|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONVENÇÃO COLETIVA | CLT | COMENTÁRIOS ASSESSORIA JURÍDICA |
| **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**  As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em  1º de setembro de 2022, abrangendo o período de 1º.09.2021 a 31.08.2022, e em 1º de setembro de 2023, abrangendo o período de 1º.09.2022 a 31.08.2023:  a) em 1º.09.2022, os salários praticados em 31.08.2022 **serão reajustados em 8,0% (oito virgula zero por cento), com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho**; e  b) em 1º.09.2023, os salários praticados em 31.08.2023 serão reajustados **pelo INPC/IBGE** acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023, **acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), com as compensações previstas nesta Convenção.**  Parágrafo primeiro - Os reajustes previstos nas alíneas “a” e “b” do caput desta cláusula incidirão **sobre a remuneração fixa mensal** praticada, respectivamente, em 31.08.2022 e em 31.08.2023, em cada banco, **sendo compensáveis todas as antecipações concedidas,** respectivamente, nos períodos de setembro/2021 a agosto/2022 e de setembro/2022 a agosto/2023, **exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem**.  Parágrafo segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se **remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais**  **de natureza salarial**, **excluído o valor do ATS - Adicional por Tempo de Serviço**, que é tratado, especificamente, na cláusula sexta desta Convenção.  Parágrafo terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2021 ou após 1°.09.2022, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois destas  datas, **o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando**  **existentes**.  Parágrafo quarto - **Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta**  **Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes** previstos nesta cláusula. | NÃO EXISTE CORRESPONDÊNCIA NA CLT. O que existe sobre o tema é apenas a política de reajuste do salário mínimo (Lei 14.463, de 28/08/2023). Quanto aos salários acima do mínimo, vale o previsto no artigo 611 da CLT, que é a prevalência do negociado. | Trata-se de um ganho, ao se assegurar um salário-base acima do salário mínimo nacional |
| **CLÁUSULA 2º - SALÁRIOS DE INGRESSO**  Para a **jornada de 6 (seis) horas**, nenhum empregado poderá ser admitido **com salário inferior aos seguintes valores**:  a) a partir de 1°.09.2022:  a.1) Pessoal de **Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 1.859,40 (um mil, oitocentos e**  **cinquenta e nove reais e quarenta centavos);**  a.2) Pessoal de **Escritório: R$ 2.664,93 (dois mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e três centavos);** e  a.3) **Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos**  **ou recebimentos: R$ 2.664,93 (dois mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e três centavos**).  b) em 1º.09.2023, os **salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE**, acumulado de setembro de 2022 a agosto de 2023, **acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).**  Parágrafo primeiro - **Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R$ 3.360,98 (três mil, trezentos e sessenta reais e noventa e oito centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso e a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção**.  Parágrafo segundo - **O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício**, e **o valor da bolsa não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto no item “a.1”, da letra “a”, desta cláusula**, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo **que o disposto nesta clausula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho**.  Parágrafo terceiro - Esta clausula **não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação especifica**, e não pela presente norma coletiva.  Parágrafo quarto - **Quando o salário decorrente da aplicação dos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva resultar em valor inferior aos salários de ingresso aqui estabelecidos, prevalecendo, como novo salário, o valor mínimo previsto nesta clausula.** | Situação semelhante à anterior (cláusula 1ª). O que existe é a garantia de piso como salário mínimo (R$ 1.412,00). Aqui, o negociado está acima do valor legal, como previsto no artigo 611 da CLT. | Trata-se de um ganho, ao se assegurar um salário-base acima do salário mínimo nacional |
| **CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO**  A partir de 1°.09.2022, empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:  a) pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 2.036,79 (dois mil e trinta e seis reais e setenta e nove centavos);  b) pessoal de Escritório: R$ 2.921,64 (dois mil, novecentos e vinte e um reais e sessenta e quatro centavos); e  c) tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 2.921,64 (dois mil, novecentos e vinte e um reais e sessenta e quatro centavos).  Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria percebendo mensalmente a remuneração total mínima de R$ 3.946,74 (três mil, novecentos e quarenta e seis reais e setenta e quatro centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso, a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção, e outras verbas de caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes neste instrumento.  Parágrafo segundo - O valor do item outras verbas de caixa, referido no parágrafo anterior, será de R$ 329,11 (trezentos e vinte e nove reais e onze centavos).  Parágrafo terceiro - Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no caput desta cláusula, a partir do dia 1º (primeiro) deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia 1º (primeiro) do mês seguinte.  Parágrafo quarto - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa a partir de 1º.09.2022, para estagiários que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto na letra “a”, desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.  Parágrafo quinto - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.  Parágrafo sexto - Os valores com o reajuste previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não existe previsão na CLT. Fruto de negociação. | Trata-se de um ganho, ao se assegurar um salário-base acima do salário mínimo nacional, em um curto lapso de tempo. |
