT e na NR-7, quais sejam, admissional, periódico, mudança de função, retorno e demissional, garantindo e primando sempre pela qualidade,

sendo que o demissional deverá ser realizado independentemente da época em que se realizou o último periódico.

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

§ 6º - Suspeitando-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.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

ARTIGO 89 - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS

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), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

§1º - Fica proibida ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para a constatação da existência do vírus da AIDS.

§2º - 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.

§3º - É garantido ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

ARTIGO 90 – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE

Também serão elaborados programas que incluam apoio terapêutico para outras questões relacionadas à saúde pública tais como: alcoolismo, drogadicção, stress, doenças cardíacas, tabagismo; entre outras.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas também assegurarão a não exposição ao fumo no local de trabalho.

ARTIGO 91 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR e ODONTOLÓGICA

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, a seus filhos, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo, aos pais, bem como aos irmãos menores de 18 anos ou inválidos e aos aposentados e respectivos dependentes, no mínimo, a cobertura de plano de saúde padrão e assistência odontológica, sem limitação e sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

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

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

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

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

§5º - Os planos de saúde contratados deverão garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica e em RPG para todos os empregados e seus dependentes.

ARTIGO 92 - CUSTEIO DE TRATAMENTO CONVENCIONAL, ALTERNATIVO E MEDICAMENTOSO

Os bancos custearão o pagamento de tratamentos convencional, alternativo e medicamentoso, inclusive psicoterapia, para os bancários que emitiram CAT, desde que decorra de prescrição médica.

ARTIGO 93 - DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

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

ARTIGO 94 - DAS CIPAS

As empresas abrangidas por esta convenção obrigam-se a dar cumprimento à Norma Regulamentadora número 5, da Portaria 3.214/78-MTE, e a observar o seguinte:

1) Todos os componentes da CIPA, inclusive os que seriam indicados pelo empregador, e os representantes designados, previstos no item 5.6.4., da NR 5, deverão ser eleitos pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento. A indicação dos cargos na CIPA deverá ser feita entre os seus componentes;

2) A integração das CIPAs e dos designados, conforme determina o item 5.4. da NR5, verificar-se-á por município ou Estado e deverá ser viabilizada através de reuniões, no mínimo bimestrais, que objetivarão dar condições aos representantes estabelecerem políticas de segurança e saúde no trabalho.

2.1 - As empresas que tiverem mais do que 100 bancários em um município, deverão ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados.

2.2 - Quando não preencher o critério definido no parágrafo anterior, a integração mencionada no caput deverá verificar-se em nível estadual.

3) As empresas instaladas em centros comerciais ou industriais, proporcionarão a integração dos membros de CIPA ou designados, com os demais membros de CIPA ou designados das outras empresas, com o objetivo de cumprir a previsão da NR 5 (5.5)

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

4) Além das prerrogativas estabelecidas na NR 5, a CIPA e designados terão de participar, com o SESMT, onde houver, das discussões da comissão de mudanças tecnológicas e organizacionais previstas no artigo 47 desta Convenção;

5) Os cipeiros e designados poderão fazer-se acompanhar de quaisquer assessores técnicos ou diretores do Sindicato para participação das reuniões, inspeções e demais atividades da CIPA;

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

7) As informações repassadas pela empresa à CIPA também deverão ser repassadas ao sindicato profissional;

8) A empresa deverá liberar do trabalho os membros da CIPA e designados, sem prejuízo dos salários, no mínimo, por 12 horas semanais, para cumprimento de suas atribuições e para participação em cursos promovidos ou indicados pelos sindicatos;

9) Após a eleição da CIPA e designados e antes da posse dos eleitos, a empresa deverá promover, em horário de expediente, treinamento dos seus membros, inclusive suplentes e designados, para que tenham melhores condições de identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho e analisar os acidentes e doenças de trabalho ocorridas, considerando as características específicas do ramo de atividade e da empresa;

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

11) Os treinamentos de que tratam os itens 5.35 e 5.36, da NR 5, serão ministrados por profissionais indicados, conjuntamente, pela CIPA e pelo sindicato profissional;

12) Com a finalidade de proporcionar a integração que estabelece o item 5.47, da NR 5, será concedido aos membros de CIPA e designados, 5(cinco) horas mensais para o fim de realizarem reuniões conjuntas;

13) As empresas contratante e contratada, abrangidas pelo presente instrumento coletivo, repassarão ao sindicato profissional, relatórios acerca das medidas de prevenção e proteção, bem como sobre as informações a serem divulgadas aos trabalhadores, conforme estabelecem os itens 5.48, 5.49 e 5.50, da NR 5;

