

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS

EMPREGADOS DO BANRISUL 2014

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

Parte destas reivindicações já está contemplada no ainda vigente Acordo Coletivo de Trabalho, cuja renovação e aperfeiçoamento se busca. Este aperfeiçoamento será atingido se, nas negociações coletivas, for levada em conta esta Pauta de Reivindicações.

I. SISTEMA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 1 – 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 a função de Caixa e aos que venham a exercer na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o direito ao recebimento mensal de 1.126,20 (um mil cento e vinte e seis reais e vinte centavos) a título de gratificação de caixa, e de R\$ 492,68 (quatrocentos e noventa e dois reais e sessenta e oito centavos) como Abono de Caixa, ressalvado o direito aos que já percebem vantagens em valor mais elevado

a) As remunerações previstas anteriormente são cumulativas com a verba decorrente do exercício de Função Gratificada.

b) Na hipótese de afastamento do/a empregado/a por motivo de readaptação em razão de doença profissional, serão mantidas as remunerações referidas neste parágrafo.

c) O/a caixa que desempenhar a função de tesoureiro perceberá, não sendo comissionado, o valor adicional de 1.126,20 (um mil cento e vinte e seis reais e vinte centavos), sem prejuízo da remuneração de caixa.

2. Fica assegurado aos empregados(as) que exercem as funções de 'Call Center', e aos que venham a exercer na vigência deste pacto, o direito ao recebimento mensal de uma gratificação no valor de 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais), respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

3. Fica garantido, aos Operadores de Negócio, uma gratificação fixa mensal no valor de R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais). Além do mais, aos Operadores de Negócio será garantida a permanência na função por ocasião de seu retorno de licença para tratamento de saúde e licença maternidade.

4. Os Plataformistas, considerados como tal todos os empregados/as lotados/as em agências e que não exerçam funções de operador de negócios ou de caixa, farão jus ao recebimento de uma gratificação fixa no valor de 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais).

a) Será criada a RV4 para plataformista, a ser repassada mensalmente, segundo o desempenho em captação da respectiva plataforma de serviços.

b) Esta remuneração variável formará um fundo específico e será dividida igualmente entre todos os funcionários do setor.

5. O maior reajuste que venha a ser pactuado incidirá em toda a tabela salarial dos quadros existentes no Banrisul, evitando assim que aconteçam novos cortes de letras.

6. Como forma de garantir a necessária isonomia de tratamento, será assegurado a todos/as os/as empregados/as o recebimento de anuênio em iguais parâmetros.

7. Como forma de colocar entraves na exacerbação da lógica da gestão individualista em detrimento da coletiva, as partes ajustam os seguintes princípios a serem perseguidos nas relações de trabalho:

a) Negociação permanente sobre todo e qualquer assunto relacionado com os objetivos de produtividade do Banrisul.

b) Fim das metas individuais.

c) O Banrisul deverá repassar mensalmente, a título de remuneração complementar, 10% (dez por cento) sobre o total das vendas de produtos financeiros realizadas nas unidades e 5% (cinco por cento) da receita de prestação de serviços, esta apurada trimestralmente, e distribuí-los de forma linear, ou seja, uma quantia igual para todos os empregados(as). Este direito deve atender a lógica de que os resultados do Banco dependem do trabalho de todos.

d) Exclusão do GMD da composição das metas.

e) O Banco se obriga a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão de caráter coletivo e definidas por departamentos e agências.

8. Na relação com seus empregados, o Banrisul se compromete a não praticar qualquer tipo de punição por meio da remuneração.

9. Será restabelecido o retorno do direito às férias antiguidade.

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

11. Os empregados 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.

12. Os/as 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.

13. O Banco pagará, com a devida correção monetária, a perda acumulada de 5,55% em relação aos reajustes da FENABAN, não recebidos pelos banrisulenses entre 1999 e 2000.

