

# **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**

Federações Filiadas e  
Sindicatos Vinculados

## **PAUTA SISTEMATIZADA CAMPANHA NACIONAL 26/2028 BANCO DO BRASIL S.A.**

ACT — Vigência 1º.09.2026 a 31.08.2028

Brasil — 2026

# SUMÁRIO

---

Para visualizar o sumário automático com os números de página corretos, abra o documento no Microsoft Word, clique com o botão direito sobre a área do sumário abaixo e selecione "Atualizar campo" (ou pressione F9).

SUMÁRIO .....	2
PAUTA BB CONSOLIDADA E HARMONIZADA .....	8
EIXO I — EMPREGO, GARANTIAS E ESTABILIDADES .....	8
<b>CLÁUSULA 1ª — RENOVAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES .....</b>	<b>8</b>
<b>CLÁUSULA 2ª — ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO .....</b>	<b>8</b>
<b>CLÁUSULA 3ª — ENCERRAMENTO DE ATIVIDADES E REESTRUTURAÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>CLÁUSULA 4ª — REAJUSTE DOS CARGOS AFETADOS PELO PROGRAMA PERFORMA E RETORNO DO AVANÇADO .....</b>	<b>10</b>
<b>CLÁUSULA 5ª — REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO .....</b>	<b>10</b>
<b>CLÁUSULA 6ª — COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
EIXO II — REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL .....	10
<b>CLÁUSULA 7ª — REAJUSTE SALARIAL .....</b>	<b>10</b>
<b>CLÁUSULA 8ª — PISO SALARIAL DA CATEGORIA .....</b>	<b>11</b>
<b>CLÁUSULA 9ª — REFLEXOS SALARIAIS .....</b>	<b>11</b>
<b>CLÁUSULA 10 — REAJUSTE DOS AUXÍLIOS (REFEIÇÃO, ALIMENTAÇÃO, CRECHE/BABÁ, FILHOS COM DEFICIÊNCIA, AUTISTAS E TRANSTORNOS) .....</b>	<b>11</b>
<b>CLÁUSULA 11 — AUXÍLIO CRECHE PARA FILHOS AUTISTAS, COM DEFICIÊNCIA OU TRANSTORNOS .....</b>	<b>12</b>
<b>CLÁUSULA 12 — AUXÍLIO COMBUSTÍVEL E VALE-TRANSPORTE .....</b>	<b>12</b>
<b>CLÁUSULA 13 — AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO .....</b>	<b>12</b>
<b>CLÁUSULA 14 — ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO .....</b>	<b>13</b>
<b>CLÁUSULA 15 — ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE .....</b>	<b>13</b>
EIXO III — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) .....	14
<b>CLÁUSULA 16 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS — REGRA GERAL .....</b>	<b>14</b>
EIXO IV — GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E VERBAS ESPECIAIS .....	14
<b>CLÁUSULA 17 — GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>CLÁUSULA 18 — GRATIFICAÇÃO DE CAIXA EXECUTIVO E QUEBRA DE CAIXA .....</b>	<b>15</b>