| **CLÁUSULA 6° - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**  O adicional por tempo de serviço, no valor de R$ 39,81 (trinta e nove reais e oitenta e um centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente Convenção, nas seguintes condições:  a) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante clausula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao adicional por tempo de serviço, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço ou que vier a completar-se, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ao mesmo empregador;  b) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a optado por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante clausula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na clausula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001; e  c) o empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.  Parágrafo primeiro - As condições previstas nas letras “a”, “b” e “c” não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.  Parágrafo segundo - Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a clausula de opção por indenização do adicional por tempo de serviço desta Convenção Coletiva de Trabalho, quando será concedido o adicional por tempo de serviço.  Parágrafo terceiro - O adicional previsto nesta clausula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.  Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta clausula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1°.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero virgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**  Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 696,00 (seiscentos e noventa e seis reais) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.  Parágrafo primeiro - A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.  Parágrafo segundo - Os valores com o reajuste previsto no caput desta cláusula serão corrigidos em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 13 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES**  Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R$ 226,78 (duzentos e vinte e seis reais e setenta e oito centavos), a título de gratificação de compensador de cheques.  Parágrafo primeiro - Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.  Parágrafo segundo - O valor previsto no caput desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO REFEIÇÃO**  Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R$ 46,11, (quarenta e seis reais e onze centavos), a partir de 1º.09.2022, sem descontos, por dia de trabalho, por meio de instrumentos de pagamento, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis.  Parágrafo primeiro - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxilio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.  Parágrafo segundo - Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do  Trabalho e Previdência.  Parágrafo terceiro - Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos serviços de fornecedoras de alimentos contratados pelo banco não farão jus à concessão do auxílio refeição.  Parágrafo quarto - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por receber o benefício sob a forma de auxílio alimentação e/ou auxilio refeição, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, ressalvadas práticas mais benéficas aos empregados adotadas pelos bancos.  Parágrafo quinto - O auxílio, inscrito ou não no Programa de Alimentação do Trabalhador, não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, inclusive se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.  Parágrafo sexto - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, quando enquadrado no PAT, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021 (D.O.U. 11.11.2021), da alínea “c”, $ 9°, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, §9°, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999.  Parágrafo sétimo - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).  Parágrafo oitavo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.  Parágrafo nono - Caso o banco esteja inscrito no PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.  Parágrafo décimo - As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à ampliação da segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição e alimentação. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**  Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio alimentação, no valor mensal de R$ 799,38 (setecentos e noventa e nove reais e trinta e oito centavos), a partir de 1º.09.2022, por meio de instrumentos de pagamentos, juntamente com o auxílio refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas na cláusula de auxilio refeição, no seu caput e §§ 1°, 4º, 5 º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10.  Parágrafo primeiro - O auxílio alimentação é extensivo ao (à) empregado (a) que se encontra em gozo de licença-maternidade.  Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao auxílio alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.  Parágrafo terceiro - Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.  Parágrafo quarto - O empregado que tiver direito ao benefício previsto nesta cláusula, no mês de setembro ou no mês de outubro de 2022, receberá o valor adicional de R$ 1.000,00 (um mil reais), em caráter excepcional, a ser concedido uma única vez, até o dia 31.10.2022. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 16 - DÉCIMO TERCEIRO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**  Os bancos concederão, até o dia 30.11.2022, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio alimentação, no valor de R$ 799,38 (setecentos e noventa e nove reais e trinta e oito centavos), por meio de documentos de instrumentos de pagamento, ressalvadas condições mais vantajosas.  Parágrafo primeiro - O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo ao (à) empregado (a) que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.  Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao 13º auxílio alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.  Paragrafo terceiro - Observam-se em relação ao benefício previsto no caput desta cláusula as mesmas condições estabelecidas nos §§ 1°, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10° da cláusula do auxílio refeição.  Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder essa data, cujos pagamentos serão efetuados até o dia 30.11.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 17 - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ**  Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 602,81 (seiscentos e dois reais e oitenta e um centavos), a partir de 1º.09.2022, para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.  