

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2026

EMPREGADOS(AS) DO BANRISUL

As reivindicações abaixo formam um conjunto normativo que tem como objetivo melhorar as relações contratuais dos bancários e das bancárias com o Banrisul.

Parte destas reivindicações já está contemplada no vigente Acordo Coletivo de Trabalho, cuja renovação e aperfeiçoamento são esperados. Este aperfeiçoamento será atingido se, nas negociações coletivas, for levada em conta a seguinte Pauta de Reivindicações com os valores aqui apontados reajustados pela variação do INPC do período revisando e do aumentado segundo postulação da categoria.

I. PRIORIDADE DOS BANRISULENSES

CLÁUSULA 1 – COMPROMISSO PREMENTE COM OS TRABALHADORES (AS)

A Direção do Banco assume o pronto compromisso com os seus empregados(as) e com suas entidades representativas, com a Renovação do atual Acordo Coletivo de Trabalho e seu aprimoramento naquilo que a Negociação Coletiva vier a estabelecer. Não estando concluída a Negociação Coletiva até o dia 31 de agosto próximo, prorroga automaticamente todas as cláusulas até a pactuação de um novo Acordo Coletivo de Trabalho.

II. SISTEMA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 2 – SISTEMA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

As partes pactuantes estabelecem um Sistema de Valorização Profissional, que tem como objetivo garantir o que segue:

§ 1 - Fica assegurado aos empregados(as) que exercem ou venham a exercer funções enquadradas na tabela de Gratificações de Função (GF1 a GF6), na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o direito ao recebimento mensal das correspondentes gratificações conforme a tabela abaixo. Estas gratificações serão majoradas pelo mesmo percentual de reajuste/aumento que venha a ser concedido para a categoria profissional.

NÍVEL	VALOR
G6	R\$ 14.725,64
G5	R\$ 10.755,71
G4	R\$ 7.682,65
G3	R\$ 5.487,61
G2	R\$ 3.919,72
G1	R\$ 2.799,80

A. O Banco deverá estabelecer e divulgar critérios objetivos, claros e transparentes para

acesso e ascensão entre os níveis de Gratificação de Função (GF1 a GF6), assegurando que todos os empregados(as) tenham conhecimento dos requisitos necessários para a progressão funcional e igualdade de oportunidades nos processos seletivos e de promoção.

- B. O Banrisul padronizará o número de clientes nas carteiras dos Gerentes de Relacionamento (GRs), independentemente do segmento e origem.

§ 2 – Com o objetivo de revisar a quebra de isonomia decorrente da Reestruturação, os Auditores, Assessores Jurídicos, Assessores Técnicos, Gerentes Adjuntos, Gerentes de Agronegócios, Gerentes de Câmbio, Gerentes de Cobrança, Gerentes de Negócios Corporativos e Gerentes de Negócios de Governos, deverão receber a oportunidade de tombamento para 6h, sem redução salarial, salvo se recebam valorização que equivalha ao benefício alcançado aos demais cargos comissionados que puderam optar pelo tombamento para 6h. (obs.: cargos mencionados no ACT Reestruturação, título I, grupo 2)

§ 3 - O Banrisul irá equiparar o nível de comissionamento dos Gerentes Gerais com a concernede letra da casa, como forma de compensar as distorções geradas pela recente Reestruturação.

§ 4 - Fica garantida, aos Operadores de Negócio, uma gratificação fixa mensal de R\$ 2.799,80, majorado com o percentual de reajuste/aumento que venha a ser devido para a categoria bancária. Além do mais, aos Operadores de Negócios será assegurada a permanência na função por ocasião de seu retorno de licença para tratamento de saúde, acidente de trabalho e licença maternidade.

§ 5 - Fica assegurado aos empregados(as) que exercem a função de Caixa e aos que venham a exercer na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o direito ao recebimento mensal de R\$ 2.799,80 a título de Gratificação de Caixa, e de R\$ 1.621,00 como Abono de Caixa, ressalvado o direito aos que já percebem vantagens em valor mais elevado. Estes valores serão majorados pelo mesmo percentual de reajuste/aumento que venha a ser concedido para a categoria profissional.

- A. As verbas decorrentes do exercício da função de caixa apontadas anteriormente, são cumulativas com a verba decorrente do exercício de Função Gratificada.
- B. Na hipótese de afastamento de empregado(a) por motivo de readaptação em razão de doença profissional, serão mantidas as remunerações referidas neste parágrafo.
- C. Será criada a função de Tesoureiro para todas as agências do Banrisul. Enquanto esta regra não for implementada, o(a) Caixa que desempenhar a função na Tesouraria terá dedicação exclusiva e perceberá valor adicional de R\$ 2.799,80, sem prejuízo da remuneração de Caixa. Também será criada a função de caixa nos postos de atendimento com tesouraria e manuseio de numerário.
- D. Garantir o retorno dos caixas efetivos a quem foi descadastrado.

§ 6 - Fica garantida aos Plataformistas Pessoa Física e Plataformistas Pessoa Jurídica, uma

gratificação fixa mensal de R\$ 1.399,90, majorado com o percentual de reajuste/aumento que venha a ser devido para a categoria bancária.

§ 7 - O empregado(a) poderá optar pelo parcelamento do desconto do adiantamento de férias em até 10 vezes sem juros.

§ 8 - As empregadas(os) do Banrisul estarão isentos do pagamento de tarifas nos empréstimos imobiliários, utilizando para a concessão de crédito os mesmos critérios do FGTS e taxas de juros abaixo do mercado.

§ 9 - Os empregados(as) terão direito a taxa de juros reduzida em todas as linhas de crédito, abaixo das menores taxas praticadas pelo Banco, principalmente aquelas de cheque especial e crédito consignado sem reciprocidade.

§ 10 - Quando o Banco extinguir alguma função gratificada ou comissionada, o ocupante desta função não sofrerá prejuízo financeiro/salarial, garantindo-se a sua realocação em função equivalente.

§ 11 - O intervalo intrajornada das empregadas(os) que trabalham 6 horas será de até 30 minutos, considerando-se estes minutos como parte da jornada de trabalho.

§ 12 - Na relação contratual com suas empregadas(os), o Banrisul se compromete a praticar como salário básico da categoria profissional o piso calculado pelo DIEESE.