14. O Banco realizará o imediato pagamento das diferenças das horas extras, relativamente aos últimos 5 anos, em que o cálculo vinha sendo realizado de forma equivocada.

15. O intervalo dos empregados que trabalham 6 horas será de 30 minutos, já computados na jornada de trabalho.

16. Na relação contratual com seus empregados, o Banrisul se compromete a praticar como salário básico da categoria profissional o piso calculado pelo DIEESE.

17. A PLR específica do Banrisul será de 2,5%.

18. Nas situações em que existam horários de trabalho bancário incompatíveis com os horários de ônibus, o pagamento do vale transporte será obrigatoriamente em espécie.

19. O Banco criará as condições para possibilitar que os empregados que optarem por trilhar a carreira técnica possam chegar até o nível C.

20. O Banco concederá uma reposição salarial especial no piso do quadro TI-II, no valor R\$ 557,48 (quinhentos e cinquenta e sete reais e quarenta e oito centavos), somado ao maior índice de reajuste pactuado, garantindo que este incremento reflita em toda a tabela.

21. O Banrisul criará um incentivo de Vantagem de Nível de comissão imediatamente superior ao nível atual para os funcionários do quadro A que exerçam atividades de TI, nas unidades de TI.

22. Fica estabelecido para o mês de Abril o limite para pagamento das diferenças salariais decorrentes da promoção de padrão. Igualmente o Banrisul divulgará até Março as promoções regulamentares (tempo e merecimento), sem limite de vagas.

23. As partes estabelecem os seguintes princípios normativos a serem observados na relação trabalhista:

a) Criação da RV5, cujo pagamento dependerá do cumprimento das novas metas da DG e atingirá somente os empregados da DG.

b) Não haverá condicionamento do pagamento da RV1 ao cumprimento de metas, nem nas Agências e nem na DG.

c) Os reajustes diferenciados concedidos em Norma Coletiva para o piso da categoria serão efetivados nos pisos de todos os quadros.

d) Criação de condições para que se estabeleça a isonomia salarial entre GN1 e GN2.

e) Serão pagas todas as horas extraordinárias realizadas, inclusive quando realizadas para reuniões e treinamentos.

f) Criação de um grupo de trabalho com o objetivo de analisar os planos de funções vigentes nas demais instituições financeiras que exercem papel de banco público, para que se estabeleçam patamares salariais semelhantes no que se refere à remuneração de função, no sentido de diminuir a diferença salarial entre colegas que exerçam a mesma atividade.

g) No pagamento de RV2 para os Supervisores serão consideradas as comissões, independente de estar ou não cadastrados na plataforma de serviços.

24. Aos Instrutores em Treinamento Interno serão concedidos os mesmos reajustes salariais previstos nas Normas Coletivas dos bancários.

25. O Banrisul se compromete a fornecer lanche aos empregados da Noite/Madrugada em valor mínimo igual a 50% do vale-refeição.

26. A quebra de caixa deverá ser considerada para o cálculo de férias.

27. Será assegurada aos empregados do Banrisul que trabalham em venda de produtos de crédito imobiliário os mesmos 1% (um por cento) pagos aos chamados “correspondentes imobiliários”.

28. O Banrisul deverá atualizar o valor do km rodado anualmente, conforme variação no preço dos insumos.

II – PRÊMIOS E AUXÍLIOS

CLÁUSULA 2 – Prêmio Desempenho

O Banco reformulará o artigo 59 do seu Regulamento de Pessoal de forma a consagrar percentual de 10%, torná-lo perene e com distribuição equânime (Prêmio Desempenho), e com distribuição de 50% do prêmio desempenho no primeiro semestre de cada ano, e os 50% restantes ao final do segundo semestre.

§ Único - O Prêmio Desempenho será distribuído de forma igualitária para todos os empregados(as) inclusive os afastados(as) por doença, e não será compensado por outros programas internos de remuneração variável e nem pela PLR da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 3 – Auxílio Educação

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

§ 1º - O Banrisul pagará integralmente, a todos os empregado(as) interessados, os custos dos cursos da CPA10, CPA20, CEA e deslocamentos de quaisquer outras instituições similares, de revalidação da certificação e até mesmo no caso de reprovação. Os cursos deverão ser presenciais e em horário de trabalho.

