



 <p>SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO MARANHÃO</p>	 <p>Unidade, Resistência e Luta</p> <p>Outubro 2012 - 2015</p>	<p>SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO MARANHÃO</p> <p>WWW.BANCARIOSMA.ORG.BR</p>
---	--	---

PAUTA DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A - 2015/2016

Sumário:

- 01. ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO**
- 02. REAJUSTE SALARIAL E ISONOMIA**
- 03. RECUPERAÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS**
- 04. DÉCIMO QUARTO SALÁRIO**
- 05. PRODUTIVIDADE**
- 06. SALÁRIO DE INGRESSO**
- 07. PCR/PCF-PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÕES/PLANO DE CARGOS E FUNÇÕES**
- 08. ADIANTAMENTO DO 13º. SALÁRIO**
- 09. RETORNO DAS SUBSTITUIÇÕES REMUNERADAS**
- 10. ADICIONAIS SALARIAIS**
 - Adicional Por Tempo De Serviço (Anuênio)
 - Adicional de Horas Extras
 - Adicional Noturno
- 11. GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**
- 12. GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES, INFORMANTES DE CADASTRO E CONFERENTES DE ASSINATURA**
- 13. DOS ADICIONAIS DE PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**
- 14. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**
- 15. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**
- 16. AUXÍLIO REFEIÇÃO**
- 17. AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**
- 18. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**
- 19. AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ/CRECHE CONVENIADA**
- 20. AUXÍLIO FILHOS ESPECIAIS OU DEFICIENTES**
- 21. SALÁRIO EDUCAÇÃO**
 - Auxílio Filhos em Período Escolar
 - Auxílio Educacional
- 22. AUXÍLIO FUNERAL**
- 23. GOZO DE FÉRIAS**
- 24. PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**
- 25. FÉRIAS PROPORCIONAIS**
- 26. AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**
- 27. AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA**
- 28. VALE-TRANSPORTE**
- 29. ABONO DE FÉRIAS**
- 30. ABONO ASSIDUIDADE**
- 31. ISONOMIA**
- 32. GARANTIAS DE DIREITOS AOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS ANTES E APÓS 1998**
 - a) Licença Prêmio anualizada;
 - b) Abonos Assiduidades;
 - c) Abono 31 dias
- 33. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**
- 34. ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO**
- 35. CADEIRAS NAS SALAS DE AUTO-ATENDIMENTO / CAIXA ELETRÔNICO**
- 36. AUSÊNCIAS REMUNERADAS**
- 37. LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**
- 38. HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**
- 39. LICENÇA ADOÇÃO**
- 40. PARIDADE NA PROTEÇÃO AOS PAIS**
- 41. DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTETÁRIO**
- 42. ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES**
- 43. REESCALONAMENTO DE DÍVIDAS**
- 44. NUMERÁRIO FALSO**
- 45. DA EXTINÇÃO DOS PLANOS DE METAS**
- 46. OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO**

47. GARANTIA DE EMPREGO / ESTABILIDADE GERAL
48. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA
49. TERCEIRIZAÇÃO
50. MOVIMENTAÇÃO
51. ESTÁGIO PROFISSIONAL
52. CORRESPONDENTE BANCÁRIO
53. JORNADA DE TRABALHO
54. ANALISTAS BANCÁRIOS, CAIXA EXECUTIVO E ATENDENTE DE TELE-ATENDIMENTO
55. PONTO ELETRÔNICO
56. QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
57. HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS
58. CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS
59. UNIFORME
60. LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS
61. DELEGADO SINDICAL
62. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
63. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DA AFBNB E CONTRIBUIÇÃO DE SEUS ASSOCIADOS
64. ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO
65. LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS
66. ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS
67. DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO
69. DESCONTO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVO / TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL / TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES
69. FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL
10. DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS
71. SINDICALIZAÇÃO
72. INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL
73. ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE – RESGATE DO SESMT
74. ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS
75. SEGURO DE VIDA EM GRUPO
76. PROVIDÊNCIAS E REPAROS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS
77. DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO
78. GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ
79. VERBA CARÁTER PESSOAL/ LER/ DORT
80. DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO
81. PROTEÇÃO À FUNCIONÁRIA GESTANTE
82. ASSÉDIO SEXUAL
83. ASSÉDIO MORAL
84. DOS EXAMES MÉDICOS
85. VACINAÇÃO / EXAMES PREVENTIVOS
86. ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - FUNCIONÁRIO DESPEDIDO
87. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA PREVI E CASSI
88. DAS CIPAS E SIPAT
89. EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS AOS APOSENTADOS
90. PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
91. OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE
92. COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO
93. DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VÍRUS DA AIDS, CÂNCER E DOENÇAS GRAVES
94. ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACEUTICA
95. DO ACIDENTE DE TRABALHO
96. CAMED
97. SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
98. PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL
99. CARTA DE DISPENSA
100. ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS
101. COMBATE AO MACHISMO E AO RACISMO, DIREITOS IGUAIS PARA AS MULHERES, NEGROS E INDÍGENAS
102. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS
103. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO
104. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

- 105. CONTRATAÇÃO DE CONCURSADOS**
- PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES DOS ENGENHEIROS, ARQUITETOS, AGENTES DE DESENVOLVIMENTO E AGRÔNOMOS DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A**
- 106. SEGURANÇA DO TRABALHO**
- 107. REMUNERAÇÃO**
- 108. AJUDA DE CUSTO**
- 109. QUADRO PROFISSIONAL**
- 110. ENQUADRAMENTO LEGAL**
- 111. REGULARIZAÇÃO DA EMPRESA E ACERVO TÉCNICO DOS PROFISSIONAIS**
- 112. FERRAMENTAL**
- 113. EXERCÍCIO ILEGAL DA PROFISSÃO**
- 114. ESTRUTURA DE ATENDIMENTO**
- 115. VIAGEM A SERVIÇO**
- 116. VALE CULTURA**
- 117. CONTRIBUIÇÕES PARA A CAPEF**
- 118. VIGÊNCIA DESTE ACORDO**

1. ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

2. REAJUSTE SALARIAL E ISONOMIA

A título de reajuste salarial, a empresa abrangida por este acordo corrigirá, em 01.09.2015, todas as verbas salariais de seus empregados pela aplicação do percentual de 32% (trinta e dois por cento).

§ 1º - Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferências etc.

§ 2º - A partir da assinatura do presente Acordo, o BANCO assegurará os mesmos benefícios a todos os funcionários.

§ 3º - O BANCO enquadrará todos os assessores técnicos em nível de carreira, engenheiros agrônomos, agentes de desenvolvimento, técnicos de campo, em comissão que os equipare aos advogados, médicos, engenheiros civis e outros.

3. RECUPERAÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS

Serão repostas as perdas do Plano Real (julho de 1994 a agosto de 2014), no montante de 115% (cento e quinze por cento) de acordo ao ICV do Dieese, descontado o reajuste da cláusula 2ª, num plano de reajuste de 6 em 6 meses, por um período de 2 anos, que deverá incidir sobre todas as verbas salariais, tickets e cesta alimentação.

O BANCO se obrigará a partir da assinatura do presente acordo a incorporar nos vencimentos do funcionário sempre que a inflação atingir a casa dos 3% visando a recuperação do poder de compra, não compensável por ocasião dos dissídios coletivos.

4. DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

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

5. PRODUTIVIDADE

A título de produtividade, o BANCO pagará aos seus funcionários o equivalente a um índice de 13% sobre as verbas salariais e 01 (uma) remuneração bruta vigente a partir de 01 de setembro de 2013, considerando todas as verbas de natureza econômica praticadas pelo BANCO, assegurando o valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) líquido para cada funcionário.

6. SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência deste Acordo, 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 ao piso de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

§ 1º - Quando o salário resultante da aplicação do reajuste previsto na cláusula primeira for de valor inferior ao salário de ingresso aqui estabelecido, prevalecerá, como novo salário, a partir de 1º de setembro de 2014, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

7. PCR / PCF - PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÕES / PLANO DE CARGOS E FUNÇÕES

§ 1º - Será resgatado o PCR para o funcionalismo assegurando, 4% de reajuste a cada ano de trabalho até o funcionário completar 20 anos de trabalho, a partir do 21º ano será acrescido 8% a cada ano.

§ 2º - O comissionamento será realizado e divulgado os critérios mediante seleção interna com meritocracia, ficando assegurado por cada ano de trabalho ou fração o percentual de 20% que em caso de perda da função será incorporado ao salário e todos os benefícios.

08. ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, a empresa abrangida por este acordo pagará, no mês de janeiro de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o funcionário já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

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

§ 2º - Na folha de pagamento de novembro, quando do pagamento do 13º Salário-Gratificação de Natal será descontado o adiantamento concedido no mês de janeiro efetuado pelo seu valor nominal, sem descontos para a CAMED – Caixa de Assistência Médica dos Funcionários do BNB...

09. RETORNO DAS SUBSTITUIÇÕES REMUNERADAS

A partir da assinatura do presente acordo, fica estabelecido o fim da lateralidade na cadeia de decisões e exercício de comissões, com a volta imediata da substituição remunerada com todas as vantagens percebidas pelo titular substituído, se este não perceber salário superior.

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

§ 2º - Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao empregado que vier substituindo cargo comissionado será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média salarial atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 04(quatro) ou 12(doze) meses - o que for mais vantajoso – imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

§ 3º - Na utilização de licença-prêmio e no pagamento de PLR que deverá ser linear para todos os funcionários correspondente a 25%, mais verba fixa de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) e 5 salários fixos, será assegurado o mesmo tratamento previsto no *caput*.

10. ADICIONAIS SALARIAIS

Adicional Por Tempo De Serviço (Anuênio)

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 1% (um por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos, sem esbarros e durante toda sua vida laboral.

§ 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.

Adicional de Horas Extras

Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), sendo vedada a sua compensação.

§ 1º - As horas extras deverão ser consideradas para efeito de pagamento dos sábados, domingos e feriados, independentemente de eventual interrupção na prestação de horas extras em qualquer dia da semana, mais precisamente as sextas-feiras, em face de encerramento antecipado do expediente, substituição de cargos comissionados, afastamentos abonados, licenças-paternidade ou início de licença-maternidade, ou faltas classificadas como licença-

saúde, não prejudicará a vantagem consignada neste parágrafo, relativamente à mesma semana.

§ 2º - O cálculo do valor da hora-extra, será efetuado 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.

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

§ 4º - Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao funcionário será devida automaticamente a média atualizada das horas extras percebidas nos 4 (quatro) ou 12 (doze) meses, a que for mais vantajosa, contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho.

§ 5º - As horas extraordinárias trabalhadas e não pagas até o dia 30(trinta) do mês subsequente serão devidas com acréscimo de 200% (duzentos por cento).

§ 6º - As horas extraordinárias prestadas por todos os gerentes e detentores de funções comissionadas, realizadas além da jornada de 6(seis) horas diárias, deverão ser pagas com adicional de 150%(cem por cento).

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

Adicional Noturno

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as dezenove horas e sete horas do dia seguinte, será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

O adicional será incorporado ao salário, para todos os fins de direito, desde que recebido por 12 meses consecutivos ou por 5 anos intercalados.

§ Único - O funcionário não poderá ser rodiziado antes do prazo para incorporação, a menos que assim o deseje.

11. GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

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

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

12. GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES, CENTRAIS DE CADASTRO E CONFERENTES DE ASSINATURA.

Aos funcionários que exercem a função de Compensador de Cheques, bem como os funcionários responsáveis pela conferência e organização da remessa de papéis e documentos a serem trocados naquele órgão, as empresas abrangidas por este instrumento pagarão a importância mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a título de gratificação, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

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

13. DOS ADICIONAIS DE PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE.

O BANCO pagará adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade na seguinte forma:

a) Adicional de Insalubridade - Aos funcionários que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, incluídos aí, os funcionários dos setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, laboratório, revelação de filmes e manipulação de substâncias tóxicas, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatórios, bem como os funcionários que exerçam ou venham a exercer a função de caixa ou que mantenham a guarda de chaves de caixa forte em

seu poder, que trabalhem em subsolo, e em postos localizados em empresas que paguem a seus funcionários, 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.

a.1) O BANCO garante a funcionária gestante que trabalhe em local insalubre o direito de ser deslocada – sem prejuízo da sua remuneração – para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificado da gravidez, podendo retornar a dependência ou função de origem após seis meses do término da licença-maternidade.

b.2) Os exames periódicos de saúde dos funcionários que trabalham em local insalubre estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontram submetidos.

c) Adicional de Periculosidade - Será devido o adicional de periculosidade de 40% (quarenta por cento) calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal a todos os funcionários 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 funcionários.

1.1) Considera-se como perigoso o trabalho dos funcionários, que mantenham em seu poder nos sábados, domingos ou feriados, as chaves e segredos da tesouraria, dos cofres e dos caixas eletrônicos do BANCO.

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

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

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

§ 3º - Os exames periódicos de saúde dos funcionários que trabalham em local penoso estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco se encontra submetidos.

§ 4º - Os serviços de tele-atendimento e congêneres (Centrais de Crédito, Empresas Parceiras) serão considerados penosos e seus funcionários terão direito ao adicional previsto no item “c” desta cláusula.

14. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

O BANCO pagará a todos os seus funcionários, independentemente de ser aposentados pelo INSS ou não, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas, incidindo tal gratificação nas férias (+ 1/3), 13º salário, FGTS e horas extras.

§ Única – Esta gratificação será concedida tal qual o *caput*, sem prejuízo da gratificação também nominada “semestral”, mas que é percebida mensalmente (verba 130).

15. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

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

Parágrafo 1o. – anulação da medida que não equipara o Gerente Administrativo, Gerente de Suporte a Negócios, a perceber função em comissão igual ao Gerente de Negócios, cujo turno de trabalho não deverá ultrapassar às 6 horas diárias.

Parágrafo 2º. – completando 02 meses de vacância de uma função o Banco se obriga ao seu preenchimento em caráter efetivo, ressalvados os casos em que a função esteja vaga por utilização de licença maternidade, licença médica de seu titular ou licença mandato sindical.

16. AUXÍLIO REFEIÇÃO

O BANCO concederá aos seus funcionários, bem como a todos os aposentados inclusive pelo INSS e por seis meses aos funcionários demitidos, auxílio refeição no valor de R\$ 35,00(trinta e cinco reais), sem descontos, por dia, sob a forma de tíquetes refeição, tíquetes alimentação ou cartão magnético, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvado as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

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

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

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

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

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

§ 6º - O auxílio sob quaisquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória com recolhimentos para CAPEF, CAMÉD, INSS e FGTS, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias dos funcionários.