§ 13 - O percentual do lucro líquido que será destinado à PLR Adicional do Banrisul será de 4%, que será paga ao corpo de empregados de forma linear. Este benefício, assim como a PLR acordada na CCT, será pago, também, aos empregados(as) afastados por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade.

§ 14 - Serão assegurados aos empregados(as) do Banrisul que trabalham em venda de produtos de crédito imobiliário e de crédito rural os mesmos 1% (um por cento) pagos aos chamados "correspondentes imobiliários". Da mesma forma, serão pagas comissões aos empregados(as) que atuam na recuperação de Crédito em Liquidação - CL.

§ 15 - O valor do km rodado será reajustado em 100%, como forma de corrigir a enorme defasagem verificada no passado.

- A. O Banrisul deverá atualizar o valor do km rodado anualmente, conforme variação no preço dos combustíveis e outros insumos. Haverá reajuste automático do valor do km rodado, sempre que for verificado o aumento no preço de combustíveis em percentual acumulado igual ou superior a 5% - cinco por cento. A presente regra se aplica também para ressarcir os deslocamentos para trabalho em agências consideradas de difícil acesso.
- B. Para os casos de difícil acesso ou em que não haja transporte público disponível, ou ainda casos em que os horários de transporte público sejam incompatíveis com os horários da jornada de trabalho, o Banco ressarcirá o empregado pelo deslocamento diário no valor do KM rodado acumulado.

§ 16 - As gratificações de função recebidas pelas empregadas(os) serão gradativamente

incorporadas ao salário, na razão de 10% para cada ano completado na função, até o atingimento de 100% da gratificação ao final de 10 anos.

§ 17 - Na venda de produtos como capitalização, seguros, entre outros que sejam pagas comissões aos angariadores, o Banco destinará 100% do valor da 1ª parcela ao empregado/a que conseguir a “venda”.

§ 18 - A inclusão da função “Operador de Terminal” nas faixas 4 e 5 do Quadro de Funções Diversas (Extraquadro), se constitui em compromisso do Banrisul, tendo em vista que a maioria destes empregados já atingiram o teto das promoções por tempo/merecimento, mas continuam exercendo funções especializadas na empresa, sem perspectivas de crescimento.

§ 19 - O valor devido para pagamento do vale transporte seja pago em moeda corrente nacional, se esta for a expressa vontade do/a empregado/a.

§ 20 - Será garantida a destinação da mesma função que a empregada(o) exercia anteriormente, ao retornar de licença prolongada.

§ 21 – O empregado(a) que deixar de exercer função comissionada, deve ser nomeado, no mínimo, para a função gratificada, sem prejuízo de terceiros.

§ 22 – O Banco assume o compromisso de estabelecer critérios de desempenho profissional que leve em conta as particularidades locais, em todas as agências.

III – PRÊMIOS/ AUXÍLIOS/ LICENÇAS

CLÁUSULA 3 – VALE CULTURA

O Vale Cultura será restabelecido no valor de R\$ 249,84, que será atualizado conforme a variação do piso da categoria, com a supressão de desconto das empregadas(os), que será pago independentemente de faixa salarial.

CLÁUSULA 4 - AUXÍLIO ATIVIDADE FÍSICA

O Banrisul garantirá a seus empregados(as) auxílio financeiro com o objetivo de estimular o desenvolvimento de atividade física, mediante comprovação da despesa.

CLÁUSULA 5 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

O Banrisul custeará integralmente, a todos os empregados(as) interessados, as despesas com a educação nos cursos de Graduação, Pós Graduação, Mestrado e Doutorado em qualquer área do conhecimento, independente do cargo ou função e do tempo de serviço do empregado.

§ Único - O Banrisul pagará integralmente, a todos os empregados(as) interessados, os

custos das certificações essenciais para validar a atuação legal no mercado financeiro, incluindo deslocamento, revalidação da certificação e até mesmo no caso de reprovação. Os cursos deverão ser presenciais, em horário de trabalho e de livre escolha do empregado.

CLÁUSULA 6 - HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

Os empregados(as) deverão dispor de 6 horas no mês para realização, exclusivamente, de estudos na metodologia a distância - EAD, dentro da jornada de trabalho. O acesso se dará única e exclusivamente no ambiente laboral.

§ Único - Os gestores viabilizarão a organização de escala de horas de estudos para o acesso dos empregados(as) ao estudo previsto no caput.

CLÁUSULA 7 - QUALIFICAÇÃO EM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Considerando a rápida evolução do tema, e seu impacto nas funções bancárias, o Banrisul deve promover qualificação específica no tema para todo o quadro funcional. Tal medida visa a manutenção do emprego frente à evolução tecnológica. Desta forma, a profundidade dos conteúdos devem ser condizentes com a necessidade futura dos profissionais.

CLÁUSULA 8 – AUXÍLIOS REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As verbas relacionadas com a alimentação, recebidas sem característica salarial, deve obedecer também o que segue:

§ 1 - O benefício previsto na Cláusula identificada com "AUXÍLIO REFEIÇÃO" da CCT, para os empregados do Banrisul será no valor de R\$ 1.621,04 (um mil, seiscentos e vinte e um reais), sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de R\$ 70,48 (setenta reais e quarenta e oito centavos).

§ 2 - O benefício previsto na Cláusula identificada com "AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO" da CCT, para os empregados do Banrisul será de R\$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais), sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico.

§ 3 - O benefício previsto na CCT identificado como "DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO", para os empregados do Banrisul será de R\$ 3.242,04, sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico. O benefício corresponde à soma dos valores pagos mensalmente como auxílio refeição e cesta alimentação.

§ 4 - O Banrisul concederá este benefício também a todas as empregadas(os) afastados por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade.

§ 5 - O Banrisul fará o pagamento dos Auxílios Refeição/Alimentação em espécie, nos locais onde não houver ou tiver dificuldades no credenciamento do cartão.

§ 6 - Será mantido o pagamento da Cesta Alimentação aos aposentados/as que permaneçam

na ativa quando estes se afastarem por motivo de doença além dos primeiros quinze dias.

§ 7 - Todos os benefícios previstos nesta cláusula serão extensivos aos empregados afastados por acidente do trabalho ou doença, por um prazo de 12 (doze) meses, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

CLÁUSULA 9 - AUXÍLIO MOVIMENTAÇÃO

Ampliação do Auxílio Movimentação para todos os empregados(as), sendo esses comissionados/gratificados ou não, movimentados por interesse do banco e com a concordância do trabalhador(a), sempre que a transferência demandar mudança de domicílio.