<b>CLÁUSULA 19 — VANTAGENS DE FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO EM FACE DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA, DE FUNÇÃO GRATIFICADA, DE COMISSÃO EM EXTINÇÃO OU DE ATIVIDADE DE CAIXA EXECUTIVO.....</b>	<b>17</b>
<b>CLÁUSULA 20— PRÊMIO CONEXÃO - Da Apuração Individualizada do IQV durante a vigência do Prêmio Conexão .....</b>	<b>17</b>
<b>CLÁUSULA 21 — AUXÍLIO FUNERAL.....</b>	<b>18</b>
<b>CLÁUSULA 22— PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO E EXPLOSÃO DE CAIXAS ELETRÔNICOS.....</b>	<b>18</b>
<b>CLÁUSULA 23 — INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO.....</b>	<b>19</b>
<b>CLÁUSULA 24 — ADICIONAL POR RISCOS DIGITAIS E SEGURANÇA CIBERNÉTICA.....</b>	<b>19</b>
<b>CLÁUSULA 25 — ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (AQP) .....</b>	<b>19</b>
<b>CLÁUSULA 26 — ADICIONAL DE FRONTEIRA .....</b>	<b>20</b>
<b>EIXO V — JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
<b>CLÁUSULA 27 — JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL .....</b>	<b>20</b>
<b>CLÁUSULA 28 — SUBSTITUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EXERCENTES DE CARGOS COMISSIONADOS OU GRATIFICADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>CLÁUSULA 29— ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....</b>	<b>21</b>
<b>CLÁUSULA 30— INTERVALO INTRAJORNADA- JORNADA DE 6 HORAS.....</b>	<b>21</b>
<b>CLÁUSULA 31— INTERVALO INTRAJORNADA- JORNADA DE 5 HORAS.....</b>	<b>22</b>
<b>CLÁUSULA 32 — PONTO ELETRÔNICO E CONTROLE DE JORNADA .....</b>	<b>22</b>
<b>CLÁUSULA 33— TRABALHO EM DIAS NÃO ÚTEIS .....</b>	<b>23</b>
<b>CLÁUSULA 34 — FOLGAS COMPENSATÓRIAS E FOLGA ANIVERSÁRIO.....</b>	<b>24</b>
<b>CLÁUSULA 35 — PSO.....</b>	<b>24</b>
<b>CLÁUSULA 36— ACÚMULO DE FUNÇÕES.....</b>	<b>25</b>
<b>EIXO VI — TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO E DIREITO À DESCONEXÃO ....</b>	<b>25</b>
<b>CLÁUSULA 37 — TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO .....</b>	<b>25</b>
<b>CLÁUSULA 38 — DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL .....</b>	<b>29</b>
<b>EIXO VII — SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>30</b>
<b>CLÁUSULA 39 — COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA.....</b>	<b>30</b>
<b>CLÁUSULA 40 — COMPOSIÇÃO PARITÁRIA DA JUNTA MÉDICA.....</b>	<b>30</b>
<b>CLÁUSULA 41 — PROTEÇÃO CONTRA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO.....</b>	<b>31</b>
<b>CLÁUSULA 42 — ACOMPANHAMENTO SINDICAL OBRIGATÓRIO EM AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS .....</b>	<b>32</b>
<b>CLÁUSULA 43 — PROTOCOLO DE DOENÇA OCUPACIONAL.....</b>	<b>32</b>

<b>CLÁUSULA 44 — PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO (RTW)</b> .....	33
<b>CLÁUSULA 45 — ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS SEM CID</b> .....	34
<b>CLÁUSULA 46 — EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA</b> .....	34
<b>CLÁUSULA 47 — CAIXA-EXECUTIVO — VCP-DORT/LER</b> .....	35
<b>CLÁUSULA 48— MANUTENÇÃO DE COMISSÃO/FUNÇÃO POR AFASTAMENTO EM LICENÇA SAÚDE</b> .....	35
<b>CLÁUSULA 49— CASSI PARA TODOS</b> .....	35
<b>CLÁUSULA 50 — BANCOS INCORPORADOS</b> .....	35
<b>CLÁUSULA 51 - CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO EM BANCOS INCORPORADOS</b> .....	36
<b>CLÁUSULA 52 – ISONOMIA E BENEFÍCIOS AOS EGRESSOS DO BESC</b> .....	36
<b>EIXO VIII — SAÚDE MENTAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS (NR-1)</b> .....	37
<b>CLÁUSULA 53— INTEGRAÇÃO OBRIGATÓRIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO PGR</b> .....	37
<b>CLÁUSULA 54— REGULAMENTAÇÃO DE METAS</b> .....	37
<b>CLÁUSULA 55 — COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL</b> .....	38
<b>CLÁUSULA 56 — NEXO CAUSAL PRESUMIDO PARA ADOECIMENTO MENTAL</b> 38	
<b>CLÁUSULA 57— PAINEL NACIONAL DE INDICADORES DE SAÚDE DOS BANCÁRIOS</b> .....	39
<b>CLÁUSULA 58 — AÇÕES PERMANENTES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL</b> .....	39
<b>EIXO IX — CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA BANCÁRIA</b> .....	39
<b>CLÁUSULA 59 — SEGURANÇA BANCÁRIA</b> .....	39
<b>CLÁUSULA 60— PORTAS GIRATÓRIAS</b> .....	39
<b>CLÁUSULA 61 — GARANTIA DE EQUIPES ADEQUADAS E AMBIENTE SAUDÁVEL</b> .....	40
<b>CLÁUSULA 62 — ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> ..	40
<b>CLÁUSULA 63 — DIREITO DE ESCOLHA DA CIDADE OU REGIÃO DE LOTAÇÃO</b> .....	40
<b>CLÁUSULA 64 — COMBATE AO DESVIO DE FUNÇÃO</b> .....	40
<b>CLÁUSULA 65 — ACIDENTE DE TRABALHO</b> .....	41
<b>EIXO X — LICENÇAS, FALTAS ABONADAS E DIREITOS DE FAMÍLIA</b> .....	42
<b>CLÁUSULA 66 — FALTAS ABONADAS</b> .....	42
<b>CLÁUSULA 67 — LICENÇA-ADOÇÃO</b> .....	42
<b>CLÁUSULA 68 — LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA (LAPEF)</b> .....	42