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

17. AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

O BANCO concederá aos seus funcionários, bem como a todos os aposentados e aposentados pelo INSS, por seis meses aos funcionários demitidos, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais), mediante crédito em conta corrente, nas mesmas datas do crédito do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior.

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

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

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

§ 4º - O auxílio sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, terá natureza remuneratória, com recolhimentos para a CAPEF, CAMÉD, INSS e FGTS, objetivando o reflexo por ocasião das aposentadorias.

18. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Os funcionários representados neste instrumento coletivo, incluindo todos os aposentados, todos os afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus a participação nos lucros da empresa, semestralmente, correspondente ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do lucro líquido do BANCO de forma linear e a todos os seus funcionários assim considerado o somatório do resultado operacional com o resultado social da empresa, conforme apurado no demonstrativo de resultados contábeis do BANCO.

a) antecipação de 50% (cinquenta por cento) da PLR, no mês de setembro de 2014;

b) Pagamento da segunda parcela até o dia 20 de fevereiro de 2015.

§ 1º.- Os funcionários aposentados e os afastados a partir de 1/01/2014, por doença, acidente do trabalho ou auxílio maternidade fazem jus ao pagamento integral da P.L.R. ora estabelecida;

§ 2º.- Aos funcionários desligados serão pagos valores proporcionais ao período trabalhado.

19. AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ/CRECHE CONVENIADA

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

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

c) O Banco deverá implantar creches onde houver unidade, a exemplo do Passaré em Fortaleza, nos locais de trabalho ou próximo a eles, atendendo todas as agências, postos ou áreas de trabalho, para facilitar o aleitamento materno, podendo a funcionária optar por receber o auxílio creche ou utilizar a creche do Banco.

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

§ 2º - O “auxílio-creche” não será cumulativo com o “auxílio-babá”, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregada doméstica, um mesmo recibo deverá ser aceito para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

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

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

20. AUXÍLIO FILHOS ESPECIAIS OU DEFICIENTES

O BANCO reembolsará aos funcionários ou empregadas que tenham “filhos especiais” ou “portadores de deficiência física 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.

§ 1º - As condições e os procedimentos a serem observados são idênticos aos previstos na Cláusula Auxílio-Creche/Auxílio-Babá.

§ 2º - Além do auxílio de que trata o *caput* desta cláusula, o BANCO reembolsará as despesas com tratamentos complementares que não tenham cobertura pela CAMED e que sejam necessárias, comprovadas por documentos médicos. Este reembolso será pago na data da entrega dos comprovantes de despesas, pelos funcionários ou por responsáveis legais. Fica garantida pelo BANCO a assistência aos funcionários responsáveis legais dos excepcionais, deficientes físicos e/ou portadores de necessidades especiais, através de profissionais da área, para dar suporte psicológico e apoio, sempre que necessários.

§ 3º - O BANCO garantirá a liberação do ponto dos funcionários dirigentes de associações de apoio aos excepcionais ou deficientes físicos e ou portadores de necessidades especiais durante o período de participação em cursos, seminários, congressos, conferências e similares relacionados à atividade.

21. SALÁRIO EDUCAÇÃO

O BANCO pagará o Salário-Educação, diretamente aos seus funcionários que em 1º de janeiro de 1997 estavam regularmente atendidos como beneficiários das modalidades de ensino fundamental, quer regular, quer supletivo, na forma da legislação em vigor, para indenizar as

despesas com sua educação e as despesas havidas com seus filhos em estabelecimentos pagos, com idade entre 7 e 14 anos, mediante a comprovação exigida pelas respectivas normas reguladoras.

§ 1º - O Salário-Educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelos funcionários na empresa.

§ 2º - A empresa abrangida por esta convenção que já concede o benefício quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, ficará desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Auxílio Filhos em Período Escolar

O BANCO reembolsará aos seus funcionários, até o valor mensal de dois salários mínimos, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente para mantê-los em escolas de primeiro e segundo graus, públicas ou privadas, o que inclui material escolar e uniforme.

Auxílio Educacional

O BANCO fica obrigado a pagar Auxílio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o nível superior de ensino, na proporção de 90% (noventa por cento) da mensalidade;

§ 1º - O BANCO sempre, caso aplique ou venha a aplicar Programa Interno, deve garantir aos funcionários 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.

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

§ 3º - A suspensão da bolsa de estudo se dará apenas em caso de demissão por justa causa ou abandono da faculdade.

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

§ 5º - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas o responsável ou próprio aluno arcará com o valor da mesma.

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

22. AUXÍLIO FUNERAL

O BANCO pagará, aos seus funcionários, auxílio funeral no valor de duas vezes a remuneração base na época do fato, pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. No caso de falecimento do próprio funcionário (a) este auxílio será concedido no mesmo valor, na ordem da sucessão legal, Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

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

23. GOZO DE FÉRIAS

O BANCO se compromete a não obrigar seus funcionários a venderem férias, bem como não obrigar o parcelamento de sua fruição, deixando a faculdade de venda e/ou parcelamento ao livre arbítrio dos funcionários e, para aqueles funcionários com tempo de serviço superior a 20 anos de serviços será devida férias de 35 dias corridos.

24. PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

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

25. 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.

26. AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, O BANCO por este instrumento pagará aos seus funcionários, que encerram suas atividades em período por esta convenção considerado noturno, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$257,00 (duzentos e cinquenta e sete reais), respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

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

§ 2º - O disposto nesta Cláusula não prejudicará os funcionários que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

§ 3º - Ainda que o BANCO forneça condução, não ficará isento do pagamento desta verba.

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

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

27. AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

Nas transferências de funcionários para outros municípios, desde que, ocorra com a concordância dos mesmos, o BANCO garantirá as seguintes vantagens:

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

§ 2º - pagamento das despesas com transporte do funcionário, familiares e uma empregada doméstica;

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

§ 4º - Incorporação de 25% aos proventos em razão da remoção ex-offício”.

28 VALE-TRANSPORTE

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

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

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

29.ABONO DE FÉRIAS

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

30.ABONO ASSIDUIDADE

O BANCO garantirá a todos os seus funcionários o direito a 10 (dez) ausências abonadas em qualquer dia da semana, incorporados como direito conforme cláusula 34, independentemente do motivo a que se destinam.

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

31. ISONOMIA

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

§ 1º. - Deverão ser pagos os valores retroativos à data da admissão do funcionário.

§ 2º. - O detalhamento das vantagens consta da cláusula 34.

32 GARANTIAS DE DIREITOS AOS FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS APÓS 1998

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

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

a) **LICENÇA-PRÊMIO ANUALIZADA** - Fica garantido a todos os funcionários do Banco, o retorno da Licença-Prêmio a partir do sexto anuênio, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias para cada ano de efetivo exercício.

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

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

b) **ABONOS ASSIDUIDADES** – Fica estendido aos funcionários admitidos a partir de 1998 o direito a 10 (dez) abonos por ano, que serão cumulativos e poderão ser utilizados em qualquer época ou convertidos em espécie a critério do funcionário.

c) **ABONO 31 DIAS** – Fica garantido para cada um dos seus funcionários 7 (sete) dias de folga por ano, para compensar os 7 meses de 31 dias de cada ano, assegurando-se a proporcionalidade a data de ingresso no Banco.

c) **PAS ODONTOLÓGICO E PARA AQUISIÇÃO DE ÓCULOS/ LENTES DE CONTATO** O BANCO assegurará a seus funcionários acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, para tratamento odontológico, aquisição de óculos e lentes de contato, com parcelamento e sem encargos.