Parágrafo primeiro - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias, salvo se disposto de forma mais benéfica na política de cada banco.  Parágrafo segundo - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.  Parágrafo terceiro - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.  Paragrafo quarto - A concessão da vantagem contida nesta clausula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7° da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos $$ 1° e 2° do Artigo 389 da CLT e a Portaria nº 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (D.O.U de 11.11.2021). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei n 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9°, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.  Paragrafo quinto - O valor previsto no caput desta clausula será corrigido em 1°.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero virgula cinco por cento). | Lei  4266/1963: Art. 1º. O salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos.  Art. 2º. O salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade.  Art. 4º. O pagamento das [*quotas do*](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5890.htm) salário-família será feito pelas próprias empresas, mensalmente, aos seus empregados, juntamente com o do respectivo salário, nos termos do artigo 2º.  § 1º. Quando os pagamentos forem semanais ou por outros períodos, as quotas serão pagas juntamente com o último relativo ao mês.  § 2º. Para efeito do pagamento das quotas, exigirão as empresas, dos empregados, as certidões de nascimento dos filhos, que a isto os habilitam.  § 3º. As certidões expedidas para os fins do § 2º deste artigo são isentas de selo, taxas ou emolumentos de qualquer espécie, assim como o reconhecimento de firmas a elas referente, quando necessário.  § 4º. Dos pagamentos de quotas feitos, guardarão as empresas os respectivos comprovantes, bem como as certidões, para o efeito da fiscalização dos Institutos, no tocante ao reembolso a que se refere o art. 5º.  Art. 5º. As empresas serão reembolsadas, mensalmente, dos pagamentos das quotas feitos aos seus empregados, na forma desta lei, mediante desconto do valor respectivo no tal das contribuições recolhidas ao Instituto ou Institutos de Aposentadoria e Pensões a que forem vinculadas. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. Há a previsão do salário família, mas que incide sobre o salário mínimo. |
|  |  |  |
| **CLÁUSULA 19 - AUXÍLIO FUNERAL**  Os bancos pagarão aos seus empregados auxilio funeral no valor de R$ 1.357,96 (um mil, trezentos e cinquenta e sete reais e noventa e seis centavos), a partir de 1°.09.2022, pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.  Parágrafo primeiro - O banco que já concede benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.  Parágrafo segundo - O valor previsto no caput desta clausula será corrigido em 1°.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero virgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 20 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**  Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno a residência, a partir de  1°.09.2022, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., que participem de sessão de compensação em Período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R$ 139,76 (cento e trinta e nove reais e setenta e seis centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor mais elevado.  Parágrafo primeiro - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.  Parágrafo segundo - Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.  Parágrafo terceiro - O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.  Parágrafo quarto - O banco que já fornece condução não poderá substitui-la pela verba desta cláusula.  Parágrafo quinto - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula ser cumulativa com o benefício do vale-transporte.  Parágrafo sexto - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 22 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**  O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:  a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9.471, de 14.07.97 - D.O.U.15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola; e  b) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. | Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:  I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;              II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;  III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;        IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;  V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.  VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na [letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4375.htm#art65c) (Lei do Serviço Militar).                   VII - nos dias em que estiver comprovadamente **realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.**  VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.  IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.  X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;  XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.  XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.  Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho. | Êxito na negociação. Não há previsão para folga em dia de prova escolar obrigatória. |
| **CLAÚSULA 24 – FOLGA ASSIDUIDADE**  Os bancos concederão 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de  Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:  a) fruição de 1º.09.2022 a 31.08.2023, relativamente à frequência de 1º.09.2021 a 31.08.2022; e  b) fruição de 1º.09.2023 a 31.08.2024, relativamente à frequência de 1º.09.2022 a 31.08.2023;  Parágrafo primeiro - Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o banco.  Parágrafo segundo - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.  Parágrafo terceiro - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.  Parágrafo quarto - O banco que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como faltas abonadas, abono assiduidade, folga de aniversário, e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado no parágrafo primeiro. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal folga não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 29 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**  Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.  