CLÁUSULA 10 - AUXÍLIO DESTACAMENTO

O Banrisul garantirá o pagamento integral das despesas com hospedagem, transporte e alimentação, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, enquanto perdurar a condição, sempre com a concordância da empregada(o).

§ Único - Nestas situações o Banco garantirá o reembolso de despesas relativas a atendimento médico emergencial quando, na localidade, não houver aceitação do convênio da CABERGS.

CLÁUSULA 11 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA DE FUNCIONÁRIO COMISSIONADO/GRATIFICADO

O Banco pagará ao substituto, a título de salário/substituição, o mesmo nível remuneratório do substituído, enquanto perdurar tal condição. Diferenças salariais ocasionadas neste período devem ser pagas em cada ciclo subsequente ao Início da substituição, repetindo-se a cada ciclo de substituição.

§ 1- Na hipótese do empregado(a) acumular provisoriamente outra função, este terá direito de receber também cumulativamente a gratificação/comissão correspondente (inclusive no caso de assumir carteiras de terceiros), enquanto perdurar a situação.

§ 2 - Na hipótese de a função ou carteira desvinculada restar operada coletivamente por uma plataforma, a diferença salarial em questão será dividida entre os responsáveis, enquanto perdurar tal condição.

CLÁUSULA 12 - ACÚMULO/FUSÃO DE AGÊNCIAS

Criação de complemento salarial de 50% da remuneração do empregado para

gestor(s) que assuma fusões de agências, em valor que se some para cada agência a mais que estiver sob responsabilidade do empregado(a).

§ 1 - Os demais empregados da agência que se envolverem nos procedimentos em duplicidade decorrente do processo de fusões também farão jus ao complemento descrito no caput.

§ 2 - Os caixas que, em decorrência de fusões de agência precisarem abrir o caixa de outra unidade ao longo do expediente também farão jus ao complemento descrito no caput.

CLÁUSULA 13 - LICENÇA ADOÇÃO

No caso de adoção ou guarda judicial, o Banrisul concederá à empregada(o) 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, nos termos da lei nº 12.873, de 24/10/2013.

§ 1 - A Adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães, caso ambos empregados Banrisul.

§ 2 - Ao empregado(a) que não gozar do benefício previsto no caput será concedida licença Paternidade de 20 dias consecutivos, conforme Convenção Coletiva da categoria.

§ 3 - Para fins de concessão desta licença, deverá 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.

CLÁUSULA 14 - LICENÇA EM VIRTUDE DE CASAMENTO

O empregado(a) poderá ausentar-se por 8 (oito) dias consecutivos, em função de casamento ou união estável, sem desconto da remuneração ou necessidade de compensação de horário. O afastamento se inicia a partir da data de registro de casamento civil ou da escritura pública de constituição de união estável.

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

O Banrisul garantirá a seus empregados(as) Auxílio Creche Babá no valor de um Piso Regional para cada filho com idade até doze anos. O auxílio será garantido ao funcionário mediante apresentação da certidão de nascimento da criança, sem necessidade de comprovação de gastos mensais. Este benefício será mantido durante a vigência de eventual licença saúde ou acidentária.

§ Único - O valor deste auxílio será permanente e majorado em 100% em caso de filho(a) com deficiência. Este valor busca compensar os custos extraordinários decorrentes dos cuidados especializados que essas crianças demandam. O benefício poderá ser utilizado para custear creches inclusivas, escolas de educação infantil, profissionais de apoio, cuidadores,

terapias, atividades de estimulação, transporte adaptado, materiais especializados e demais despesas relacionadas ao desenvolvimento, cuidado, inclusão e bem-estar da criança, contribuindo para a efetiva conciliação entre a vida laboral e as responsabilidades familiares.

CLÁUSULA 16 – REAJUSTE DA AJUDA DE CUSTO

A Ajuda de Custo devida às empregadas(os) será reajustada pelo mesmo índice que venha a ser concedido para a categoria bancária.

IV - ESTUDANTE

CLÁUSULA 17 – TRABALHADOR (A) ESTUDANTE

Para efeitos de interpretação do presente ACT, considera-se empregado(a) estudante todo aquele matriculado em qualquer curso de nível técnico ou de nível superior.

§ 1 – Na organização do tempo de trabalho, serão considerados os seguintes aspectos:

- A. O horário de trabalho deve sempre ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e o deslocamento para o estabelecimento de ensino.
- B. Quando não for possível a aplicação do disposto no item anterior, o estudante terá direito a dispensa remunerada do trabalho para a frequência das aulas, se assim exigir o horário escolar, considerando-se como trabalho efetivo.
- C. A dispensa do trabalho para a frequência das aulas pode ser utilizada de uma só vez ou de forma fracionada, de acordo com a escolha do trabalhador estudante, e terá a duração máxima de 10 horas semanais.

§ 2 – Para ser beneficiário do previsto na cláusula anterior deverá ser observado o seguinte:

- A. O trabalhador(a) estudante deverá comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando o comprovante de matrícula juntamente com os horários das disciplinas. O estudante deverá escolher, sempre que possível, as possibilidades existentes de horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de ter sua concessão de benefício anulada.
- B. Considera-se aproveitamento escolar a aprovação de no mínimo 75% das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado para o semestre letivo e não seja reprovado por excesso de faltas. Caso os 75% não sejam atingidos por motivo de acidente de trabalho, doença causada pelo trabalho, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou licença maternidade, considerar-se-á alcançado o aproveitamento escolar.
- C. O direito a horário ajustado ou a dispensa de trabalho para a frequência das aulas cessa quando o/a trabalhador/a estudante não tenha obtido aproveitamento escolar

no semestre anterior.

- D. Os direitos ao trabalho do estudante cessam imediatamente, sem direito à renovação, em caso de falsas declarações relativas a fatos relacionados com a concessão dos benefícios.
- E. O estudante pode exercer novamente os benefícios no semestre letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes, exceto em caso de falsas declarações.