<b>CLÁUSULA 69 — AMPLIAÇÃO DAS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE / LICENÇA PARENTAL</b> .....	42
<b>CLÁUSULA 70— HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO</b> .....	43
<b>CLÁUSULA 71 — AUSÊNCIAS AUTORIZADAS</b> .....	43
<b>CLÁUSULA 72 — ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO</b> .....	44
<b>EIXO XI — PAS, ADIANTAMENTOS E SUPORTES FINANCEIROS</b> .....	45
<b>CLÁUSULA 73 — PAS — ADIANTAMENTO</b> .....	45
<b>CLÁUSULA 74— PAS — AUXÍLIO</b> .....	46
<b>CLÁUSULA 75— ADIANTAMENTOS</b> .....	46
<b>CLÁUSULA 76 — ISENÇÃO DE TARIFAS E ANUIDADES</b> .....	46
<b>CLÁUSULA 77— AUXÍLIO FINANCEIRO PARA DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURAL, ESPORTIVO E EDUCACIONAL</b> .....	47
<b>CLÁUSULA 78— PROGRAMA DE INCENTIVO À CULTURA</b> .....	47
<b>EIXO XII — CARREIRA, PROMOÇÕES E AVALIAÇÃO</b> .....	47
<b>CLÁUSULA 79 — PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCR) — CAIXA EXECUTIVO E ESCRITURÁRIO</b> .....	47
<b>CLÁUSULA 80— PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DENTRO DO PONTO ELETRÔNICO</b> .....	47
<b>CLÁUSULA 81— DISPENSA DE FUNÇÃO/COMISSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b> .....	48
<b>CLÁUSULA 82—CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA NA AVALIAÇÃO DA GDP</b> .....	48
<b>CLÁUSULA 83— SISTEMA AUTOMÁTICO DE CONCORRÊNCIA A REMOÇÃO (SACR)</b> .....	48
<b>CLÁUSULA 84 — ASCENSÃO PROFISSIONAL DE A1 PARA A2 (ESCRITURÁRIO)</b> .....	48
<b>CLÁUSULA 85 — PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - (PCS)</b> .....	49
<b>CLÁUSULA 86— ATENDENTES — TRAVA DE TEMPO</b> .....	49
<b>CLÁUSULA 87 — ASCENSÃO PROFISSIONAL</b> .....	49
<b>CLÁUSULA 88 — TRAVA PARA REMOÇÃO DE ESCRITURÁRIOS</b> .....	49
<b>CLÁUSULA 89 — MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL</b> .....	49
<b>CLÁUSULA 90 — FÉRIAS PROPORCIONAIS</b> .....	50
<b>CLÁUSULA 91 — MONITORAMENTO DE RESULTADOS E COBRANÇA DE METAS</b> .....	50
<b>CLÁUSULA 92 — REMOÇÕES COMPULSÓRIAS</b> .....	50
<b>EIXO XIII — IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b> .....	51
<b>CLÁUSULA 93 — IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADES</b> .....	51