Parágrafo primeiro - A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar as seguintes condições:  a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1°.09.2022. Os empregados que, em 1°.09.2022, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;  b) a cada período de 6 (seis) meses de licença é facultado ao banco submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;  c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS; e  d) recusando-se o empregado a se submeter a junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que quando tenha recebido alta do INSS.  Parágrafo segundo - A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos, do laudo do médico indicado pela outra parte.  Parágrafo terceiro - Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.  Parágrafo quarto - Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.  Parágrafo quinto - Quando o empregado não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições do parágrafo primeiro, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.  Parágrafo sexto - A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13° salário.  Parágrafo sétimo - O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.  Parágrafo oitavo - O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.  Parágrafo nono - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, devendo ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.  Parágrafo dez - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 30 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**  O banco arcará com o ônus do prémio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal vantagem não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO**  Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 199.664,97 (cento e noventa e nove mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e noventa e sete centavos).  Parágrafo primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no caput, sem definição quanto a invalidez permanente, o banco complementará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13° salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.  Parágrafo segundo - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.  Parágrafo terceiro - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1°.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS**  No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados.  Parágrafo primeiro - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.  Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Cláusula favorável, pois veda a cobrança no telefone particular do bancário. |
| **CLÁUSULA 47 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA**  As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.  Parágrafo primeiro - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES. n° 128, 28.03.2022 (D.O.U de 29.03.2022) e legislação posterior.  Parágrafo segundo - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os bancos divulgarão, internamente, as vantagens de que trata o caput desta cláusula e determinarão que a opção do(a) empregado(a) será feita diretamente a área de Recursos Humanos. | Criação Jurisprudencial (STF – ADI 4277). Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER**  As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 49 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER**  Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.  Parágrafo único. Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis, pelo banco. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO**  O banco informará qual o canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.  Parágrafo primeiro. O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.  Parágrafo segundo. A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 51 - MEDIDAS DE APOIO**  A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:  a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e  b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.  Parágrafo único. O banco decidirá sobre o aceite da solicitação. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 52 - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO**  O banco, a seu critério, poderá:  a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas a prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;  b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL**  O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de apoio. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO**  O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado na Comissão Bipartite de Diversidade. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO**  O banco não poderá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado o canal previsto na cláusula que trata do canal de apoio. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 60 - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA**  Os bancos que aderirem ao Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho, por meio de Termo de Entendimento, cujo conteúdo segue abaixo, realizarão, até maio de 2023, reunido de acompanhamento das iniciativas até então realizadas, em conjunto com a FENABAN e a CONTRAF.  Parágrafo único - O Termo de Entendimento para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:  TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  Em consonância com o objetivo de aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão, e respeitando as características da cultura e dos valores organizacionais particulares, o Banco signatário deste instrumento, em seus Programas de Desenvolvimento Gerencial aplicáveis aos empregados que atuam na gestão de pessoas, dará ênfase a conteúdos que contribuam para a melhoria das relações de trabalho.  Parágrafo primeiro - O conteúdo desses programas será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados a Comunicação, a Saúde e ao Ambiente de Trabalho, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional.  Parágrafo segundo - O programa de que trata o presente instrumento será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados - COE.  Parágrafo terceiro - O presente TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO vigerá exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho. | Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. | Êxito pleno, já que a forma que se darão os programas não é prevista na lei. |