§ 2º - O Banco se responsabilizará pela revalidação das certificações de todos os empregados(as), evitando que as mesmas venham a expirar, de modo que o processo esteja concluído em até, no máximo, 30 dias antes do vencimento da certificação.

CLÁUSULA 4 – Auxílios Refeição/Alimentação

O valor da 13ª Cesta Alimentação será de R\$ 1.425,00 (um mil quatrocentos e vinte e cinco reais).

§ 1º - O Banrisul estenderá o pagamento da cesta alimentação (cheque rancho) aos aposentados e pensionistas, custeada integralmente pelo Banco.

§ 2º O Banrisul fará o pagamento dos auxílios refeição/alimentação em espécie, nos locais onde não houver ou tiver dificuldades no credenciamento do cartão, tanto no Rio Grande do Sul como em Santa Catarina.

CLÁUSULA 5 - Auxílio Transferência

Nas transferências de empregados(as) para outros municípios, que importem em mudança de domicílio (o que só poderá ocorrer com a concordância dos mesmos), o banco garantirá as seguintes vantagens:

- a) Ajuda de custo para o empregado arcar com as despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado.
- b) Pagamento das despesas com transporte do empregado(a) e familiares.
- c) Ajuda no custeio de moradia, enquanto o(a) empregado(a) permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e a 50% do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 meses.

CLÁUSULA 6 - Auxílio Permanência

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 situação. Tais situações somente poderão ocorrer quando houver a concordância do/a empregado/a.

§1º - Nestas situações o Banco garantirá o reembolso de despesas relativas a atendimento médico emergencial quando, na localidade, não houver aceitação do convênio da CABERGS.

§2º - Com a gradativa extinção da compensação de cheques, fica garantida a manutenção salarial àqueles funcionários atingidos por esta mudança, independentemente do turno ou local a que forem realocados.

CLÁUSULA 7 - 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 oito anos e onze meses. Este benefício será mantido durante a vigência de eventual licença saúde ou acidentária.

III. DEMOCRATIZAÇÃO DO BANCO E TRABALHO DE TERCEIROS

CLÁUSULA 8 - Democratização nas Relações de Trabalho

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

- a) O Banco realizará eleição direta de diretor representante (DIREP) dos empregados e conselho de representantes (COREP), já previstos na Constituição Estadual.
- b) O Banco garantirá a transparência nas movimentações de pessoal do PROMOVE, publicando na intranet, em local mais acessível aos empregados(as), 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 disto, deverá respeitar a fila para transferências e não zerar o pedidos após 6 meses, como ocorre atualmente.
- c) O Banrisul assegurará a eleição de um delegado sindical por agência ou departamento.
- d) O Banco regulamentará garantia de visita das entidades sindicais representativas para explicar sua função e estimulando a adesão dos novos colegas, durante o treinamento de novos empregados.
- e) O banco garantirá a divulgação dos resultados de produção da área comercial e identificação da produção por cliente (que ocorrerá por meios eletrônicos), podendo fazê-lo em até 5 dias úteis para os resultados mensais e 10 dias úteis para os resultados semestrais.