<b>CLÁUSULA 94— EQUIDADE DE GÊNERO E MULHERES BANCÁRIAS</b> .....	51
<b>CLÁUSULA 95— PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	51
<b>CLÁUSULA 96 — DIREITOS DE BANCÁRIOS COM FILHOS COM TRANSTORNOS</b> .....	52
<b>EIXO XIV — DIREITOS SINDICAIS E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS</b> .....	52
<b>CLÁUSULA 97— CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</b> .....	52
<b>CLÁUSULA 98 — REPRESENTANTE SINDICAL DE BASE</b> .....	53
<b>CLÁUSULA 99 — LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS</b> .....	53
<b>CLÁUSULA 100 — DISPONIBILIDADE DE DIRIGENTES</b> .....	53
<b>CLÁUSULA 101— FIM DO ETARISMO PARA DIRIGENTES SINDICAIS</b> .....	53
<b>CLÁUSULA 102 — GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL</b> ...	54
<b>CLÁUSULA 103- ACESSO A NORMATIVOS INTERNOS E DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS</b> ..	54
<b>CLÁUSULA 104 — NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS</b> .....	54
<b>CLÁUSULA 105— COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO</b> .....	55
<b>CLÁUSULA 106 — SINDICALIZAÇÃO</b> .....	55
<b>CLÁUSULA 107— QUADRO DE AVISOS</b> .....	55
<b>CLÁUSULA 108 — COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA</b> .....	55
<b>CLÁUSULA 109 — PROGRAMA DE PREMIAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS (PDG)</b> .....	55
<b>EIXO XV — CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA BANCOS PÚBLICOS</b> .....	57
<b>CLÁUSULA 110 — DEFESA DOS BANCOS PÚBLICOS</b> .....	57
<b>EIXO XVI — PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR</b> .....	57
<b>CLÁUSULA 111— PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR</b> .....	57
<b>EIXO XVII — TECNOLOGIA, IA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL</b> .....	57
<b>CLÁUSULA 112 — INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO BANCÁRIO</b> .....	57
<b>CLÁUSULA 113 — REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OBRIGATÓRIA</b> .....	58
<b>EIXO XVIII — CLÁUSULAS GERAIS, JURÍDICAS E DE VIGÊNCIA</b> .....	59
<b>CLÁUSULA 114— GESTÃO DA ÉTICA</b> .....	59
<b>CLÁUSULA 115 — CLÁUSULAS ECONÔMICAS — REAJUSTE PERMANENTE</b> ..	59
<b>CLÁUSULA 116— VEDAÇÃO À SUPRESSÃO DE DIREITOS</b> .....	59
<b>CLÁUSULA 117— HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL</b> .....	59
<b>CLÁUSULA 118— ULTRATIVIDADE</b> .....	59

<b>CLÁUSULA 119— VIGÊNCIA.....</b>	<b>60</b>
<b>CLÁUSULA 120— CLÁUSULA PENAL GERAL, SANÇÕES POR DESCUMPRIMENTO SISTÊMICO E MECANISMO DE ENFORCEMENT SINDICAL .....</b>	<b>60</b>

# PAUTA BB CONSOLIDADA E HARMONIZADA

## CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2026/2028

*Minuta Técnica de Pauta Reivindicatória*

*Aplicável à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e a Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)  
com o Banco do Brasil*

**Vigência proposta: 1º/09/2026 a 31/08/2028 | Data-base: 1º de setembro**

## EIXO I — EMPREGO, GARANTIAS E ESTABILIDADES

### CLÁUSULA 1ª — RENOVAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES

O BANCO renovará a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024/2026 vigentes, com as ressalvas, ajustes e aperfeiçoamentos negociados com a CONTEC, as Federações e os Sindicatos signatários, ficando vedada a supressão de quaisquer direitos já conquistados pela categoria.

### CLÁUSULA 2ª — ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Zará de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para despedida, o (a) funcionário (a):

**I- Gestante:** desde a gravidez até 05 meses após o término da licença maternidade;

**II- Gestante /aborto:** por 60 dias, em caso de aborto espontâneo ou previsto em lei e comprovado por atestado médico, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do seu afastamento;

**III- Alistado para o serviço militar:** desde o alistamento até 30 dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

**IV- Acidentado:** por 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24.07.1991;

**V- Em pré-aposentadoria:** durante os 12 meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, os funcionários que tiverem o mínimo de 5 anos de vinculação empregatícia com o BANCO, extinguindo-se automaticamente a garantia após adquirida o direito.

**VI— Estabilidade da bancária vítima de violência doméstica:** a bancária sob proteção de medida judicial decorrente de violência doméstica não poderá ser dispensada enquanto perdurarem os efeitos da medida protetiva, observado o disposto na Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e na Lei nº 14.457/2022.