| **CLÁUSULA 61 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA**  A adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se dará pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula.  Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:  “CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na cláusula de MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DO TRABALHO, da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.  CLÁUSULA SEGUNDA - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo adota os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:  a. valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;  b. conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e  c. promoção de valores éticos e legais; e  d. comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.  Parágrafo primeiro - O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.  Parágrafo segundo - As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:  a. declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;  b. disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;  c. avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;  d. consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e  e. ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.  Parágrafo terceiro - O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.  Parágrafo quarto - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos: a. apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato:  a.1) na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;  b. a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;  c. os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;  d. a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;  d.1) a denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;  e. o banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la;  f. o sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;  f.1) a denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante; e  g. o banco avaliará a possibilidade de realocação para outra dependência, do empregado cuja denúncia tiver sido considerada procedente.  Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.  CLÁUSULA 3º - VIGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigerá exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.” | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tais mecanismos não são previstos em lei. |
| **CLÁUSULA 62 - REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO - ADESÃO VOLUNTÁRIA**  A requalificação e a realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula, o qual será aplicado em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).  Parágrafo único - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:  “CLÁUSULA 1º - DA FINALIDADE DO INSTRUMENTO O presente Acordo Coletivo de Trabalho para adesão ao disposto na cláusula de REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, pelo qual as partes estabelecem que a requalificação e realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão consoante os critérios previstos nesta Cláusula.  Parágrafo primeiro - O banco adere voluntariamente ao presente instrumento, a fim de aplicá-lo em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).  Parágrafo segundo - O banco divulgará as vagas existentes de forma acessível a todos os empregados referidos no parágrafo primeiro.  Parágrafo terceiro - O banco comunicará aos empregados referidos no parágrafo primeiro, os requisitos e as competências requeridos para cada vaga existente.  Parágrafo quarto - Independentemente de idade, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, poderão inscrever-se para participar da seleção aos programas de requalificação e realocação todos os empregados referidos no parágrafo primeiro, que atendam aos requisitos básicos das vagas existentes, e que, no caso de requalificação, tenham condições de ser qualificados para essas vagas em curto espaço de tempo conforme avaliação do banco.  Parágrafo quinto - Observado o processo seletivo previsto no parágrafo quarto, ficará a critério do banco a escolha do empregado que participará tanto da requalificação como da realocação.  Parágrafo sexto - As partes reconhecem que o apoio da alta direção, o compromisso dos gestores e o comprometimento do empregado serão fundamentais para o sucesso do programa.  Parágrafo sétimo - Respeitadas as condições previstas nos parágrafos terceiro, quarto, e quinto, o banco definirá as necessidades de requalificação do empregado referido no parágrafo primeiro e arcará com o investimento necessário à sua qualificação técnica.  Parágrafo oitavo - A efetividade dos programas de requalificação e realocação será verificada em dois níveis de acompanhamento:  a. Reuniões de acompanhamento dos resultados específicos do banco, entre os representantes deste e da comissão de empregados coordenada pela CONTRAF; e  b. Reuniões de acompanhamento de natureza qualitativa, entre a CONTRAF e a Comissão de Negociações da FENABAN.  CLÁUSULA 2 - DISPOSIÇÕES FINAIS  A celebração deste instrumento não implica em qualquer forma de garantia de emprego individual ou coletiva no banco ou de nível de emprego no setor.  CLÁUSULA 3 - VIGÊNCIA  O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigerá exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.” | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 63 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / CERTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS ATIVOS**  Na hipótese de o banco exigir do empregado a certificação para comercialização de produtos de investimento, CPA 10 ou CPA 20, reembolsará ao empregado o valor da inscrição na prova de certificação, desde que tenha obtido aprovação no exame respectivo.  Parágrafo único - Para certificações obtidas antes da admissão, o banco ficará desonerado do reembolso. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 64 - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com  despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de  1°.09.2022, até o limite de R$ 2.023,83 (dois mil e vinte e três reais e oitenta e três  centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por  empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais  vantajosos.  Parágrafo primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data  da comunicação da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida, limitado  ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da  solicitação.  Parágrafo segundo - O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade,  após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade  promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.  