V. DEMOCRATIZAÇÃO DO BANCO E TRABALHO DE TERCEIROS

CLÁUSULA 18 - DEMOCRATIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Serão adotadas medidas concretas no sentido de democratizar as relações de trabalho no Banrisul, especialmente nos aspectos abaixo referidos:

§ 1 - O Banco realizará eleição direta para o diretor representante (DIREP) dos empregados(as) e para o conselho de representantes (COREP), em respeito ao previsto na Constituição Estadual.

§ 2 - O Banco garantirá a transparência nas movimentações de pessoal do PROMOVE, publicando na intranet, em local mais acessível às empregadas(os), todas as vagas abertas na rede de agências e DG, com data de abertura, listas de interessados em transferências e/ou permutas, além das transferências efetivadas. Além disso, deverá respeitar a fila para transferências, não zerar os pedidos após 6 meses, como ocorre atualmente e assegurará, também aos empregados da Direção Geral, acesso ao sistema PROMOVE, para fins de movimentações e permutas.

§ 3 - As empregadas(os) concorrerão a promoções regulamentares em iguais condições em relação aos métodos de avaliação. As promoções serão distribuídas, proporcionalmente, para serem disputadas entre grupos de empregados(as) que sejam avaliados através da mesma metodologia e mesmos critérios, garantindo isonomia entre rede de agências e direção geral.

§ 4 - O Banrisul assegurará a eleição de um delegado(a) sindical por agência ou departamento.

§ 5 - O Banrisul se compromete a incluir nos processos internos de formação, atualização e capacitação de gestores e demais empregados, com a participação do movimento sindical, temas que abordem o assédio moral, a violência organizacional, o meio ambiente e outros tópicos anti discriminatórios com relação a gênero, etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência. Também se compromete a criar cursos permanentes de formação para prevenir e coibir quaisquer práticas opressivas e discriminatórias no ambiente de trabalho.

§ 6 – O Banrisul adotará medidas para promover a inclusão e a equidade nos processos de promoção, progressão funcional e acesso a funções gratificadas, eliminando barreiras que

difícultem o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência, pessoas trans e travestis e demais empregados(as) pertencentes a grupos sujeitos à discriminação, garantindo igualdade de oportunidades, acessibilidade, adaptações razoáveis, quando necessárias, e critérios objetivos de avaliação.

§ 7 - Bônus e quaisquer premiações tributáveis serão pagos diretamente na conta corrente dos empregados/as.

§ 8 - As empregadas(os) terão direito à licença maternidade e paternidade de 6 meses, sem necessidade de aval do gestor imediato, usufruída em períodos sucessivos, inclusive em caso de adoção e sem distinção entre casais hetero ou homoafetivos.

§ 9 - O Banrisul criará políticas e programas mais incisivos contra o racismo, o machismo, a homofobia, transfobia e demais formas de discriminação no ambiente de trabalho e no atendimento a clientes, instaurando mecanismos de punição aos assediadores.

§ 10 - Haverá a obrigatoriedade de manter pelo menos 02 gerentes administrativos em agências A e B.

§ 11 - Os gestores (gerentes administrativos e gerentes) devem participar das decisões quanto ao redimensionamento do número de empregadas(os) nas agências.

§ 12 - Aos ocupantes de função de GGs e GAs serão disponibilizadas informações/dados “como BRE e GMD” de outras agências, nos moldes já praticados no Banco.

§ 13 - O Banrisul garantirá aos delegados(as) e dirigentes sindicais um e-mail corporativo específico e um regimento para a utilização de meios eletrônicos, de tal forma que viabilize a comunicação destes sindicalistas com seus representados não apenas por meios analógicos. Para a mesma finalidade, o Banco divulgará amplamente o nome e a lotação dos delegados(as) sindicais eleitos.

§ 14 - Somente empregados(as) comissionados poderão liberar cadastro e participar de Comitê de Crédito

CLÁUSULA 19 – SELEÇÕES INTERNAS

Os processos seletivos internos para funções comissionadas/gratificadas deverão ser realizados através de provas objetivas, com inscrições abertas a todos os empregados(as) do Banco. **Da mesma forma, nos processos de acesso, ascensão, descenso e descomissionamento deverão ser adotados critérios objetivos, transparentes e bem definidos.**

§ 1 - **Alteração dos critérios para participação de seleção interna, com extinção da Análise de Perfil, em todos os processos seletivos, dando oportunidades iguais a todos, sem restrição, de forma democrática, com provas objetivas.**

§ 2 - **Eliminação da trava de 1 ano para participação em novos processos seletivos, em qualquer situação.**

§ 3 - Na hipótese de reprovação no estágio probatório, seja ele de acesso ou ascensão, deverá ser assegurada ao empregado(a) a oportunidade de mais um período de estágio, mediante solicitação do avaliado(a), em local de trabalho distinto.

§ 4 - Não exigir certificação prévia no momento da inscrição em processos seletivos internos. Os candidatos terão até o final do estágio probatório a oportunidade de apresentar a certificação compatível com a função/cargo.

§ 5 - Nos processos de descomissionamento deverão ser adotados critérios objetivos, transparentes e bem definidos.

§ 6 - Nos processos seletivos internos e outros tipos de escolha de candidatos para ocupação de função (comissionada ou gratificada), será destinada cota específica para PCDs e negros, no respectivo percentual previsto legalmente para acesso a cargo público federal.

CLÁUSULA 20 - TRABALHO DE TERCEIROS E PJs

O Banrisul se compromete em ampliar o acesso dos serviços bancários à população, através da abertura de novas unidades, garantindo o atendimento de forma direta e presencial, por meio de novos concursos, para suprir todos os municípios do Rio Grande do Sul, dentro de um processo de inclusão bancária.

§ 1 - Os serviços do Banco serão prestados unicamente por meio de empregadas(os) concursadas nas agências e postos de atendimento bancário, visando garantir a qualidade de atendimento e proteger o sigilo bancário. Para isso, se faz necessário a eliminação da terceirização de serviços fundamentais tais como a análise documental de consórcios, gestão da Banrisul Corretora, correspondentes imobiliários etc.

§ 2 - O Banrisul compromete-se a assegurar que as atividades desempenhadas nos ambientes de Tecnologia da Informação, especialmente aquelas relacionadas ao desenvolvimento de sistemas, administração de infraestrutura, segurança da informação, gestão de dados, operações críticas e demais atividades estratégicas do Banco, sejam executadas prioritariamente por empregados(as) concursados(as), promovendo a substituição gradual da terceirização nessas áreas, de forma a garantir a segurança da informação, a continuidade dos serviços, a proteção dos dados e a preservação do conhecimento institucional.