**VII— Estabilidade em município sob calamidade pública:** os funcionários lotados em agências situadas em municípios cuja calamidade pública tenha sido formalmente reconhecida por decreto estadual não poderão ser dispensados enquanto perdurar a vigência do decreto, ficando o BANCO obrigado a conceder, a título de ajuda de custo emergencial, o valor equivalente a 1 (um) salário-base do funcionário.

**VIII — Estabilidade ampliada pós-retorno de afastamento por adoecimento mental:** o bancário readaptado após afastamento por transtorno mental relacionado ao trabalho — com nexos causal presumido em casos comprovados de metas abusivas, assédio moral organizacional, burnout ou depressão — gozará de estabilidade provisória de 24 (vinte e quatro) meses contados do retorno efetivo, vedada a alteração funcional prejudicial.

**IX— Estabilidade ao funcionário vítima de assalto, sequestro ou extorsão:** Aos funcionários vítimas de assaltos, sequestros ou extorsões, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento da empresa, bem como no domicílio ou trajeto deste até o serviço, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento da empresa, bem como no domicílio ou trajeto deste até seu posto de trabalho, o BANCO garantirá estabilidade provisória no emprego por 60 (sessenta) meses, contados da data da ocorrência, e por tempo indeterminado se houver sequelas.

**X—Estabilidade ao funcionário afastado em tratamento de saúde:** O BANCO não descomissionará o funcionário, durante todo o período em que permanecer afastado para tratamento de saúde, sendo-lhe garantido o retorno ao cargo/comissão ocupado, no dia anterior ao seu afastamento;

**XI— Estabilidade ao funcionário que tenha movido processo judicial:** Por igual período, será garantida estabilidade provisória ao funcionário que tenha movido processo judicial decorrente do fato, contada a partir do trânsito em julgado, garantindo, caso haja interesse do trabalhador, a realocação para outra agência sem prejuízo em sua remuneração.

### **CLÁUSULA 3ª — ENCERRAMENTO DE ATIVIDADES E REESTRUTURAÇÃO**

Havendo encerramento de atividades de agência ou dependência:

**§ 1º —** O funcionário transferido em razão do encerramento fará jus à compensação financeira no valor de 10 (dez) salários-base integrais, acrescida de auxílio-mudança correspondente a 1 (um) salário-base integral, creditados igualmente no ato da comunicação da transferência.

**§ 2º —** É assegurada ao funcionário transferido a manutenção integral dos benefícios e o direito de escolha entre as alternativas de lotação compatíveis com sua residência ou núcleo familiar.

## **CLÁUSULA 4ª — REAJUSTE DOS CARGOS AFETADOS PELO PROGRAMA PERFORMA E RETORNO DO AVANÇADO**

O BANCO reajustará, com efeito retroativo a 03/02/2020, todos os cargos afetados com a implantação do Performa, de forma a manter os valores anteriores à implementação do Programa.

§ 1º — Será garantida a continuidade do pagamento da Remuneração Avançada, ao funcionário exercente do cargo de gerência média, após completar 02 (dois) anos na referida função. (revedo as situações daqueles funcionários que foram excluídos do programa).

§ 2º — O Banco retomará o processo de promoção do Módulo Básico para o Módulo Avançado, dentro dos critérios de certificações e cursos realizados;

§ 3º — O BANCO garantirá aos gerentes de relacionamento, o acesso para o nível avançado, desde que detenham os requisitos exigidos.

## **CLÁUSULA 5ª — REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO**

O BANCO se compromete na vigência do presente acordo, contratar 5.000 (cinco mil) novos funcionários, para atender as novas demandas de serviços e unidades, evitando assim, a necessidade de prorrogação da jornada de trabalho, além de promover, de forma permanente, a reposição de funcionários afastados por acidente de trabalho, doença grave, liberados, cedidos e aposentados, no prazo de 180 dias após a assinatura do presente ACT.

§ 1º — Em razão do fechamento de muitas agências de Bancos Particulares, o que tem ocasionado acúmulo de serviços, em razão da transferência das contas e clientes, para as agências do BANCO, este se compromete em ajustar a dotação da agência para atender a demanda;

§ 2º — O BANCO se compromete a destinar determinado número de vagas, exclusivamente para o preenchimento de claros existentes nas agências localizadas em praças de difícil provimento, possibilitando também, que funcionários lotados naquelas agências, há mais de 18 (dezoito) meses, possam ser transferidos, se do interesse dos mesmos.