- f) O Banco instituirá cursos permanentes de formação para prevenir e coibir quaisquer práticas opressivas e discriminatórias no ambiente de trabalho.
- g) O Banrisul se compromete a incluir nos processos internos de formação e capacitação de gestores, com a participação do movimento sindical, temas que abordem as questões de assédio moral, violência organizacional e outros tópicos antidiscriminatórios com relação a gênero, etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência.
- h) Os incentivos ou prêmios serão pagos pelo banco a todos os empregados(as) sem discriminação de qualquer segmento.
- i) Os empregados(as) 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.
- j) Os ABAs serão concedidos no aniversário do contrato dos empregados/as.
- l) O Banco dará ampla divulgação aos dados referentes à pesquisa de diversidade que foi realizada pela Fenaban, juntamente com os dados do balanço social e criará mecanismos para solução das deficiências encontradas e criará grupos de trabalho para encaminhar as deliberações da Comissão Nacional do GROS X Fenaban para acabar com desigualdades do Banrisul.
- m) O Banrisul criará políticas e programas mais incisivos contra o racismo, o machismo, a homofobia e demais formas de discriminação, instaurando mecanismos de punição exemplar aos assediadores.
- n) Nos processos de descomissionamento deverão ser adotados critérios objetivos, transparentes e bem definidos.

Cláusula 9 – Processos Seletivos Internos

Os processos seletivos internos para funções comissionadas deverão ser realizados através de provas objetivas, com inscrições abertas a todos os empregados e empregadas do Banco.

- a) 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 e com estágio probatório de 6 meses.
- b) Eliminação da trava de 1 ano para participação em novos processos seletivos, em qualquer situação.
- c) Nas hipóteses de reprovação no estágio probatório, deverá ser assegurada ao empregado a oportunidade de mais um período de estágio.
- d) Os/as empregados/as em cadastro de Reserva terão direito de participar de qualquer processo seletivo novo.

CLÁUSULA 10 - Trabalho de Terceiros

O Banrisul se compromete na ampliação do atendimento bancário de forma direta, através da abertura de novas unidades, garantindo o atendimento para todos os municípios do Rio Grande do Sul, dentro de um processo de inclusão bancária, assegurando indistintamente a prestação de todos os serviços bancários para a sociedade.

§ 1º - Os seus serviços serão prestados por meio de empregados diretos e em agências e postos de atendimento bancário, visando garantir a qualidade de atendimento e proteger o sigilo bancário.

§ 2º - O Banco assume o compromisso de eliminar gradativamente a prestação de serviços por meio de correspondente bancário.

§ 3º - O Banrisul dará cumprimento à legislação de segurança bancária, visando a proteção da vida de seus empregados e clientes.

§ 4º - O Banrisul suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização, e reverá os processos de terceirização já implantados num prazo de seis meses, e compromete-se a buscar reposição de empregados via novos concursos públicos.

§ 5º - Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, atendimento telefônico, autoatendimento, teleatendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda, vigilância e monitoração.

IV - SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 11 - Divulgação de Doenças Ocupacionais

O Banrisul divulgará semestralmente, por meio impresso, as doenças ocupacionais e doenças graves, detalhando seus sintomas, principalmente as LER/DORT e as psicológicas, pelo alto risco na categoria, fazendo com que os bancários possam identificar esses sintomas precocemente, procurando o auxílio necessário. Os sindicatos e a FETRAFI-RS terão acesso integral a estas informações.

CLÁUSULA 12 - Isonomia de Tratamento aos Afastados

Será assegurada a isonomia de tratamento aos bancários afastados por motivo de saúde ou acidente de trabalho, garantindo a estes o pagamento de Cesta Alimentação, Vale Refeição, PLR, RVs e demais prêmios enquanto durar o afastamento.

§ Único - O Banrisul assumirá o pagamento do salário do bancário 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.

CLÁUSULA 13 - Programa de Reabilitação

O banco deverá instituir um Programa de Reabilitação Profissional, cujo objetivo é assegurar, através de equipe multiprofissional, condições para a manutenção ou a reinserção do empregado no trabalho, após o diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa.

§ 1º - Farão parte do Programa os empregados que:

- a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (B-31), ou por Auxílio Doença Acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento;
- b) tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que, no exame de retorno ao trabalho, forem considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento;

§ 2º - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida, através da reabilitação profissional.

§ 3º - A implementação, execução e o acompanhamento do Programa de Reabilitação Profissional será de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do Banco e contará com a participação da Comissão Paritária de Saúde.