- 13.1)** Os relatórios de que trata o item 13, deverão ser elaborados anteriormente à posse dos membros de CIPA e designados e repassados ao sindicato respectivo até à posse;
- 14)** É vedado qualquer tratamento discriminatório aos empregados que foram candidatos e eleitos, que acarrete alteração injustificada de função ou de suas atividades normais desenvolvidas na empresa;
- 15)** No processo eleitoral, a empresa deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos;
- 16)** O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 30(trinta) dias, da data da formação de Comissão Eleitoral para a eleição de CIPA. Em relação à eleição do designado, o sindicato profissional respectivo é que deverá divulgar os procedimentos de eleição, com antecedência mínima de 30 dias do pleito.
- 17)** As eleições serão administradas e fiscalizadas pelos sindicatos e pelo banco, garantindo-se ao sindicato o direito de acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração de votos;
- 18)** As eleições por meios eletrônicos somente serão realizadas com a concordância do sindicato profissional;
- 19)** Aos trabalhadores candidatos e não eleitos, fica assegurada a estabilidade de 6(seis) meses após as eleições;
- 20)** As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais a lista de todos os cipeiros e designados.

ARTIGO 95 – ADAPTAÇÃO DO LAYOUT DAS AGÊNCIAS

Os bancos procederão a alterações no layout das agência visando o maior conforto dos clientes, em especial os idosos, gestantes, pessoas acompanhadas de crianças e portadores de deficiências.

ARTIGO 96 - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT

Será garantido aos sindicatos a participação na organização, convocação e realização da SIPAT.

ARTIGO 97 - COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a continuidade dos trabalhos da COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE DO TRABALHO, de ASSÉDIO MORAL/VIOLENCIA ORGANIZACIONAL e da COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO.

ARTIGO 98 - 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.

ARTIGO 99 - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO

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

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 100 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto a Federação, 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.

§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.

§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.

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

ARTIGO 101 - 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 102 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

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

ARTIGO 103 – SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição das entidades sindicais profissionais convenientes, 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.

ARTIGO 104 - DELEGADO SINDICAL

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

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

- 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;

§2º - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de no máximo 1 (um) ano.

§3º - Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical. Ficando vago o cargo, será convocada nova eleição, e o novo representante cumprirá mandato complementar.

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

ARTIGO 105 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

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

ARTIGO 106 – 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, até 5(cinco) dias úteis por ano, 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 falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

ARTIGO 107 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

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

- a)** Todas as informações relativas à jornada de trabalho e condições de saúde e trabalho, quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
- b)** Em caso de eventual plano de reestruturação produtiva ou conversão tecnológica, assim considerado o que importar em substituição das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por tecnologia ou equipamentos, máquinas ou aparelhos de informática, as empresas deverão comunicar aos sindicatos profissionais no prazo de pelo menos 1 (hum) ano de antecedência, devendo ser proporcionado o direito aos sindicatos mencionados de realizarem consultas e reuniões com os trabalhadores nos locais de trabalho.
- c)** As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, até 30 de junho de 2009, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS entregues em 2007 e 2008.
- d)** As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, 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.
- e)** As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenientes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de quinze dias do referido pedido.
- f)** As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

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

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

ARTIGO 108 - DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DAS EMPRESAS

As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão ao sindicato profissional conveniente na qual tenham sede os demonstrativos contábeis regulares, publicados semestral e anualmente, no prazo máximo de 05 dias corridos da sua efetiva publicação.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que tenham capital aberto e que portanto sejam obrigadas a publicar seus balanços trimestralmente, ficam obrigadas a enviá-las seguindo o mesmo critério do caput.

ARTIGO 109 - DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO/TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES

De conformidade com o aprovado nas respectivas assembléias gerais das entidades sindicais profissionais convenientes, as empresas procederão ao desconto no salário dos seus empregados, com repasse até 10 (dez) dias, às entidades sindicais profissionais, em valores e condições estabelecidas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS que integram o presente instrumento.

§1º - Os descontos referentes a este artigo, a favor das entidades profissionais convenientes, constarão das Convenções Aditivas que integram o presente instrumento.

§2º - As entidades profissionais convenientes assumem a responsabilidade por qualquer pendência judicial ou não, decorrente desta disposição.

§3º - Os descontos não repassados às entidades sindicais no prazo estipulado neste artigo serão acrescidos de:

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

§4º - No conceito de remuneração para fins de cálculo do desconto, não se inclui o 13º salário, sendo que as CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS poderão excepcionar outras verbas.

§5º - É garantido o direito de oposição ao desconto a ser efetuado mediante requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar do mesmo, nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, devendo o mesmo ser entregue individual e pessoalmente nos prazos e locais estabelecidos nas convenções coletivas de trabalho aditivas.

§6º - As empresas que incentivarem ou contribuírem de qualquer forma, independentemente de exercerem coação ao empregado, responderão pela multa de 100%(cem por cento) do valor total da contribuição a que estiverem obrigadas a repassar, além de indenização por perdas e danos ao sindicato prejudicado.