Parágrafo terceiro - O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.  Parágrafo quarto - Os empregados dispensados até 31.08.2022 estão abrangidos pelas  condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022.  Parágrafo quinto - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1°.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLAUSULA 65 - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA**  Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial, percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que, cumulativamente:  a) tenha sido considerado inapto pelo médico do trabalho do banco; e  b) comprove ter apresentado recurso válido à Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro Social - JR/CRSS.  Parágrafo primeiro - Em qualquer hipótese, a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao banco, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica. Neste mesmo documento, o empregado autorizar previamente o respectivo reembolso do valor adiantado pelo banco, nos seguintes prazos e condições:  a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do recurso, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente;  b) em caso de indeferimento do benefício, ou do não provimento do recurso, o valor do adiantamento não será descontado; e  c) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao banco serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado, em sendo insuficiente este, mediante débito do saldo remanescente em conta corrente, ressalvada a hipótese mencionada na letra “b” deste parágrafo.  Parágrafo segundo - O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que deixar de comparecer à perícia médica agendada pelo INSS, ou requerer remarcação da mesma. Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em consonância com o parágrafo primeiro desta cláusula.  Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado, perderá o direito ao adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.  Parágrafo quarto - O adiantamento de que trata a presente cláusula não poderá ultrapassar o período máximo de 120 (cento e vinte) dias para todos os fins.  Parágrafo quinto - O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico indicando afastamento superior a 15 (quinze) dias, até o 1° dia útil a contar da data da sua emissão, e da comprovação do agendamento da 12 (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS.  Parágrafo sexto - Esta cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas que tratam do auxílio alimentação, do décimo terceiro auxílio alimentação e da complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.  Parágrafo sétimo - O adiantamento previsto nesta cláusula não será cumulativo com o pagamento referido na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.  Parágrafo oitavo - As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos a presente cláusula se propõe a minimizar.  Parágrafo nono - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais fazem parte os signatários da presente Convenção. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal possibilidade não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 70 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO**  O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.  Parágrafo primeiro - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.  Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.  Parágrafo terceiro - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito a desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.  Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.  Parágrafo quinto - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.  Parágrafo sexto - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.  Parágrafo sétimo - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito na negociação. Impedirá o excesso de horas-extras. |
| **CLÁUSULA 71 - DA AJUDA DE CUSTO**  O banco pagará ao empregado, que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R$ 1.036,80 (um mil e trinta e seis reais e oitenta centavos), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.  Parágrafo primeiro - Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.  Parágrafo segundo - O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no caput desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.  Parágrafo terceiro - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do caput desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.  Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).  Parágrafo quinto - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada. | Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.  § 1o Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.  § 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. | Êxito pleno, já que tal valor não é previsto em lei. |
| **CLÁUSULA 74 - IGUALDADE DE TRATAMENTO**  Será assegurado ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:  a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e  b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 75 - CANAL DE ACESSO**  O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que necessário, entrar em contato com o banco, por meio do canal indicado. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 76 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**  O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 77 - CONFIDENCIALIDADE**  O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Garantia para o empregado. |
| **CLÁUSULA 79 - ACOMPANHAMENTO**  O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, constituído especificamente para este fim. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
|  |  |  |