VI - SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 21 – DA IDENTIFICAÇÃO PRECOCE

O Banrisul adotará protocolo de identificação precoce de trabalhadores com suspeita de adoecimento relacionado ao trabalho, especialmente em casos de transtornos mentais e doenças osteomusculares.

§ 1 - Consideram-se indícios de adoecimento: relatos do empregado, alterações em exames

ocupacionais ou informações do médico assistente.

§ 2 - Nenhum empregado sofrerá prejuízo funcional, disciplinar ou remuneratório em razão da comunicação de sintomas ou suspeitas de adoecimento.

CLÁUSULA 22 – DO DIREITO À AVALIAÇÃO MÉDICA

O empregado poderá ser acompanhado por médico de sua livre escolha, devendo o laudo ser considerado pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, respeitada a autonomia médica.

CLÁUSULA 23 – DA INVESTIGAÇÃO DO NEXO CAUSAL

Nos casos de suspeita de doença relacionada ao trabalho, o Banrisul realizará investigação técnica com base em:

- A. história clínica;
- B. histórico ocupacional;
- C. análise da organização do trabalho;
- D. avaliação ergonômica, quando necessária;
- E. exames complementares.

Parágrafo único. A investigação observará a participação dos trabalhadores, CIPA e representação sindical, conforme NR-1.

CLÁUSULA 24 – DA EMISSÃO DA CAT

Constatada ou havendo suspeita de doença relacionada ao trabalho, o Banrisul emitirá a CAT nos termos legais.

§ 1- A emissão não implica reconhecimento automático de responsabilidade civil.

§ 2- A divergência sobre o nexo causal não impede a emissão da CAT.

CLÁUSULA 25 – DOS AFASTAMENTOS E ENCAMINHAMENTOS

Recebido o atestado médico indicando afastamento superior a quinze dias, *decorrentes do mesmo CID*, o Banrisul dará imediato encaminhamento administrativo ao empregado, prestando todas as orientações necessárias para requerimento do benefício previdenciário.

CLÁUSULA 26 – DA DOCUMENTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O Banrisul fornecerá os documentos necessários ao INSS, incluindo:

- A. Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT);
- B. PPP, quando aplicável;
- C. demais documentos exigidos.

CLÁUSULA 27 – DA GARANTIA REMUNERATÓRIA

Enquanto pendente análise previdenciária, será garantido o pagamento de adiantamentos previstos em CCT, assegurando a continuidade da renda.

CLÁUSULA 28 – DO RETORNO AO TRABALHO

Após alta previdenciária, será realizado exame de retorno, podendo resultar em:

- A. Aptidão plena;
- B. aptidão com restrições;
- C. inaptidão temporária.

§ 1 - Havendo restrições, o Banrisul promoverá adaptação de função, jornada ou posto de trabalho, preservada a remuneração.

CLÁUSULA 29 – DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

Na hipótese de cessação ou indeferimento de benefício com persistência de incapacidade, será garantido adiantamento emergencial até solução administrativa ou judicial.

§ Único - O Banrisul prestará orientação quanto aos recursos administrativos cabíveis.

CLÁUSULA 30 – DA READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Será assegurado processo de readaptação funcional conforme limitações do trabalhador, com:

- A. Compatibilidade funcional;
- B. preservação remuneratória;
- C. manutenção de progressão;
- D. acompanhamento periódico

CLÁUSULA 31 – DA PREVENÇÃO E DO GRO

O Banrisul desenvolverá programas permanentes de prevenção, integrados ao PGR, incluindo riscos psicossociais e organização do trabalho.

§ 1- Priorizar-se-á a eliminação de riscos na fonte.

§ 2 - As medidas deverão incidir sobre organização do trabalho, metas, gestão e ergonomia, não apenas sobre o indivíduo.

CLÁUSULA 32 – DO MONITORAMENTO DA SAÚDE

O Banrisul realizará monitoramento contínuo de indicadores de saúde e trabalho, incluindo:

afastamentos, CATs, acidentes, doenças ocupacionais, transtornos mentais, absenteísmo e presenteísmo.

§ Único - Os dados consolidados serão apresentados ao Comitê Bipartite.

CLÁUSULA 33 – DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E NR-1

Será assegurada participação efetiva dos trabalhadores na gestão dos riscos ocupacionais, conforme NR-1.

§ 1 - A participação incluirá identificação de riscos, análise de causas, avaliação de medidas e propostas de melhoria.

§ 2 - Serão realizadas consultas periódicas sobre organização do trabalho e riscos psicossociais.

§ 3 - Informações de saúde ocupacional serão compartilhadas com a representação sindical, preservado o sigilo individual.

§ 4 - Mudanças organizacionais deverão ser precedidas de avaliação de riscos.

§ 5 - Fica instituído Comitê Bipartite Permanente de Saúde do Trabalhador.

CLÁUSULA 34 - DA DIVULGAÇÃO DE DADOS DE SAÚDE

O Banrisul divulgará semestralmente dados agregados sobre doenças ocupacionais, afastamentos e indicadores de saúde.

§ Único - Havendo contestação do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico, o empregado deverá ser informado.

CLÁUSULA 35 - ISONOMIA DE TRATAMENTO AOS AFASTADOS

Será assegurada a isonomia de tratamento aos empregados(as) afastados por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade, garantindo a estes o pagamento de benefícios e vantagens enquanto durar o afastamento. Também haverá tratamento isonômico, para fins de repasse da Cesta Alimentação, aos aposentados por invalidez, por não haver rompimento definitivo do vínculo contratual.

§ 1 - O Banrisul assumirá o pagamento do salário da empregada(o) que tiver alta do INSS, mas cuja incapacidade para retornar ao trabalho seja atestada por médico. Este pagamento será garantido até que se esgotem todos os processos administrativos ou judiciais contra o INSS.

§ 2 - O Banrisul garantirá aos empregados(as) ativos que recebem aposentadoria pela Previdência Social, e que se afastem por mais de 15 dias, em virtude de doença, acidente de trabalho ou licença maternidade, a complementação do salário até a cessação da incapacidade para o trabalho. O pagamento dessa complementação salarial deverá ser efetuado considerando a diferença entre o salário pago (verbas fixas percebidas) e o valor recebido a título de aposentadoria, enquanto durar a incapacidade.