## **CLÁUSULA 6ª — COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO**

Vedação à terceirização de atividades-fim bancárias, com manutenção do quadro próprio e combate a todas as formas de pejetização, intermitência e contratos atípicos no setor.

## **EIXO II — REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL**

### **CLÁUSULA 7ª — REAJUSTE SALARIAL**

O BANCO reajustará, em 1º/09/2026, os salários e demais verbas de natureza salarial de seus funcionários, praticados em 31/08/2026, no percentual equivalente ao INPC acumulado no período de 1º/09/2025 a 31/08/2026, acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real.

**Parágrafo Único** — Do mesmo modo, em 1º/09/2027, os salários serão reajustados pelo INPC acumulado do período de 1º/09/2026 a 31/08/2027, acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real.

## **CLÁUSULA 8ª — PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

Fica fixado o piso salarial da categoria bancária em valor não inferior ao salário-mínimo nominal necessário calculado mensalmente pelo DIEESE, observada como referência inicial a quantia de R\$ 7.425,99 (sete mil, quatrocentos e vinte e cinco reais e noventa e nove centavos), conforme apurado em março/2026, com atualização automática a cada divulgação oficial do DIEESE.

**Parágrafo Único** — Em qualquer hipótese, o piso da categoria não será inferior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), observada a regra mais benéfica.

## **CLÁUSULA 9ª — REFLEXOS SALARIAIS**

Os reflexos salariais decorrentes de promoções e nomeações, relativas ao mês de início da sua incidência, serão devidos e pagos na folha de pagamento do mês seguinte, com base na tabela de vencimentos então vigente, com incidência dos reajustes da Cláusula 8ª sobre todas as verbas de natureza remuneratória, inclusive 13º salário, férias, FGTS, comissões e gratificações.

§ 1º — O mesmo tratamento será aplicado as diferenças salariais resultantes do recebimento de adicionais de trabalho noturno, de periculosidade, de insalubridade e de outras situações de caráter eventual e transitório.

§ 2º — Fica o BANCO, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo Primeiro do artigo 459 da CLT.

§ 3º — Ao efetuar o pagamento dos reflexos salariais, o BANCO dará cumprimento as obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas aos reflexos salariais juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular

## **CLÁUSULA 10 — REAJUSTE DOS AUXÍLIOS (REFEIÇÃO, ALIMENTAÇÃO, CRECHE/BABÁ, FILHOS COM DEFICIÊNCIA, AUTISTAS E TRANSTORNOS)**

Em 1º/09/2026 e em 1º/09/2027, o BANCO reajustará os Auxílios Refeição, Cesta Alimentação, Creche/Babá e Filhos com Deficiência ou Transtornos, pelo INPC acumulado no período, acrescido de 10% (dez por cento) de aumento real, observando os seguintes pisos mínimos:

I — Vale Refeição: não inferior a R\$ 80,00 (oitenta reais) por diária, totalizando, no mínimo, R\$ 1.760,00 (mil e setecentos e sessenta reais) mensais (22 dias úteis), sendo concedido por 180 dias aos afastados por doença ou acidente de trabalho;

II — Vale Alimentação: não inferior a R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais) mensais;

**III** — 13º Auxílio Alimentação: não inferior a R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), pago em parcela única até 20/12;

**IV** — Auxílio Creche/Babá/Filho com Deficiência ou Transtorno: valor mínimo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais, com teto máximo de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais);

**V** — Auxílio Escola (filhos até 10 anos): R\$ 2.000,00 mensais, teto R\$ 4.000,00.

### **CLÁUSULA 11 — AUXÍLIO CRECHE PARA FILHOS AUTISTAS, COM DEFICIÊNCIA OU TRANSTORNOS**

Fica assegurado o direito ao Auxílio Creche/Babá para filhos diagnosticados como autistas, pessoas com deficiência ou portadores de transtornos durante todo o período escolar, sem limite etário, mediante apresentação de laudo médico, observado o teto da Cláusula 10.

### **CLÁUSULA 12 — AUXÍLIO COMBUSTÍVEL E VALE-TRANSPORTE**

Sobre os custeios de deslocamento entre residência e local de trabalho:

**§ 1º — Vale-Transporte:** custeio 100% (cem por cento) pelo empregador.

**§ 2º — Auxílio Combustível:** funcionários que não utilizarem vale-transporte farão jus a auxílio combustível no valor de R\$ 2,00 (dois reais por quilômetro rodado entre residência e local de trabalho).