§ 4º - O Programa de Reabilitação Profissional observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA - Para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares, as queixas clínicas do trabalhador e o histórico médico;

b) DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES - A equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o empregado, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso;

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

d) ACOMPANHAMENTO – A partir do término do Programa de Reabilitação, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando recuperar a capacidade laborativa.

§ 5º - O Banrisul enviará trimestralmente aos sindicatos relatórios da participação dos bancários no Programa de Reabilitação Profissional, constando nome do reabilitado, início da reabilitação, conclusão da reabilitação e lotação.

§ 6º - Havendo necessidade da continuidade do processo de reabilitação, este prazo poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais, deverá ser encaminhado ao INSS.

§ 7º - O Banrisul desenvolverá políticas internas de combate à discriminação aos trabalhadores(as) adoecidos que estejam em atividade ou em reabilitação.

CLÁUSULA 14 - Cipas

O Banrisul promoverá a constituição das CIPAS por meio de eleições de todos os seus membros, inclusive dos representantes de unidades que não comportem a comissão, estendidas a todos, inclusive suplentes, as prerrogativas previstas nos itens 5.8 e 5.9 da NR 5 do MTE.

§ 1º - 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 entre outras atividades.

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

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

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

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

§ 6º - 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.

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

CLÁUSULA 15 - Intervalo Anti Fadiga

O Banco cumprirá a realização de pausas conforme 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.

CLÁUSULA 16 - Controle Médico em Saúde Ocupacional

O Banrisul executará um Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO) que visará à preservação da saúde do trabalhador em todos os seus aspectos, incluindo os problemas de saúde de ordem não ocupacional, mas com ênfase especial do diagnóstico dos problemas de saúde relacionados ao trabalho. Desta forma, conforme redação da própria NR7, deverá ter prioridade na prevenção, rastreamento e diagnóstico preventivo dos aspectos de

saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de doenças ocupacionais e levantamento estatístico dos/as adoecidos/as.

§1º - Os empregados do BANCO responderão a questionário imediatamente após a realização dos exames médicos de retorno, de mudança de função e periódico, previstos na NR 7 do MTE – PCMSO a fim de avaliar a qualidade desses exames.

§2º - Os empregados receberão o questionário em até 48 horas após a realização do exame e, após respondê-lo, o acondicionarão em envelope específico para esse fim encaminhado juntamente com o formulário, o qual será lacrado e enviado diretamente à área de ST do banco, permanecendo lacrado até o momento da tabulação de todos os questionários recebidos, que deverá se dar logo após a conclusão do ciclo do exame periódico anual.

§3º - O formulário e o envelope não conterão qualquer dado que possa identificar o empregado.

§4º - O questionário será elaborado em comum acordo entre a representação dos bancos e a FETRAFI/RS.

§5º - Após a realização da tabulação dos questionários os resultados serão apresentados e debatidos com a COMISSÃO DE SAÚDE/FETRAFI-RS, a fim de se propor medidas necessárias para a melhora da qualidade desses exames, podendo ser adotada inclusive a ruptura de vínculo com profissionais ou clínicas eventualmente contratados para esse fim.

§6º - Os profissionais do SESMT deverão visitar continuamente os locais de trabalho e conhecer em profundidade as rotinas de trabalho e os riscos delas decorrentes, dando enfoque à prevenção. Sempre que possível, a Comissão de Saúde acompanhará tais visitas.

§7º – Anualmente, o banco realizará análise dos agravos e doenças dos seus funcionários relacionando os CID's (Código Internacional de Doença) com o CBO (Classificação Brasileira de Ocupação).

§ 8º – O resultado desta análise será amplamente divulgado e discutido com as Entidades Sindicais, CIPA e Comissão de Saúde Paritária.