CLÁUSULA 36 - CIPAS

O Banrisul promoverá a constituição das CIPAS por meio de eleições de todos os seus membros, inclusive dos representantes de unidades que não comportam a comissão, que terão as atribuições e gozarão da estabilidade prevista na NR 5 do MTE.

§ 1- Será garantido o funcionamento das CIPAS com a liberação pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras CIPAS, orientações aos empregados(as), entre outras atividades.

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

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

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

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

§ 6 - O Banco incluirá na programação de treinamento dos cipeiros, palestra inicial ou reciclagem, momento destinado aos Sindicatos, para que possam contribuir com o estímulo à prevenção de acidentes de trabalho.

§ 7 - As eleições serão realizadas em até 30 dias após a assinatura do Acordo.

CLÁUSULA 37 - INTERVALO ANTI FADIGA

O Banco cumprirá a realização de pausas previstas na NR 17, item 6.4.d., ou seja, a cada 50 minutos trabalhados um mínimo de 10 minutos de pausa, que atinja todas as funções, que em análise ergonômica da atividade, tiverem exigência de sobrecarga dinâmica e estática na sua execução.

§ Único - Para a função de caixa, independente da realização da análise ergonômica, a pausa prevista no caput acima, será realizada a partir da assinatura deste acordo.

CLÁUSULA 38 - DO PCMSO

O PCMSO terá foco preventivo, com:

- A. Análise anual de doenças por CIDs e CBOs;
- B. divulgação aos sindicatos;
- C. realização de exame demissional obrigatório;
- D. emissão de CAT em suspeita de doença ocupacional.

CLÁUSULA 39 - INFORTÚNIO LABORAL/ASSALTOS E SEQUESTROS

Em casos de eventos traumáticos (assaltos, violência):

- A. Atendimento imediato médico e psicológico;
- B. custeio integral de tratamentos;

- C. emissão de CAT a todos os expostos;
- D. acompanhamento periódico por 12 meses;
- E. dispensa de ponto em atendimentos;
- F. fechamento da unidade no dia do evento.

CLÁUSULA 40 - OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A SAÚDE DO TRABALHO

Como forma de favorecer a saúde dos empregados(as), resta pactuado o que segue:

§ 1 - Reconhecer como falta abonada o tempo dispensado pelo empregado(a) para acompanhar ou prestar assistência à saúde de filhos(as), enteados(as), cônjuge, companheiro(a), pais, mães, e demais dependentes legais ou econômicos, mediante apresentação de atestado ou declaração médica que comprove a necessidade do acompanhamento ou do cuidado.

§ 2 - Os empregados e empregadas terão direito a 12 dias ao ano para acompanhar filhos e filhas ao médico nos dois primeiros anos de vida da criança.

§ 3 - Construir plena acessibilidade aos PCDs nas agências e demais locais de trabalho.

§ 4 - Realizar concurso para preenchimento dos cargos de psicólogos e assistentes sociais.

§ 5º – O Banrisul avaliará a solicitação do empregado(a) para flexibilizar o início da jornada em setores e unidades cujo horário de funcionamento não esteja vinculado ao atendimento bancário, desde que preservada a jornada contratual e o funcionamento da unidade, sendo aceitável o seu indeferimento somente quando houver justificação estratégica.

CLÁUSULA 41 - ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O Banrisul adotará política de prevenção e responsabilização, incluindo:

- A. Nulidade de demissão de vítima ou testemunha;
- B. responsabilização por reincidência;
- C. custeio de tratamento integral;
- D. indenização por danos;
- E. emissão de CAT em casos de adoecimento;
- F. garantia de integridade física e mental.

CLÁUSULA 42 - COMPROMISSO DE NORMATIZAÇÃO DO COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO PELO ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL

§ 1 - O Banrisul se compromete a eliminar práticas de gestão que caracterizem assédio organizacional, incluindo:

- A. Metas abusivas e individualização de ranking;
- B. Programas de metas e avaliação transparentes e coletivos assegurando amplo e

permanente acesso às informações para todos os empregados/as e ao movimento sindical;

- C. exibição pública de ranking dos empregados/as;
- D. monitoramento excessivo;
- E. controle de tempo e produtividade invasivo;
- F. mensagens fora do expediente;
- G. sobrecarga e acúmulo de funções;
- H. restrição de pausas ou necessidades fisiológicas;
- I. alterações frequentes e imprevisíveis de jornada;
- J. uso de programas de desempenho para punição indireta;
- K. Abstenha-se de fomentar a prática de atos que sejam contrários à lei, à moral e aos bons costumes ou que exijam do empregado flexibilização de seus padrões éticos para o alcance das metas estipuladas;
- L. Desconsideração dos resultados do GMD como critério de avaliação e metas.
- M. O programa Orienta não poderá ser utilizado para avaliações de desempenho ou quaisquer expedientes relacionados ao atingimento de metas, tampouco como instrumentos para descenso ou descomissionamento, práticas que descaracterizam o programa, transformando-o em ferramenta de assédio moral e perseguição.

§ 2 - O Banrisul se compromete a criar Instrução Normativa com o objetivo de combater de modo mais efetivo a violência no trabalho, entendida como aquela que se expressa pelo assédio moral/organizacional, adotando os seguintes critérios:

- A. Na hipótese da vítima ou testemunha da violência no trabalho ser demitida, este ato será considerado nulo.
- B. Havendo reincidência de práticas ofensivas, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo Banco, este também deverá ser responsabilizado.
- C. O custeio integral do tratamento do empregado(a) que adoecer em função de violência no trabalho, até obtenção da alta, será responsabilidade do Banco.
- D. Será assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não no Banrisul.
- E. Nos casos em que resultar adoecimento devido a estas práticas descritas no caput, o Banco deverá efetuar a necessária emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).
- F. Será obrigação do Banco garantir a integridade física e mental dos seus empregados(as), bem como custear e implementar ações de prevenção contra qualquer tipo de violência no trabalho.

§ 3 - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa).