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

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

e) **PROGRAMA DE APOIO AO FUMANTE**

O BANCO assegurará a seus funcionários (a) o acesso ao programa de Apoio ao Fumante, contando com a cobertura, sob a forma de auxílio pelo PAS, de 70% do valor do medicamento prescrito para o tratamento.

f) **PAS CATÁSTROFE NATURAL E INCÊNDIO RESIDENCIAL**

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento para cobertura de despesas oriundas de catástrofe natural (enchente, vendaval e abalo sísmico) ou incêndio residencial.

g) **PAS Desequilíbrio Financeiro**

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento, para superação de crise financeira – Desequilíbrio Financeiro.

h) **PAS TRATAMENTO PSICOTERÁPICO**

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de adiantamento, para tratamento psicoterápico relativo a 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado na Tabela Geral de Auxílio da CAMED, condicionado ao esgotamento do limite de 200 sessões individuais disponibilizado ao associado da CAMED.

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

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com passagens, estada (inclusive de acompanhante) e despesas médico-hospitalares não passíveis de ressarcimento, ao Banco ou a CAMED.

k) PAS REMOÇÃO EM UTI MÓVEL OU TÁXI AÉREO

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com remoção para tratamento de saúde, em situações médicas de real gravidade ou emergências, caracterizada pela necessidade de acompanhamento médico no deslocamento.

i) PAS ENFERMAGEM ESPECIAL

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio destinado à cobertura de despesas com enfermagem hospitalar e/ou domiciliar restrita a paciente que necessite de cuidados permanentes e intensivos de enfermagem, com condição de ser mantido fora da UTI.

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

O BANCO assegurará a seus funcionários (as) o acesso aos recursos do Programa de Assistência Social, sob a forma de auxílio para ressarcimento de despesas de viagem para doação/recepção de órgãos para transplante.

33. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

34. 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 (a), e, até 24 (vinte e quatro) anos, se universitário (a), em estabelecimento hospitalar, terão direito a 2 (duas) ausências, ou seja, o dia da internação e no dia subsequente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

§ 1º - Quando se tratar de internação de filho excepcional ou deficiente físico fica dispensado o limite de idade e será utilizado o tempo necessário do internamento conforme solicitação médica.

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

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

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

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

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

35 CADEIRAS NAS SALAS DE AUTO – ATENDIMENTO CONVENIÊNCIA / CAIXA ELETRÔNICO

O BANCO dotará as áreas de atendimento de suas dependências com “Caixa Eletrônico”, de cadeiras apropriadas, destinadas aos funcionários que ali prestam serviços. Também para melhor segurança, colocarão de imediatos dois vigilantes com conhecimento em segurança bancária e crimes de saques em caixas eletrônicos, além de divisórias apropriadas para evitar exposição dos clientes ao público durante a operação.

36 AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

I - Em caso de falecimento, ausência de:

-8 (oito) dias úteis consecutivos - cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

-3 (três) dias úteis consecutivos – tios, sobrinhos, sogros, genros, noras, cunhados;

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

III - 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

IV - 5 (cinco) dias para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;

V - 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação,

48 (quarenta e oito) horas após;

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

VII - à funcionária, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de consultas médicas e demais exames complementares;

VIII - Para participação em eventos educacionais ou de aprimoramento profissional, desde que autorizados pelo respectivo gestor ou de certificação de conhecimento, devendo a mesma realizar-se durante a jornada de trabalho,

IX – Nos dias em que funcionário portador de necessidades especiais, ou que deles sejam pais ou responsáveis legais, precise ausentar-se em razão de consultas médicas, nestes englobada a terapia e fisioterapia de um modo geral, bem como, conserto e reparo de prótese/órtese;

X – 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não, para alistamento eleitoral ou transferência de título eleitoral;

XI – participação em seminários, congressos, encontros ou outras atividades, mediante comunicação ao BANCO;

XII - participação em reuniões ordinárias e extraordinárias e cursos de formação e semelhantes aos funcionários membros de Conselhos de Usuários, de administração, deliberativo, diretor e assemelhados de entidades ligadas ao Banco, tais como CAPEF, CAMED, AFBNB e afins;

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

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

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

§ 4º - No que couber às ausências definidas no *caput* serão concedidas aos beneficiários do mesmo sexo.

§ 5º - Os benefícios descritos valem também para os funcionários admitidos a partir de 12.01.1998, resguardando-se sempre as situações mais vantajosas.

37.LICENÇA MATERNIDADE/PÁTERNIDADE

A Licença maternidade será de 360 (trezentos e sessenta) dias consecutivos automaticamente à mãe e sem necessidade de solicitação em caso de nascimento de filho ou filha, sem isenção fiscal ao banco; Também será garantido ao pai, em caso de nascimento de filho ou filha 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, de licença, sem isenção fiscal ao banco.

38.HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

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

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

39. LICENÇA ADOÇÃO

No caso de adoção ou guarda judicial o BANCO concederá licença remunerada às funcionárias e aos funcionários que adotarem menor de idade, no prazo de 10 (dez) dias após a adoção, observado o seguinte:

a) Criança até 02 (dois) anos de idade; 360 (trezentos e sessenta) dias de licença;

b) Criança a partir de 02 (dois) anos de idade, 60 (sessenta) dias de licença;

§ Único - Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

40. PARIDADE NA PROTEÇÃO AOS PAIS

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

41. DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTETÁRIO

Fica assegurada ao funcionário o seu salário integral, inclusive comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, independente da cessação do auxílio doença previdenciário (B31) ou acidentário (91) ou de ser aposentado pelo INSS e continuar na ativa da empresa.

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

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

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

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

§ 5º - O BANCO manterá o pagamento do salário ao funcionário cujo auxílio-doença previdenciário (B 31) ou acidentário (B 91) tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

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

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

§ 8º - O BANCO deverá assegurar ao funcionário aposentado por tempo de contribuição e por idade pelo INSS, vencimentos e benefícios integral por ocasião dos afastamentos para tratamento de saúde como se na ativa estivesse pelo prazo que for suficiente para seu restabelecimento.

42. ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

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

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

§ 2º - Os Empréstimos aos participantes da CAPEF não poderão exceder 60% dos encargos aludidos no § 1º do parágrafo 42.

§ 3º - Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho as empresas de crédito concederão financiamento de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a todo que manifestar interesse. O financiamento será concedido pelo prazo de sessenta meses sem encargos.

43. REESCALONAMENTO DE DÍVIDAS

O BANCO programará linha de crédito destinada a atender as necessidades de ajustes da capacidade de pagamento de seus funcionários, possibilitando o reescalonamento unificado dos saldos devedores oriundos de cheque especial, cartão de crédito e empréstimos diversos (prestações vencidas e vincendas), CDC's, CAPEF, CAMED, desde que essa capacidade de pagamento não ultrapasse 30% do seu vencimento.