CLÁUSULA 17 - Infortúnio Laboral/ Assaltos e sequestros

Tendo como norte o princípio da responsabilidade objetiva do empregador em relação aos infortúnios laborais de seus empregados, fica estabelecido que:

- a) Todos os bancários e bancárias devem ter atendimento psicológico e médico imediato após a ocorrência do evento traumático e somente voltarão à prestação laboral após a declaração formal do médico responsável pelo PCMSO da agência de que estão em condições de trabalho normal.
- b) O Banco ressarcirá as despesas decorrentes de tratamentos médicos, psicológicos, medicações e outros procedimentos clínicos, laboratoriais e hospitalares que se fizerem necessários após a ocorrência do infortúnio laboral. Os bancários terão direito a livre escolha dos profissionais médicos, psiquiatras e psicólogos após a ocorrência dos assaltos e não haverá restrição quanto ao número de atendimentos, cabendo ao profissional responsável determinar o número de consultas necessário.
- c) Haverá fechamento do local de trabalho no dia em que ocorra um evento traumático.
- d) Haverá atendimento presencial e imediato aos empregados atingidos pelo fato violento. A retomada do atendimento ao público somente ocorrerá quando todos os empregados envolvidos tiverem recebido atendimento pessoal e individual e tiverem laudo que autoriza sua prestação laboral.
- e) Haverá registro no prontuário médico do empregado da exposição ao evento traumático e das constatações da avaliação clínica, bem como emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) para todos os funcionários que, direta ou indiretamente, foram vítimas do infortúnio.
- f) Haverá avaliação clínica e psicológica, bimestral, nos dozes meses que se seguirem ao evento.
- g) Deverá haver dispensa do ponto nos horários em que os bancários estiverem em consulta médica ou psicológica em decorrência de evento violento.
- h) Será disponibilizada ao empregado, sem custo, a realização de consultas com médicos e/ou psicólogos, de livre escolha do trabalhador, pelo tempo necessário de tratamento, conforme prescrição do profissional responsável, sem qualquer limite de consultas.
- i) Haverá pagamento de indenização equivalente às despesas realizadas pelo bancário, para custeio de tratamento médico/psicológico, inclusive de medicamentos.

CLÁUSULA 18 – “Call Center”

O Banco se compromete a observar as regras estabelecidas na Portaria SIT 09, de 30 de março de 2007, garantindo-as, no que se refere aos intervalos de repouso e de alimentação, para

todos os bancários que exercem tarefas no *Call Center* da instituição. Além do mais, o Banrisul se compromete a:

- a) Conceder o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, da CLT, correspondente a Vinte (20) minutos diários.
- b) Observar o registro das pausas de intervalo previstas na Portaria SIT 09, de 30 de março de 2007.

CLÁUSULA 19 - Outros Temas Relacionados Com a Saúde no Trabalho

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

- a) Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pelo banco e realizados em local escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele, independente da existência de médicos, clínicas ou laboratórios credenciados à Cabergs.
- b) O Banco cumprirá a legislação que prevê que nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação.
- c) Além da relação de CAT's emitidas mensalmente, o Banrisul fornecerá todos os meses às entidades sindicais, listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica, indicando o local a que passaram a desempenhar suas tarefas.
- d) O banco deverá emitir a CAT sempre que o(a) bancário(a) apresentar atestado que indique suspeita/diagnóstico de doença relacionada ao trabalho, firmada por médico assistente.
- e) O Banco garantirá permanentemente às entidades sindicais a realização de 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 primeiramente ao banco para serem solucionadas.
- f) A Comissão Paritária de Saúde será mantida com o intuito de encaminhar e negociar as reivindicações do funcionalismo para a construção de uma Política Permanente e Integral de Saúde, em conjunto com as entidades sindicais e o comando dos banrisulenses.
- g) O calendário de reuniões será pré-definido por todo o ano, não cabendo a nenhuma das representações paritárias desmarcar/faltar as reuniões sem justificativa relevante, comunicada por escrito a outra parte antes da data agendada.
- h) O Banco deverá cumprir lei federal que garanta acessibilidade nos locais de trabalho e condições de trabalho para pessoas com deficiência.
- i) O Banco efetivará análise ergonômica que deverá ser realizada pelo SESMT na rede de agências e Direção Geral com acompanhamento das entidades sindicais, visando resolver os problemas de inadequação de mobiliário e de organização do trabalho.