CLÁUSULA 43 – VÍTIMAS DE ESTADO DE CALAMIDADE

Às empregadas(os) vítimas de Estado de Calamidade é assegurado:

§ 1 - Abono do ponto para quem foi atingido diretamente;

§ 2 - Assistência médica, hospitalar, psicológica e medicamentos;

§ 3 - Assistência através de outros convênios nos locais em que a Cabergs tem dificuldade de atendimento;

§ 4 - Antecipação de salários, de décimo terceiro e de cesta alimentação com devolução parcelada e sem juros;

§ 5 - Congelamento de eventuais empréstimos e financiamentos pelo período necessário à reconstituição material dos empregados(as);

§ 6 - Empréstimo emergencial no valor de 10 salários básicos, com devolução do valor em 24 meses sem juros;

§ 7 - Um salário contratual e um auxílio alimentação adicionais aos empregados(as) diretamente atingidos pelo Estado de Calamidade.

CLÁUSULA 44 – “CALL CENTER”

Passa a ser compromisso do Banrisul:

§ 1 - Conceder o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, da CLT, em tempo mínimo de vinte minutos.

§ 2 - Observar o registro das pausas de intervalo previstas na Portaria 09, de 30 de março de 2007, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), item 5.4.1

5.4.1.

“As pausas deverão ser concedidas: a) fora do posto de trabalho; b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos; c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing. “

VII - SEGURANÇA BANCÁRIA

CLÁUSULA 45 – DESOBRIGAÇÃO DE EMPREGADO(A) GUARDAR CHAVES

O banco deverá tomar medidas para desobrigar as empregadas(os) da guarda de chaves das agências, postos de atendimento bancário e autoatendimento, bem como das chaves de acesso aos seus cofres e máquinas e de acionadores de alarme. Ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança ou através de adoção de sistemas de controle e acionamento/fechamento remotos.

CLÁUSULA 46 - REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EXTERNO

Instituição de regramento específico para o trabalho externo, com definição de critérios objetivos para sua realização, observando-se a voluntariedade, a compatibilidade das atividades com essa modalidade e a garantia de condições adequadas para sua execução. A regulamentação deverá contemplar, entre outros aspectos, a definição de jornada, intervalos, responsabilidades do empregador quanto à estrutura necessária ao desempenho das atividades, custeio de despesas eventualmente decorrentes do trabalho externo, bem como a preservação dos direitos trabalhistas, das condições de saúde e segurança e do direito à desconexão.

§ 1 - Estabelecimento de regras claras para a utilização de sistemas de geolocalização no âmbito do trabalho, assegurando que sua adoção ocorra de forma excepcional, justificada, proporcional e restrita às necessidades efetivas da atividade laboral. A regulamentação deverá garantir transparência quanto à finalidade, forma de utilização, período de monitoramento, armazenamento e tratamento dos dados coletados, vedando-se o uso abusivo ou invasivo desses mecanismos, especialmente fora da jornada de trabalho, em respeito à privacidade, à dignidade da pessoa e à proteção de dados pessoais.

§ 2 - O Banrisul não poderá exigir ou impor o uso de veículo próprio do empregado(a) para atividades externas ou visitas a clientes, devendo assegurar meios de transporte ou o ressarcimento integral dos deslocamentos necessários ao trabalho.

§ 3 - As visitas externas a clientes realizadas pelas empregadas(os) do Banrisul deverão ocorrer preferencialmente em dupla ou, quando inviável, com adoção de medidas alternativas de segurança previamente definidas pelo Banco, visando à proteção dos trabalhadores(as), à prevenção de situações de risco e ao enfrentamento de possíveis casos de assédio ou constrangimento durante o exercício das atividades externas.

CLÁUSULA 47 – EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA ASSALTOS E SEQUESTROS

§ 1 - O banco fornecerá a todos os tipos de agências e postos de atendimento, condições adequadas e eficientes de segurança contra roubos, sequestros e extorsões, tendo como objetivo a proteção da vida dos trabalhadores(as) bancários, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

- A. Compromisso do Banrisul com a instalação de portas individualizadas de segurança com detectores de metais em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo as mesmas estarem fixadas antes do autoatendimento e guarda de objetos, em todos os estabelecimentos do banco. Nas agências que ainda não estiverem dotadas destas portas de segurança para acesso ao autoatendimento, não será permitida a permanência de empregados do banco nestes locais.**
- B. Também é compromisso do Banco instalar, exclusivamente para fins de segurança, câmeras de filmagem em todas as unidades do banco.**

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

§ 2 – O banco deverá assegurar a manutenção de vigilante nas salas de autoatendimento, durante todo o horário de funcionamento, garantindo-lhe condições adequadas de segurança, inclusive com a instalação de escudo protetor e assento.

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

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

§ 5 – É obrigatória a permanência de no mínimo dois vigilantes, inclusive durante o intervalo de almoço, nas agências e postos de atendimento, onde haja guarda de valores, abastecimento de caixas automáticos e movimentação de numerário, bem como por todo período de expediente ao público interno.

§ 6 – É vedada a utilização dos vigilantes em qualquer função que não seja a de garantir a segurança dos trabalhadores e de seus usuários.

§ 7 – O banco exigirá, nos contratos de prestação de serviços de vigilância, treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal, curso de extensão em segurança bancária, disponibilizando ainda escudos com cadeiras para realização de pausa para os vigilantes em serviço.

§ 8 – O banco não responsabilizará os empregados(as) de caixa e de tesouraria pelo recebimento de dinheiro falso e de notas manchadas ou danificadas por dispositivo antifurto.

CLÁUSULA 48 – COMUNICAÇÃO DE ASSALTOS E SEQUESTROS E ATENDIMENTO ÀS VÍTIMAS

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

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

§ 2 - Após a ocorrência, o estabelecimento deverá permanecer fechado, até que seja procedido o laudo técnico que assegure as condições normais de trabalho e a segurança do local de trabalho. Este laudo técnico deverá ser elaborado pelas áreas de segurança e saúde do banco e com a participação total do sindicato.

§ 3 – O banco deverá garantir a segurança individual das vítimas por ocasião do comparecimento ao órgão policial para a identificação de criminosos e suspeitos.

§ 4 – O banco deverá realocar o empregado que for vítima de sequestro, consumado ou não, para outra agência, posto ou departamento, sempre que for ele solicitado.