§ Único - O prazo será diluído durante o período em que o funcionário estiver em atividade na empresa, com juros de 0,05% (meio por cento) ao mês, e o pagamento se dará através de prestações mensais e sucessivas, consignadas em folha de pagamento ou a critério do funcionário através do pagamento integral das ações trabalhistas ganhas na justiça e sem exclusão dos substituídos..

44. NUMERÁRIO FALSO

Ficam os funcionários isentos do pagamento de numerário falso eventualmente recebido, cheques falsificados, tarifas etc., desde que não haja a comprovação de má fé.

45. DA EXTINÇÃO DOS PLANOS DE METAS

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

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

§ 2.o - Fica terminantemente proibido o desvio de função dentro do BANCO, seja por funcionários e/ou contratado, a insistência neste abuso se caracterizará como Assédio Moral, cuja prática responsabilizará civil e criminalmente o seu autor.

46.OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO, RETROATIVO

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

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

47.GARANTIA DE EMPREGO / ESTABILIDADE GERAL

O BANCO assegurará para todos os seus empregados garantia de emprego, a partir de 01.09.2013, ficando assegurado aos empregados que desejarem rescindir seu contrato de trabalho com o Banco do Nordeste do Brasil S/A, em quaisquer condições, os benefícios e vantagens, bem como a Indenização Adicional de que trata a cláusula de PLR.

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

48. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

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

- a) A demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual se dará amplo direito de defesa e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo mencionadas, sendo que os funcionários elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II;
- b) Para instalação do processo administrativo, o empregado deverá ser comunicado por escrito pelo empregador acerca dos motivos do processo, sendo que o empregado poderá recorrer à comissão paritária para esclarecer os fatos e verificar a existência de motivos ensejadores para a punição ou dispensa pretendida, sendo que durante a apuração será remunerado normalmente;
- c) Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer COMAP comitê de apuração Pessoal da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pelos sindicatos que assinam este acordo.
- d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a demissão somente se tornará efetiva quando a dispensa não tenha sido revista e depois de esgotado o último recurso.
- e) Após as discussões mencionadas, caso o empregado interessado recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, terá o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu as discussões em nível administrativo.
- f) Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo, caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;
- g) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades.

49. TERCEIRIZAÇÃO

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

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

§ 2º - De imediato, deve ser garantida a isonomia de direitos aos terceirizados durante seu contrato de trabalho (quando os salários forem menores que os pisos de bancários correspondentes às tarefas que os terceirizados realizem), incluindo pagamento de anuênio, PLR, Plano de Saúde e afins proporcionais à jornada laborada, reconhecimento da função de bancário e conseqüentes anotação na CTPS, reflexos no FGTS, INSS e afins, pagamento de salários e demais verbas retroativos, tanto aos terceirizados na ativa quanto aos ex-terceirizados.

Deverá ser responsabilizados civil e criminalmente a utilização quando mesmo acontecendo a exclusão se constatar que o superior imediato utilizou do método de nepotismo.

50. MOVIMENTAÇÃO

1- Revogação da deliberação do conselho de administração do banco, que cria a trava de 1 ano para comissionamentos e a remoção automática, desde que o assunto seja tratado com transparência;

2 – O BANCO não deve promover a mudança nos locais de funcionamento dos setores sem a concordância prévia dos funcionários e sem garantia de condições adequadas e legais de trabalho, segurança e saúde.

51. ESTÁGIO PROFISSIONAL

O BANCO observará os limites e critérios estabelecidos pela lei número 6.494/77 e 8859/94 para a contratação de estagiários assegurando os direitos básicos de tratamento de igualdade entre os pares.

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

§ 2º - O BANCO não poderá contratar como estagiários números maiores do que 0,5% (meio por cento) do quadro de funcionários e estenderá os benefícios da categoria bancária aos contratados ainda permanentes.

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

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

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

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

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

52. CORRESPONDENTE BANCÁRIO

O BANCO não implementará os termos das Resoluções 3110 e 3156 do BACEN, ou qualquer outra que estabeleça o correspondente bancário.

§ 1º - O BANCO suspenderá, e reverterá onde já estiver implantada, a terceirização dos serviços de caixas, assim como do uso de rede compartilhada de Correspondentes Bancários. Todo o serviço de caixa das agências deverá ser realizado por Caixas Executivos lotados na própria agência.

§ 2º - De imediato, deve ser garantida a isonomia aos funcionários de correspondentes bancários durante seu contrato de trabalho (quando os salários forem menores que os pisos de bancários correspondentes às tarefas que os terceirizados façam), incluindo pagamento de anuênio, PLR, Plano de Saúde e afins proporcionais ao tempo laborado, reconhecimento da função de bancário e conseqüentes anotação na CTPS, reflexos no FGTS, INSS e afins; pagamento de salários e demais verbas retroativos, tanto aos funcionários de correspondentes bancários na ativa quanto aos ex-terceirizados.

§ 3º - O pagamento de adicionais de caixa e afins (proteções referentes a diferenças de caixa, numerários falsos, cheques falsificados e afins) aos funcionários de correspondentes bancários que exerçam funções de caixa.

53. JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

§ 4º - O BANCO arcará com multa equivalente a 50% (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.

Parágrafo 5.o. – Aos que ganharam a ação pelas horas extras, será permitida a incorporação da comissão;

Parágrafo 6.o. – O BANCO pagará retroativamente as 7.as e 8.as Horas de quem teve sua jornada reduzida arbitrariamente pelo fato de estar com ação judicial;

Parágrafo 7.o. – O BANCO indenizará os funcionários que realizaram jornada de 8 horas com valores retroativos à data em que o funcionário (a) iniciou a jornada de 8 horas.

54. JORNADA DOS ANALISTAS BANCÁRIOS, CAIXA EXECUTIVO

O BANCO deve suspender, imediatamente, a cobrança dos 15 minutos de lanche para escriturários e caixas, que por trabalharem 6 horas deveriam usufruir o lanche obrigatório no interior da jornada, conforme previsto na CLT.

55. PONTO ELETRÔNICO

O BANCO adotará, para registro e controle de frequência de seus funcionários, inclusive os de cargos gerenciais, sem distinção, com acessibilidade em local discreto, sistema de ponto eletrônico onde serão digitalizados pelo próprio funcionário, os horários relativos à sua jornada de trabalho. A anotação feita pelo funcionário deverá ser validada pela Empresa, excluindo-se qualquer iniciativa compensatória, como a usual folga branca.

§ 1º - Para os funcionários do BNB Cultural e área de Tecnologia, em especial, o ponto eletrônico deverá estar atrelado à Rede de cada local.

§ 2º - O BANCO deverá incluir todos os seus sistemas e monitorações ao ponto eletrônico, sem banco de horas.

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

56. QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

a) Por motivos de introdução de novas tecnologias;

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

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

§ 3º - O BANCO se obrigará em ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores até o valor de R\$ 4.273,10 (quatro mil, duzentos e setenta e três reais e dez centavos), durante o ano, sendo que os valores não serão cumulativos.

§ 4º - Os cursos solicitados pela própria Empresa independente do seu valor deverão ser ressarcidos 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\$ 5.273,10 (cinco mil duzentos e setenta e três reais e dez centavos) aos ex-funcionários.

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

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

57. HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

O BANCO se obrigará em cumprir o horário de atendimento ao público das 10h às 16h.