j) É compromisso do Banrisul retornar imediatamente o projeto de Ginástica Laboral sem critérios numéricos para participação, inclusive em todos os turnos do Call Center.

l) O Banrisul garantirá aos empregados ativos que recebem aposentadoria pela Previdência Social, e que se afastem por mais de 15 dias, em virtude de doença ou acidente de trabalho, 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.

m) Será emitida a CAT a todos os empregados(as) da agência/departamento em caso de assalto ou tentativa deste, independente de avaliação médica.

CLÁUSULA 20 - Compromisso de Normatização Sobre Assédio Sexual

O Banrisul se compromete a criar Instrução Normativa com o objetivo de combater de modo mais efetivo o assédio sexual entre os empregados, ou seja, “constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. É sugerido que tal Normativo tenha o seguinte conteúdo:

a) Na hipótese da vítima ou testemunha do assédio sexual ser demitida será anulada a demissão, bem como o assediador sofrerá as penalidades de uma falta grave.

b) Será criado um canal de comunicação direta, para que o(a) assediado(a) possa denunciar os fatos que lhe agrediram. Essas denúncias podem ser realizadas por meio da correspondente entidade sindical.

c) Havendo reincidência de práticas ofensivas, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo banco, este também deverá ser responsabilizado.

d) O custeio integral do tratamento do(a) empregado(a) que adoecer em função de assédio sexual, até obtenção da alta, será responsabilidade do Banco.

e) 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.

f) Será obrigação do Banco garantir a integridade física e mental dos seus trabalhadores(as), bem como custear e implementar ações de prevenção contra o assédio sexual.

CLÁUSULA 21 - Compromisso de Normatização do Combate à Violência no Trabalho pelo Assédio Moral/Organizacional

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. A violência no trabalho, conforme a OIT, é definida como qualquer ação, incidente ou comportamento que não se pode ser considerado uma atitude razoável e com a qual se ataca, prejudica, degrada ou fere uma pessoa dentro do ambiente de seu trabalho ou como resultado direto da mesma. Comumente, a violência no trabalho fere a dignidade e autoestima de quem é vítima, de modo que a pessoa se sente incapaz de enfrentar a situação.

- a) Na hipótese da vítima ou testemunha da violência no trabalho ser demitida, este ato será considerado nulo.
- b) Será criado um canal de comunicação direta, para que a vítima possa denunciar os fatos que lhe agrediram. Essas denúncias podem ser realizadas por meio da correspondente entidade sindical.
- c) Havendo reincidência de práticas ofensivas, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo banco, este também deverá ser responsabilizado.
- d) O custeio integral do tratamento do(a) empregado(a) que adoecer em função de violência no trabalho, até obtenção da alta, será responsabilidade do Banco.
- e) 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.
- f) Nos casos em que resultar adoecimento devido a estas práticas descritas no *caput*, o banco deverá efetuar a correta emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).
- g) Será obrigação do Banco garantir a integridade física e mental dos seus trabalhadores(as), bem como custear e implementar ações de prevenção contra qualquer tipo de violência no trabalho.

V - SEGURANÇA BANCÁRIA

CLÁUSULA 22 – Equipamentos de Segurança

O Banco deverá implementar imediatamente as portas giratórias e vidros blindados em todas as agências e PABs do Banrisul, bem como instrumentos de vigilância eletrônica - câmeras de vídeo independentemente das legislações municipais. Implantará, também, biombos em frente aos caixas.