APLICAÇÃO E CONTRATAÇÃO

ARTIGO 110 - 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 111 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada 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 112 – VIGÊNCIA

Os artigos da presente convenção coletiva de trabalho terão dois períodos de vigência, nos seguintes termos:

a) Terão a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009, os artigos 2, 4, 5, 12, 17, 18, 20,21,23,24,30,58,69,109

b) Terão a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2010, todos os artigos não relacionados na aliena acima.

ANEXO I - PROGRAMA DE REABILITAÇÃO OCUPACIONAL

Objetivo: Assegurar condições de reinserção do empregado ao local de trabalho, após afastamento por motivo de doença, de origem ocupacional ou não, que tenha gerado redução de capacidade laborativa, e outras situações similares.

Justificativa: Frequentemente o bancário é acometido por problemas de saúde que o incapacitam para o trabalho e, mesmo após permanecer afastado e ter-se submetido a tratamento, retorna com seqüelas e/ou limitações que determinam restrições para o exercício das tarefas habitualmente exercidas ou ao posto de trabalho ocupado, anteriormente ao afastamento.

Em casos como esses a legislação (Lei 8.213/91) prevê a necessidade de um processo de reabilitação profissional, cuja implementação inclui duas etapas distintas, quais sejam: 1) o estabelecimento, por parte do perito do INSS da consolidação da lesão, com redução da capacidade laborativa, e o encaminhamento para a unidade de reabilitação profissional, do próprio órgão, para a avaliação dessa redução e as restrições dela decorrentes, com posterior encaminhamento para a empresa, para realização de estágio de reabilitação que consiste na segunda etapa do processo; 2) definição, por parte da empregadora, de local de trabalho cujas condições ambientais, aí compreendidos os aspectos físico, organizacional e psico-social, permitam o retorno ao trabalho respeitando-se as restrições laborais do bancário, garantindo assim a preservação de suas condições de saúde e evitando-se a recidiva ou agravamento.

Há casos, não raros, em que o perito do INSS não observa essa previsão legal e encerra o benefício do trabalhador sem definir a redução da capacidade laborativa, determinando seu retorno ao trabalho sem encaminhá-lo para o processo de reabilitação, embora, pela natureza da patologia, seja presumível a existência de restrições para a retomada plena das atividades. Casos como esse também estão incluídos no público alvo do presente Programa.

Além dessas, outras situações também exigem atenção especial e acompanhamento em relação às condições dos ambientes de trabalho, tais como retorno por suspensão de aposentadoria por invalidez e mudança de posto ou atividade sem afastamento, como forma de prevenção.

O Programa de Reabilitação Ocupacional - PRO consiste no acompanhamento por parte de equipe multidisciplinar de saúde à reinserção do trabalhador em ambiente de trabalho que permita o exercício da atividade laboral respeitadas as condições de saúde e restrições laborais. É composto pelas seguintes fases: avaliação da capacidade laborativa, adequação do posto de trabalho e potenciação laborativa.

A fase de avaliação laborativa objetiva aferir a capacidade laborativa do trabalhador, analisando os resultados de exames do PCMSO, exames complementares, laudos e relatórios médicos solicitados, com vistas a identificar fatores limitantes e atividades laborais compatíveis, exceto os encaminhados para reabilitação pelo INSS que são enquadrados diretamente na fase de adequação do posto de trabalho.

A fase de adequação do posto de trabalho tem por finalidade definir as atividades e redução jornada, mediante solicitação do profissional assistente se for o caso, e o posto de trabalho, considerando processos, organização do trabalho e condições ambientais, adequados à capacidade laborativa do trabalhador, com a participação da equipe do SESMT e CIPA.

Se o trabalhador estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, será reabilitado na mesma dependência, em atividade similar que não lhe cause nenhum tipo de constrangimento, para o exercício de atividades adequadas ao seu estado de saúde, sem a perda de quaisquer direitos e sem qualquer prejuízo salarial, especialmente quanto a adicionais, gratificações e comissões percebidos anteriormente.

Caso isso não seja possível, em razão de não existência de atividade no local adaptável às condições laborais do trabalhador, ele deverá ser transferido para uma dependência adequada às suas necessidades, o mais próximo possível de sua residência, mediante sua concordância e após o fato ser comunicado ao sindicato.

Nesta fase também deverá ser realizada a análise ergonômica do posto de trabalho.

A equipe do programa em entendimento com a chefia e o próprio trabalhador define o posto de trabalho e/ou unidade mais indicados e, quando for o caso, solicita a adequação do posto às

áreas competentes. Sendo necessária a transferência de unidade de lotação, a equipe do programa solicita as providências à área competente.