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

58. CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS

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

59. UNIFORME

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

60. LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

61. DELEGADO SINDICAL

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

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

1. Nas unidades com até 30 funcionários, 1 (um) delegado sindical;
2. Nas unidades com mais de 30 e até 90 funcionários, 3 (três) delegados sindicais;
3. Nas unidades com mais de 90 e até 180 funcionários, 6 (seis) delegados sindicais
4. Nas unidades com mais de 180 funcionários, 7 (sete) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 30 funcionários e fração de 15;

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

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

§ 4º - Fica outorgada aos delegados sindicais de base a garantia do emprego e o asseguramento do pagamento da função em comissão a que o funcionário fazia jus quando assumiu o cargo de delegado sindical, nos termos do artigo 543, da CLT, a partir da inscrição e até um ano após o mandato, sem prejuízo do disposto na Convenção 158 da OIT.

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

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

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

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

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

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

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

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

62. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O BANCO concederá na forma do parágrafo segundo do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aos empregados eleitos e investidos em caráter efetivo em cargos de direção nos Sindicato dos Bancários do Rio Grande do Norte e do Sindicato dos Bancários do Maranhão, mediante solicitação das entidades supras, assegurando o salário que o empregado perceber, bem como todos os direitos e benefícios regulamentares e a contagem do tempo de serviço, para todos os fins, durante o mandato, que venham a exercer em caráter efetivo mandato de direção (Presidente, Diretores, Membros do Conselho Fiscal, limitados a 20 (vinte) empregados.

§ 1º -O Banco consignará em folha de pagamento de seus empregados as contribuições dos associados para o Sindicatos do RN e do MA, em percentuais aprovados em suas assembleias.

63. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DA AFBNB E CONTRIBUIÇÕES DE SEUS ASSOCIADOS

O Banco liberará 8 (oito) diretores da AFBNB do expediente de trabalho durante a vigência dos respectivos mandatos, assegurando a estabilidade no emprego e irremovibilidade aos eleitos para exercerem cargos de direção na AFBNB, além de garantir o retorno dos dirigentes ao Banco em suas respectivas lotações de origem.

§ 1º -O Banco consignará em folha de pagamento de seus empregados as contribuições dos associados para a AFBNB, em percentuais aprovados em seu Conselho de Representantes.

64. ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

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

65. LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

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

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

66. ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, asseguram a estabilidade provisória de todos os dirigentes sindicais efetivos e suplentes integrantes das diretorias das entidades sindicais que a subscrevem, no mínimo dois anos após o término de seus respectivos mandatos, garantindo as funções de comissionados.

a) O BANCO mediante solicitação do Sindicato liberará com todos os direitos os Dirigentes Sindicais efetivos ou suplentes, durante a vigência do mandato sindical para os quais foram eleitos, assegurando estabilidade até dois anos após o término de seus respectivos mandatos, garantindo as funções de comissionados inclusive sua lotação na unidade onde se encontravam à época da liberação. Se houver mudança de lotação está deverá ser a pedido do funcionário.

67. 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) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência deste acordo, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreu movimentação de funcionários (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por este acordo.

d) O BANCO fornecerá aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os funcionários, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

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

68. DESCONTO ASSISTENCIAL/ CONFEDERATIVO/ TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/ TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES

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

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

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

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

a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);

b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso;

c) multa de 10% (dez por cento), além da atualização monetária, aplicada sobre a importância retida.

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

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

§ 6º - As agências 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.

69. FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

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

fornecimento dos nomes escolhidos livremente por assembléia geral da categoria, expressamente convocada para esse fim.

§ 1º - Na comunicação da frequência livre ao BANCO, as Entidades indicarão, com menção de o banco a cujo quadro pertencer, o nome dos demais Diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata esta Cláusula.

§ 2º - Durante o período em que o empregado estiver à disposição da Entidade, a esta caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

§ 3º. Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a manutenção da função comissionada recebida, bem como a localização na dependência de origem; e será concedida senha eletrônica na matrícula de dirigentes sindicais em frequência livre, que possibilite acessar todas as comunicações internas, comuns aos funcionários das Unidades do BANCO, bem como à Universidade Corporativa do Banco.

70. DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

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

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

71. SINDICALIZAÇÃO

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

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

72. INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

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

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

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

§ 3º - Dentre outras, incluem-se nas atividades exigentes de movimentos repetitivos a de caixa executivo, os serviços de telefonia e congêneres (Centrais de Serviços Operacionais), assim como o trabalho realizado em microfilmagem.

73. ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE

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

§ 1º - O BANCO compromete-se a abrir espaço para a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista (CLT, NR17, e outros) concernente aos riscos de segurança e à saúde do trabalhador por entidades sindicais da categoria e delegados sindicais de base.

§ 2º - O BANCO compromete-se a divulgar os números de afastamento por LER/DORT, transtornos psicológicos e afins, para que seja avaliado sistematicamente pela entidade

sindical, o ritmo de trabalho com o objetivo de desenvolver política de eliminação ou minimização dos riscos de adoecimento.

§ 3º - O BANCO compromete-se a divulgar os números de afastamento por doenças psiquiátricas com o objetivo de desenvolver política de eliminação ou minimização dos riscos de adoecimento. Depressão, síndrome do pânico são ocasionadas principalmente em tarefas afeitas à pressão por metas, atendimento telefônico, onde o terreno fértil para o assédio moral.

§ 4º - Entre as medidas preventivas previstas no *caput*, o BANCO procederá a limpeza e manutenção, bimestralmente, dos equipamentos de ar condicionado.

74. ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS / PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

75. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O BANCO arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, por ele mantido, em favor de todos os seus funcionários.

§ 1º - O benefício de que trata o *caput* deverá abranger também os funcionários desligados para aposentadoria.

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

76. PROVIDÊNCIAS E REPAROS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não, a qualquer de seus departamentos, a funcionários ou a veículos que transportem numerários ou documentos, o BANCO pagará indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente ou temporária, na importância de R\$ 387.946,10.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9º - Ao funcionário ferido nas circunstâncias previstas no *caput*, as empresas que assinam esta convenção assegurarão a complementação do Auxílio Acidente durante o período em que ainda não caracterizada a invalidez permanente.

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

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

§ 12º - Casos onde uma avaliação psicológica recomende mudança de localidade para amenizar o trauma do funcionário (alguns não conseguem mais trabalhar na mesma agência), que o banco o transfira imediatamente após essa recomendação e arque com todas as despesas, incluindo aí a dos familiares, quando for o caso.

77. DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

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

78. GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ

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

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

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

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

79. VERBA CARÁTER PESSOAL/LER/DORT

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

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

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

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

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

80. DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO

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

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

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

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

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

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

81. PROTEÇÃO À FUNCIONÁRIA GESTANTE

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

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

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

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

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

82. ASSÉDIO SEXUAL

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

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

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

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

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

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

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

83. ASSÉDIO MORAL

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

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

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

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

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

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

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

84. DOS EXAMES MÉDICOS

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

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

§ 2º - Todo funcionário e ou contratado que trabalhe em atividade que exija esforços osteomusculares ou que atue em centrais de telefonia e congêneres (Arquivos, Caixa Executivo, Centrais de Crédito de Clientes de Vareja e de Médio Porte, Centrais de Controle Interno, Central de Crédito de Clientes PRONAF) deverão ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátricos, otorrinolaringológicos, ortopédicos e outros que se fizerem necessários, de acordo com resultado do PCMSO, com periodicidade máxima de seis meses. No ASO (Atestados de Saúde Ocupacionais) deve constar que estas atividades são de risco.