CLÁUSULA 23 – Outras Medidas de Segurança

Além dos equipamentos de segurança, o Banco se compromete com as seguintes medidas:

- a) Adotar uma política de segurança contra os assaltos, onde sejam respeitados os dispositivos legais de segurança bancária e considerada a opinião dos trabalhadores através dos Cipeiros e das Comissões de Saúde e Segurança, dos órgãos de segurança pública e outros órgãos

responsáveis na área de segurança ou saúde do trabalhador. O Banco reverá o uso de equipamento de retardo de abertura de cofre e manterá e aprimorará o atendimento médico e psicológico aos funcionários vítimas dos assaltos.

b) Realizar a abertura e fechamento das agências de qualquer categoria por empresa especializada, sendo vedada a posse de chaves ou dispositivos de abertura pelos bancários de qualquer nível hierárquico.

c) Acabar com a responsabilização dos trabalhadores(as) de caixa e de tesouraria pelo recebimento de dinheiro falso e de notas manchadas ou danificadas por dispositivo antifurto.

d) Manter e incluir em Instrução Normativa Interna (IN) a Comissão Paritária de Segurança, com o estabelecimento das condições de seu funcionamento.

e) Cumprir a Legislação municipal vigente, quando houver, no que tange à segurança bancária.

f) Garantir a realização periódica de cursos de prevenção a assaltos e sequestros.

g) Garantir que o abastecimento dos caixas externos seja efetuado por empresa de segurança especializada.

h) Extinguir as metas de transporte de valores.

i) Vedar a posse de chaves ou dispositivos de abertura de agência por parte de qualquer empregado/a.

j) Vedar o abastecimento de caixas eletrônicos externos por empregado do Banco.

VI – OUTROS COMPROMISSOS DO BANRISUL

CLÁUSULA 24 – Gestão da Cabergs

O Banrisul se compromete com a democratização da Cabergs, garantindo eleição direta entre todos os empregados, de no mínimo um diretor.

§ Único – Também é compromisso do Banco:

a) Ampliar os convênios para atendimento ao interior do Estado, onde o atendimento é precário.

b) Reajustar os planos médicos e odontológicos somente após a sua aprovação por parte dos usuários da Cabergs.

c) Criar uma equipe de profissionais para ir periodicamente na rede no RS a fim de ampliar os convênios médicos e odontológicos, verificar os problemas que ocorrem e saná-los, bem como acompanhar os planos conveniados fora do RS.

- d) Manter, por parte da Cabergs, acompanhamento direto dos Planos de Saúde, para evitar transtornos e cobranças indevidas dos benefícios por parte dos médicos conveniados.
- e) Responsabilizar a Cabergs pela gerência dos Planos de Saúde e odontológico, não delegando às administrações, tarefas que eles não conseguem cumprir efetivamente.
- f) Ampliar o número de consultas psiquiátricas e psicológicas para no mínimo oito consultas/mês, ou mais, conforme prescrição médica.
- g) Ampliar a cobertura hospitalar para internação em clínicas psiquiátricas.
- h) Criar um fundo para cobertura de TPDS.
- i) Isentar dos TPDS para exames básicos, RX, Ecografia, etc., para todos os planos.
- j) Ampliar a cobertura para próteses, órteses e incluir cobertura para novos tratamentos não previstos no plano um.
- l) Garantir que, onde não houver profissionais conveniados, a Cabergs 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) Realizar seleção pública para contratação de empregados/as na Cabergs.
- o) Ampliar o número de consultas para gestantes, conforme as reais necessidades das empregadas.

CLÁUSULA 25 - Plano de Carreira

O Banrisul se compromete a implantar imediatamente o Plano de Carreira Básico e a implantação das subcomissões já acordadas, bem como a criação de comissão para discutir o Sistema de Promoções por Mérito/Avaliações. Também é compromisso do Banco iniciar, na Comissão Paritária, a discussão sobre as Funções/Comissões, independentemente da Ação Judicial do Ministério Público.

Comando Nacional dos Banrisulenses
FETRAFI/RS e Sindicatos Filiados