| **CLÁUSULA 81 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL**  Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de assédio sexual, por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.  Parágrafo único - Por meio de comunicado interno, o banco informara, a todos os seus empregados, quanto as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de assédio sexual, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 82 - DO CANAL DE DENÚNCIA**  O banco informará o canal de denúncia que tratara de questões relacionadas as situações de assédio sexual.  Parágrafo único - O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de denúncia, por meio do qual o empregado que se sentir assediado sexualmente poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 83 - MEDIDAS DE APOIO**  O empregado vítima de assédio sexual poderá solicitar, por exemplo, realocação para outra dependência.  Parágrafo único - O banco terá liberdade para decidir sobre a aceitação da solicitação indicada no caput desta cláusula. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 84 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL**  O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de denúncia. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 85 - DO ACOMPANHAMENTO**  O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado pela Comissão Bipartite de Diversidade, que tem por finalidade o acompanhamento e eventual aperfeiçoamento do mecanismo de prevenção. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 86 - INICIATIVAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**  As partes estabelecem que serão realizadas iniciativas, por meio de instituto(s) especializado(s), contratados especificamente para esse fim, para conscientizar a respeito da prevenção à violência contra a mulher. Essas iniciativas se dividirão em 3 (três) eixos de atuação:  a) Sociedade civil: O instituto contratado apresentará proposta de conscientização acerca das medidas para prevenção à violência contra a mulher, voltada a comunidade que apresente elevados indicadores de ocorrências desta natureza, justificando os critérios para escolha da mesma, acompanhado de cronograma e plano de ação;  b) Entidades Sindicais: O instituto contratado deverá elaborar, disponibilizar e ministrar treinamento para representantes que vierem a ser indicados pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho; e  c) Grupos Técnicos de Diversidade: O instituto contratado realizará até 10 (dez) reuniões, no período de janeiro a dezembro de 2023, com integrantes de Grupos Técnicos de Diversidade, para fins de consultoria e aconselhamento sobre o tema, assegurando o fornecimento de material, caso seja solicitado.  Parágrafo primeiro - As atividades previstas no caput desta cláusula serão divididas em duas fases:  a) Planejamento: que terá duração de 3 meses, no período de outubro a dezembro/2022;  b) Execução: que terá duração de 12 meses, no período de janeiro a dezembro/2023.  Parágrafo segundo - As fases previstas no parágrafo anterior serão acompanhadas pelos Grupos Técnicos de Diversidade.  Parágrafo terceiro - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 87 - METAS**  Os bancos que possuírem Comissão de Organização dos Empregados - COE ou Comissão Executiva dos Empregados - CEE incluirão na pauta da primeira reunião de 2023, o tema das metas e as formas de seu acompanhamento pelos bancos.  Parágrafo único - O banco que não mantiver COE ou CEE, mas possuir acordo coletivo de trabalho vigente, deverá acatar pedido, formalizado até 31.01.2023, pelo sindicato profissional que coordena a negociação coletiva, para realização de reunião para tratar do tema previsto no caput desta cláusula. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. |  |
| **CLÁUSULA 88 - SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**  Considerando a redução no número de assaltos a agências e postos de atendimento, o que demonstra uma queda contínua, significativa e sustentável de ocorrências, bem como as novas características e tendências das atividades bancárias e das medidas de segurança adotadas.  Parágrafo primeiro - As partes assumem compromisso de constituírem um Grupo de Trabalho Bipartite Específico para avaliar os dados estatísticos relativos à segurança bancária, bem como a possibilidade de acordo acerca da adoção de dispositivos de segurança, além dos obrigatoriamente previstos no artigo 2º, da Lei nº 7.102/1983, nos seguintes estabelecimentos:  a) agências e postos de atendimento em houver guarda de valores e movimentação de numerário; e  b) agências de reduzido fluxo de numerário, assim entendidas as dependências destinadas ao atendimento aos clientes e ao público em geral, no exercício de atividades da instituição, não podendo ser móvel ou transitória, caracterizadas pelo reduzido valor de numerário acessível ao funcionário, que não pode ser superior a 20.000 (vinte mil) Ufir/dia.  Parágrafo segundo - O Grupo de Trabalho Bipartite Específico também avaliará os dados estatísticos relativos à segurança bancária das unidades de negócios, assim entendidas as dependências com atendimento ao público, caracterizadas pela ausência da guarda de valores ou movimentação de numerário, destinadas ao fomento de negócios com pessoas físicas e jurídicas e à prestação de serviços para os quais a instituição esteja regularmente habilitada, dando aos clientes, inclusive, a possibilidade e orientação de atendimento em outros meios.  Parágrafo terceiro - A Polícia Federal, por meio do Despacho DICOF/CGCSP/DIREX/PF 23866376 SEI 08001.001787/2022-42, dispõe que a Lei nº 7.102/1983 não se aplica às unidades de negócios, ainda que estas contem com equipamentos de autoatendimento, como os caixas eletrônicos, ficando desobrigadas de manter qualquer dispositivo de segurança ou de terem aprovação de plano de segurança.  Parágrafo quarto - Sem prejuízo do entendimento da Polícia Federal mencionado no parágrafo anterior, durante a vigência do Grupo de Trabalho Bipartite Específico, as partes estabelecem que serão obrigatoriamente instalados e mantidos somente os seguintes dispositivos de segurança nessas unidades:  I - alarme interligado entre a unidade de negócios e outra unidade da instituição financeira, empresa de serviços de segurança ou órgão policial mais próximo; ou  II. sistemas de circuito interno e externo de imagens, com filmagem e gravação. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |
| **CLÁUSULA 89 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19**  A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID19, pelas partes signatárias, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.  Parágrafo primeiro - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:  a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;  b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;  c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;  d) distanciamento social;  e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;  f) proteção ao grupo de risco; e  g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.  Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo prioridade nas reuniões periódicas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN. | Não há previsão na CLT. Fruto de negociação. | Êxito pleno, já que tal situação não é prevista em lei. |