A fase de potenciação laborativa visa acompanhar o processo de retorno ao trabalho, orientando a chefia e a equipe da unidade de lotação quanto às providências a serem adotadas para a reabilitação e fazendo as adequações necessárias durante todo o processo, a fim de recuperar a capacidade laborativa do trabalhador.

Esta fase pode ser concomitante à de adequação do posto de trabalho e está limitada a 90 dias, compreendendo o período de estágio de reabilitação quando assim encaminhado pelo INSS, podendo ser prorrogada mediante avaliação da equipe do programa, por solicitação do trabalhador e/ou da unidade de lotação.

Se durante esta fase o trabalhador afastar-se novamente, por auxílio doença, o acompanhamento deverá ser interrompido e retomado após o retorno ao trabalho.

Uma vez prorrogada e concluída esta fase, sem que o processo apresente resultados satisfatórios, o trabalhador será reencaminhado ao INSS, pelo médico do PCMSO, para reabertura de Auxílio Doença ou solicitação de aposentadoria se for o caso.

O trabalhador que estiver passando pelo PRO e não apresentar redução de capacidade laborativa deverá ser reinserido em suas atividades habituais, anteriores ao afastamento, de maneira gradativa, por um período de no mínimo 30 dias, ou, período maior, dependendo da avaliação da equipe do Programa.

Público alvo – trabalhador:

- em retorno ao trabalho, após afastamento por Auxílio Doença por Acidente de Trabalho (B-91), por qualquer período;
- em retorno ao trabalho, após afastamento superior a 90 dias por Auxílio Doença Previdenciário (B-31) ou por qualquer período nos seguintes casos: a) não acidente traumático, com CID do grupo M ou F, perda auditiva e problemas de voz e visão;
- encaminhado pela unidade de reabilitação profissional do INSS;
- em atividade, com afastamentos por B-31, repetidos por 3 ou mais vezes em um intervalo de 60 dias, por patologia que sugira inadequação ao posto de trabalho;
- em retorno ao trabalho por suspensão de aposentadoria por invalidez pelo INSS;

- em atividade, com necessidade de adequação de posto de trabalho e mudança de atividade ou área, como forma de prevenção a comprometimento de aspectos da saúde biopsicossocial;

Equipe (contratada pela empresa):

- médico
- psicólogo
- assistente social
- representante do SESMT, a partir da fase de potenciação laborativa;
- outros profissionais da área de saúde;
- representante da CIPA

Registro e sigilo das informações

A equipe do Programa está sujeita a sigilo profissional, mantendo elevado nível ético no trato dos dados e relatórios referentes à situação dos trabalhadores e no que concerne aos seus papéis e responsabilidades.

Todo o trabalho desenvolvido no Programa, solicitação de laudos, de exames, e de quaisquer outros expedientes ou informações pertinentes a cada caso, deverá ser devidamente registrado em pasta individual de uso restrito da equipe do Programa.

O trabalhador terá acesso a qualquer tempo às informações referentes aos registros, mediante solicitação por escrito e protocolo de entrega.

Considerações gerais

O Programa prevê um período transitório, de até 15 dias, entre a alta médica e a lotação definitiva do trabalhador não encaminhado pela unidade de reabilitação do INSS, podendo ser prorrogado, em casos excepcionais, pela equipe do Programa. Esse período será utilizado para a definição da lotação e/ou providências de adequação do ambiente e posto de trabalho.

O trabalhador que não retornar ao trabalho, em decorrência de recurso ao INSS, não será incluído no Programa até que sua situação seja definida.

A equipe do Programa não poderá realizar qualquer tipo de tratamento no trabalhador, devendo, nos casos em que isso se faça necessário, ser o mesmo orientado a procurar profissional de sua escolha.

Nas fases de adequação do posto de trabalho e de potenciação laborativa é recomendável fazer parceria com o médico do trabalho responsável pelo PCMSO para fins de acompanhamento.

Em nenhuma hipótese o trabalhador será submetido ao Programa, estando afastado por Auxílio Doença.

Todo o custo do trabalhador será transferido para as áreas administrativas da empresa, não interferindo no centro de custos da unidade de lotação.

Durante a aplicação do programa e até doze meses após a conclusão do processo de reabilitação o trabalhador terá garantia de emprego, além da garantia prevista no art. 118 da Lei 8.213 e na cláusula 44 alíneas "c" e "d".

O Sindicato profissional terá acesso pleno a dados estatísticos do PRO e à relação de trabalhadores participantes a qualquer tempo.

Fórum de acompanhamento e avaliação do PRO

Será constituído um fórum composto por representantes do sindicato e da empresa com a finalidade de acompanhar e avaliar o PRO, aprimorando-o e corrigindo eventuais falhas. Casos polêmicos serão objeto de discussão e decisão deste fórum.