§ 3º - É necessário investigar, para se dotar de instrumentos para o combate, o surgimento de novas doenças em centrais de telefonia, a saber, doenças renais e do aparelho urinário. Nessa atividade os funcionários bebem muita água, pois ao falar a boca é ressecada. Como ainda existe controle da “pausa toailete”, a contenção de líquido vem ocasionando moléstias dessa natureza entre os atendentes.

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

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

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

§ 8º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais relativos aos aspectos ergonômicos, conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.

§ 9º - Suspeitando da ocorrência de doença de origem ocupacional, o médico fornecerá ao trabalhador laudo detalhado, mencionando o diagnóstico e as causas prováveis da doença, devendo o empregador, imediatamente, emitir a C.A.T. e afastar o empregado, se houver determinação, encaminhando-o ao INSS para abertura do auxílio-doença acidentário caso o afastamento indicado seja superior a 15 dias.

§ 10º - O BANCO enviará aos sindicatos e à CIPA(s), cópia do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere à NR-7, item 7.4.6.11.

§ 11º - Sempre que for necessária a realização de exames médicos e laboratoriais específicos, os mesmos serão custeados pelo BANCO e realizados em local e prestador conveniado escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele.

§ 12º - O BANCO efetuará, anualmente, campanha de prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata, custeando integralmente os exames necessários a esse fim e abonando o dia do exame, caso seja necessário.

§ 13º - Se esses exames não forem integralmente cobertos pela CAMED serão ressarcidos pelo BANCO, mediante apresentação de comprovante de suas realizações.

§ 14 - Aos funcionários lotados em agências localizadas em cidades que não disponham de médicos, laboratórios, hospitais ou casas de saúde conveniados com a CAMED, o BANCO abonará as ausências daqueles que necessitem se deslocar para outras cidades, por

problemas de saúde pessoal ou de seus dependentes inscritos, além de custear a totalidade das despesas efetuada.

85. VACINAÇÃO / EXAMES PREVENTIVOS

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

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

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

86. ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – FUNCIONÁRIO DESPEDIDO

O funcionário dispensado sem justa causa a partir de 01.09.2010, usufruirá do convênio da CAMED, pelo período de 02 (dois) anos, a expensas do BANCO.

§ Único - Os funcionários dispensados sem justa causa até 31 de agosto de 2011 estarão abrangidos pelas condições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011.

87. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA CAPEF E CAMED

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

88. DAS CIPAS

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

- 1) Todos os componentes da CIPA, inclusive os que seriam indicados pelo empregador, e os representantes designados, previstos no item 5.6.4., da NR 5, deverão ser eleitos pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento. A indicação dos cargos na CIPA deverá ser feita entre os seus componentes;
- 2) Nos prédios onde houver CIPA, um membro eleito, escolhido pelos outros membros eleitos, deverá ter dedicação integral para desenvolver as atividades daquela Comissão;
- 3) A integração das CIPAs e dos designados, conforme determina o item 5.4. da NR5, verificar-se-á por município ou Estado e deverá ser viabilizada através de reuniões, no mínimo bimestrais, que objetivarão dar condições aos representantes estabelecerem políticas de segurança e saúde no trabalho.

3.1 – Nos municípios onde o BANCO tiver mais do que 200 bancários, deverá ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados.

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

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

5) Além das prerrogativas estabelecidas na NR 5, a CIPA e designados terão de participar, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar previamente o impacto à segurança e saúde dos trabalhadores, de projetos de alteração e reformas no ambiente; e alteração de processo e organização do trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

14) O BANCO repassará aos sindicatos profissionais, relatórios acerca das medidas de prevenção e proteção, bem como sobre as informações a serem divulgadas aos trabalhadores, conforme estabelecem os itens 5.48, 5.49 e 5.50, da NR 5;

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

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

17) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 30(trinta) dias, da data da formação de Comissão Eleitoral para a eleição de CIPA. Em relação à eleição do designado, o sindicato profissional respectivo é que deverá divulgar os procedimentos de eleição, com antecedência mínima de 30 dias do pleito.

18) As eleições serão administradas e fiscalizadas pelos sindicatos e pelo BANCO, garantindo-se ao sindicato o direito de acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração de votos;

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

89. EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS AOS APOSENTADOS

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

§ 1º. Os benefícios de que tratam o caput serão pagos imediatamente aos aposentados assim que o INSS conceder a aposentadoria.

90. PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

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

91. OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE

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

92. 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.

93. DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS DA AIDS, CANCER E DOENÇAS GRAVES.

O BANCO se obrigará 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 - É proibida a exigência de exame para a constatação da existência do vírus da AIDS.

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

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

94. ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACEUTICA

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

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

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

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

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

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

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

95. DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos deste acordo, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluídas as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho e aqueles apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho e vítima de 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 - O BANCO se obrigará a considerar como doenças ocupacionais, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

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

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

§ 4º - O BANCO se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorrido nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que

a CIPA e o sindicato profissional terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelos funcionários.

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

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

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

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

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

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

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

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

96. CAMED

O BANCO deverá cumprir as seguintes obrigações com os beneficiários da CAMED:

- 1- Fim da coparticipação.
- 2- Implantação do Plano Odontológico custeado integralmente pelo Banco.
- 3- Franquear as dependências do Banco para o funcionamento da CAMED através do representante escolhido pelos funcionários.
- 4- Reabertura dos ambulatórios nas grandes concentrações de funcionários do Banco.
- 5- Extensão da CAMED aos funcionários que saíram do Banco em quaisquer programas de demissão.
- 6- Estruturar os Conselhos de Usuários para garantir seu funcionamento e sua permanente participação social e controle das ações.
- 7- Assumir sua responsabilidade por eventuais déficits da CAMED.
- 8 - Implantação da assistência do serviço social, psicológico e neurológico na CAMED para acompanhamento urgente dos funcionários lesionados.
- 9 - Suspensão e o estorno dos reajustes aplicados pela CAMED aos planos natural e família.
10. Não cobrar dos funcionários reajustes acima dos reajustes salariais ou da ANS respeitando a importância que for mais favorável ao associado.
11. O BANCO arcará com todas as despesas médicas junto a CAMED quando o funcionário for afastado para tratamento de saúde por moléstias acometidas no ambiente de trabalho.

97. SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

O BANCO deverá 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 pelas seguintes medidas, em um prazo de 120 dias, salvo nos Estados e municípios onde houver leis e prazos específicos. Findo este prazo, o BANCO pagará a multa de R\$ 29.833,70 (vinte e nove mil oitocentos e trinta e três reais e setenta e sete centavos), por agência infratora, em prol da entidade sindical da base territorial. O BANCO obriga-se ainda:

- a) instalação de portas de segurança, nos principais acessos aos estabelecimentos, vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as agências;
- b) instalação de escudo blindado em todas as agências e Central;
- c) exigir das empresas contratadas para a prestação de serviços de segurança, que treinem devidamente os vigilantes;
- d) instalação de equipamentos de filmagem camuflados, que possibilitem a identificação dos assaltantes e que fiquem ligados diretamente a uma central de segurança fora da agência.

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

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

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

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

§ 6º - Nenhuma Agência poderá ser aberta sem a presença de vigilância treinada e instalações de segurança necessárias.