CLÁUSULA 49 – EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL

O banco deverá efetuar o **boletim de ocorrência policial (BO)** sempre que houver, no exercício das funções ou em razão delas, ocorrência envolvendo bancários/as vítima de crime, violência, agressão física ou verbal, discriminação, homofobia, transfobia, assalto, sequestro ou extorsão.

§ 1 - Em caso de **assaltos, sequestros e extorsões**, consumados ou não, a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, o banco deverá efetuar o **boletim de ocorrência policial (BO)**, no qual será registrado o evento, nominando as empregadas(os) que estiverem no local e os fatos ocorridos, com envio imediato de cópia ao sindicato de base territorial, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pela entidade sindical.

§ 2 – Em caso de **violência física ou verbal, assédio, racismo, capacitismo, etarismo, xenofobia, misoginia, LGBTfobia ou qualquer outra forma de discriminação ou violação de direitos contra bancários(as), praticada por cliente, usuário, prestador de serviço ou terceiro, no interior das agências, postos de atendimento, demais dependências do banco ou no exercício das funções ou em razão delas, o banco deverá efetuar o registro de Boletim de Ocorrência (BO), registrando os fatos e as pessoas envolvidas, com envio imediato de cópia ao sindicato da base territorial, assegurando-se o acompanhamento dos desdobramentos pela entidade sindical.**

§ 3 - Os empregados(as) vítimas das ocorrências previstas nesta cláusula terão integral acesso à cópia do boletim de ocorrência.

CLÁUSULA 50 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO

O banco ressarcirá integralmente os valores e bens dos/as empregados/as que forem vítimas de assalto, sequestro/extorsão, consumado ou não, bem como às demais vítimas da ocorrência, como medida reparatória em função das condições de insegurança do estabelecimento. Deverá haver ressarcimento também dos bens pessoais e valores que sejam retirados das residências dos empregados(as).

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

§ 2 – O banco complementar a pensão vitalícia paga pelo INSS, em caso de invalidez ou morte, no valor correspondente ao salário integral da vítima à época do acidente, corrigido anualmente pelo índice de reajuste salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

§ 3 – O banco complementar o auxílio doença decorrente de afastamento do/a empregado/a em virtude de assalto ou sequestro, pelo tempo que perdurar o afastamento.

VIII – OUTROS COMPROMISSOS DO BANRISUL

CLÁUSULA 51 – GESTÃO DA CABERGS

O Banrisul e a Cabergs assumem os seguintes compromissos:

§ 1 - O Banrisul se compromete com a democratização da Cabergs, garantindo eleição direta de pelo menos um diretor(a) entre todos os empregados(as).

§ 2 – Também é compromisso do Banco:

- A. Criar um subsídio a ser pago mensalmente pelo Banrisul à Cabergs, como meio de diminuir o valor da mensalidade fixa dos beneficiários e dependentes, com o objetivo de propiciar a que todos os empregados(as) tenham possibilidade de participar da assistência à saúde.
- B. Garantir a todos os empregados(as) o direito ao PROMED.
- C. Intensificar com equipes especializadas as visitas ao interior do Estado com a finalidade de ampliar e qualificar os convênios médicos e odontológicos.
- D. Instituir anualmente a realização de Assembleia Geral entre Patrocinadores e Beneficiários Responsáveis para a prestação de contas e a fim de debater e justificar as necessidades dos índices de reajuste dos planos médicos e odontológicos.
- E. Informar, permanentemente, e alertar os beneficiários que os procedimentos realizados na rede conveniada, somente poderão ser realizados mediante a emissão da Guia de Autorização Prévia (GAP).
- F. Manter as condições dos planos para as consultas psiquiátricas e psicológicas que ultrapassem o limite previsto no regulamento do PAM I e PAM II.
- G. Ampliar a cobertura hospitalar para internação em clínicas psiquiátricas. No plano que não houver cobertura, reivindicamos assistência direta para os/as empregados/as neste tipo de internação.
- H. Ampliar a cobertura para próteses, órteses, revogar imediatamente o Ato

Regulamentar número 009, de 15/01/2016, e tornar vigente o Ato Regulamentar número 008, de 10/12/2013.

- I. Ampliar o número de consultas para gestantes, conforme as reais necessidades das empregadas.
- J. Criar um fundo para cobertura de TPDs (Taxa de Participação em Despesas)
- K. O valor de desconto em folha de pagamento do beneficiário decorrente de despesas de TPDs, tratamentos, medicamentos, cirurgias, procedimentos não poderá ser superior a 10% dos vencimentos. Suportado o custo imediato pelo empregador e descontado mensalmente do empregado, sem incidência de juros.
- L. Garantir que, onde não houver profissionais conveniados, a Cabergs (ou o Banrisul) custeie os pagamentos das consultas de forma integral, inclusive pagando o deslocamento, se este se fizer necessário, para consultas ou tratamento.
- M. Garantir a realização de Seminário sobre a Cabergs para aprofundamento e democratização do debate sobre a situação atual e perspectivas futuras da caixa de saúde buscando a melhoria com aumento dos profissionais credenciados e demais benefícios.
- N. Na necessidade de migração de plano, reivindicamos subsídio maior nas tabelas de custeio por parte do Banrisul.
- O. Realizar seleção pública para contratação dos/as empregados/as da Cabergs.
- P. Reajustar as mensalidades da Cabergs, no máximo, em índices iguais aos concedidos pelo Banco a seus empregados(as).
- Q. Havendo necessidade de aporte maior para o equilíbrio operacional nos gastos da entidade, a diretoria da Cabergs deverá convocar uma assembleia geral, com no mínimo um mês de antecedência, para discussão sobre a saúde financeira da Cabergs.

CLÁUSULA 52 – GESTÃO DA FUNDAÇÃO BANRISUL

São compromissos do Banco na gestão da Fundação Banrisul:

§ 1 - Equiparação da participação do Banco a dos assistidos, no saldamento, para quem participar do processo de reestruturação do Plano PB1.

§ 2 - Criar novas alíquotas de contribuição no plano FBPREV CD, alterando de 1% a 6%, para 6% a 16%.

§ 3 - Equiparação das alíquotas de contribuição do FBPREV-I com as do FBPREV-II.

§ 4 - Inclusão de cobertura de risco e da vitaliciedade no plano de previdência complementar FBPREV CD.

Comissão de Empresa Nacional dos Banrisulenses
FETRAFI/RS e Sindicatos Filiados