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

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

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

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

98. PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

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

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

§ 4º - Quando a homologação for realizada perante os Sindicatos Profissionais convenientes, o BANCO lhe pagará a importância de R\$ 300,00 (trezentos reais), por homologação, a título de ressarcimento de despesas administrativas.

§ 5º - As disposições desta Cláusula 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.

99. 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.

100. ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS

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

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

101. COMBATE AO MACHISMO E AO RACISMO, DIREITOS IGUAIS PARA AS MULHERES, NEGROS E INDÍGENAS.

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

I – O Banco deverá garantir cotas para negros na mesma proporção do percentual de negros da população.

102. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O BANCO implementará os ditames consubstanciados na lei 8213, artigo 93, e na legislação pertinente, estabelecendo diretrizes quanto à contratação de pessoal, no sentido de garantir oportunidade de emprego aos beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência.

§ Único - No prazo máximo de 90 dias, o BANCO encaminhará às entidades sindicais profissionais da respectiva base territorial, relatórios informando acerca do cumprimento do disposto no caput.

103. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Se violada qualquer Cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a multa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

104. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

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

105. CONTRATAÇÃO DE CONCURSADOS

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

PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES DOS ENGENHEIROS, ARQUITETOS, AGRÔNOMOS E AGENTES DE DESENVOLVIMENTO DO BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S/A.

Além da pauta apresentada pela CONLUTAS, os engenheiros, arquitetos, agentes de desenvolvimento e agrônomos funcionários do Banco do Nordeste do Brasil S. A. reivindicam os seguintes direitos e benefícios.

106. SEGURANÇA DO TRABALHO

O BANCO atenderá as Normas Regulamentadoras do MTE Ministério do Trabalho e Emprego relativos à segurança do trabalho.

§ 1º - Os EPIs - Equipamentos de Proteção Individual, serão fornecidos conforme a Norma Regulamentadora NR – 06, para os engenheiros e arquitetos e conforme a Norma Regulamentadora NR – 31, para os agrônomos, além de treinamento e testes para a sua correta utilização. Os EPIs são indispensáveis nos trabalhos de campo.

I - Os engenheiros eletricitistas receberão luvas para alta e baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes isolantes, etc.

II - Os engenheiros mecânicos receberão luvas para baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.

III - Os engenheiros civis e arquitetos receberão óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.

IV - Os engenheiros agrônomos receberão óculos de proteção, botas, roupas adequadas, etc.

V - Os engenheiros de segurança do trabalho receberão luvas para baixa tensão, óculos de proteção, botas com isolamento, roupas adequadas, capacetes, etc.

§ 2º - Fornecer cursos, Básico e Complementar de acordo com a atividade e a especialidade profissional, em consonância com a Norma Regulamentadora NR-10.

§ 3º - Implementar a Norma Regulamentadora NR – 07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Norma Regulamentadora NR – 09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para os profissionais das áreas de engenharia, arquitetura e agronomia.

§ 4º - Efetuar seguro de responsabilidade civil para todos os profissionais que exercem as funções de engenheiro, arquiteto ou agrônomo.

107. REMUNERAÇÃO

O BANCO, de acordo com o artigo 224 do Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), estabelecerá a Jornada Diária de 6 horas perfazendo 30 horas semanais.

§ 1º - Os salários de engenheiros, arquitetos e agrônomos serão equiparados.

§ 2º - Os profissionais serão remunerados com comissão específica para a jornada de 6 horas diárias.

§ 3º - Os engenheiros, arquitetos, agentes de desenvolvimento e agrônomos devem ser remunerados com um diferencial técnico de função.

I - Os engenheiros, arquitetos e agrônomos exercem as suas funções com diferencial de conhecimento técnico que outros profissionais não necessitam ter para exercer as suas atividades.

§ 4º - Os salários serão adequados às condições de mercado no qual a empresa se insere: empresa de economia mista ou pública; setor financeiro; desempenho de serviços de engenharia, arquitetura, agentes de desenvolvimento e agronomia por profissionais funcionários da empresa.

108. AJUDA DE CUSTO

O BANCO pagará ajuda de custo para todos que se encontrar em viagem a serviço, compensando o afastamento do lar naquele período.

109. QUADRO PROFISSIONAL

O BANCO efetuará o aumento e a adequação do quadro de profissionais à demanda de trabalho, necessidades específicas das atividades de engenharia, arquitetura, agentes de desenvolvimento e agronomia e aos limites legais das responsabilidades técnicas, aumentando sua capilaridade com o aumento do número de agências.

110. ENQUADRAMENTO LEGAL

O BANCO adequará as unidades técnicas nas regionais e na sede e os normativos internos, aos ditames da Lei 5.194 e aos Normativos do Sistema CONFEA/CREA Conselho Federal e Conselhos Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia.

111. REGULARIZAÇÃO DA EMPRESA E ACERVO TÉCNICO DOS PROFISSIONAIS

O BANCO estabelecerá convênio com o Sistema CONFEA/CREA visando a regularização e a uniformização de procedimentos para o registro do Banco do Nordeste do Brasil S/A e para formalizar o acervo técnico dos profissionais da Engenharia, da Arquitetura e da Agronomia pertencentes ao seu quadro técnico junto ao Sistema Confea/Crea.

112. FERRAMENTAL

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

113. EXERCÍCIO ILEGAL DA PROFISSÃO

O BANCO, de acordo com a alínea "a" do art. 6º da Lei nº 5.194/66, adequará os quadros técnicos de todas as áreas tecnológicas da empresa, com o preenchimento dos cargos por engenheiros, arquitetos e agrônomos, onde as funções e atribuições forem específicas desses profissionais.

114. ESTRUTURA DE ATENDIMENTO

O BANCO promoverá o atendimento às demandas dos clientes internos e externos, trocando o enfoque da redução do custo interno e imediato, e da impessoalidade, para o enfoque da proximidade e parceria com o cliente.

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

115. VIAGEM A SERVIÇO

O BANCO contratará serviços de fornecimento de veículos com as seguintes condições: seguro pessoal e contra terceiros, com franquias zero, manutenção total, resgate e substituição do veículo no caso de acidentes e introdução de itens de segurança: *airbag*, direção hidráulica, motor e opção por motorista ou não, a cargo do funcionário.

a) O BANCO pagará diárias a todos os seus funcionários tendo como referência o maior valor pago atualmente, cujos valores sofrerão o mesmo reajuste salarial a partir da assinatura do presente acordo.

116. VALE CULTURA - O BANCO criará vale cultura em valor a ser fixado mensalmente pelas partes destinadas a ajudar no custeio de despesas do funcionalismo com atividades e ingressos em eventos culturais sem esbarro em relação aos proventos.

117. CONTRIBUIÇÃO PARA A CAPEF - O BANCO aportará recursos para o fortalecimento da CAPEF no sentido de que o funcionário ao se aposentar perceba seus rendimentos complementares com todas as vantagens como se na ativa estivesse promovendo revisão em seu estatuto e no Regulamento Geral.

118. VIGÊNCIA DESTE ACORDO

A presente convenção tem duração de um ano, sendo prorrogada automaticamente até que outra a substitua. As cláusulas benéficas pactuadas nos instrumentos de negociação coletiva anteriores, incorporam-se ao patrimônio jurídico dos funcionários, como cláusulas de seus contratos de trabalho.

Natal, 21 de setembro de 2015.

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