**§ 3º — Pedágios em serviço:** ressarcimento integral (100%) dos valores, ida e volta.

**§ 4º** — Fica assegurado o reembolso no valor de 100% do valor gasto com combustível e alimentação nas visitas PJ, sempre que o empregador não disponibilizar transporte para a realização destas. Sempre que for usado veículo próprio será acrescentado valor não inferior a R\$200,00, por visita.

### **CLÁUSULA 13 — AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**

O BANCO pagará a importância de R\$200,00 (duzentos reais) por deslocamento noturno, a título de ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, a seus funcionários cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas e aos credenciados pela Câmara de Compensação que participem de sessão de compensação em período considerado noturno.

**§ 1º** — A ajuda para deslocamento noturno tem caráter indenizatório e não integra o salário dos que a percebem.

**§ 2º** — A ajuda para deslocamento noturno é cumulativa ao benefício do Vale-Transporte, de que trata a Cláusula 12.

**§ 3º** — O ressarcimento será efetuado mediante requerimento e comprovação da utilização pelo beneficiário.

§ 4º — Em 10.09.2026 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento).

#### **CLÁUSULA 14 — ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO**

O trabalho realizado das 22h de um dia até às 7h do dia seguinte será considerado trabalho noturno e remunerado com adicional de 50% do valor da hora normal.

§ 1º — Considera-se integralmente noturna, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 22h e 2h30, independentemente de encerrar-se em horário diurno.

§ 2º — Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês da prestação do serviço, ficando o BANCO desobrigado do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

§ 3º — Ao efetuar o pagamento do adicional noturno, o BANCO dará cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

#### **CLÁUSULA 15 — ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

O BANCO pagará aos seus funcionários, quando cabíveis, os Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade, nos termos da legislação vigente, com fiel observância à NR-16 e à NR-15.

§ 1º — O BANCO garantirá à funcionária gestante que perceba Adicional de Insalubridade o direito de ser deslocada — sem prejuízo da sua remuneração — para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificado da gravidez, podendo retornar à dependência ou função de origem após seis meses do término da licença maternidade.

§ 2º — Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebam Adicional de Insalubridade ou que trabalhem em local perigoso serão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco encontrem-se submetidos.

§ 3º — O recebimento pelo funcionário dos adicionais previstos na legislação, de que trata a presente cláusula, não desobrigará o BANCO de buscar soluções para as causas geradoras da insalubridade/periculosidade.

## EIXO III — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

### CLÁUSULA 16 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS — REGRA GERAL

A regra de PLR vigente será reformulada nos seguintes termos:

§ 1º — Conforme ACT PLR em apartado, nos critérios de cálculo e distribuição da PLR: No caso de variação positiva, a distribuição proporcional dos recursos que ultrapassarem o montante necessário ao pagamento da quantidade de salários paradigmas, fica limitada a 9 salários paradigmas, ano de verificação de lucro líquido obtido (2026 ou 2027);

§ 2º — No MÓDULO BB, a parcela linear será de 6% do lucro líquido verificado em cada período no exercício de 2026 e 2027, distribuído linearmente entre todos os participantes do Programa PLR, definidos na Cláusula Sétima deste acordo coletivo do trabalho;

§ 3º — Cálculo justo e auditável, com transparência das métricas, vedada a manipulação de indicadores.

§ 4º — revisão da métrica do Programa Conexão, possibilitando que não apenas os funcionários que atinjam até 800 (oitocentos) pontos, mas também os demais segmentos de pontuação sejam integralmente contemplados com a PLR variável.

## EIXO IV — GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E VERBAS ESPECIAIS

### CLÁUSULA 17 — GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, de que trata o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, será complementado aos comissionados das carreiras administrativa e Técnico-Científica sempre que seu valor não for inferior a 100% (cem por cento) da remuneração do cargo efetivo do funcionário comissionado. Para os ocupantes de comissões em extinção da carreira de Serviços Auxiliares será observado o VP inicial daquela carreira.

§ 1º — Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 5 (cinco) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 6 (sexta) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

§ 2º — A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
- b) valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, de modo que não pode haver saldo negativo.

**§ 3º** — As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 5 (cinco) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função de que trata o § 2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 6 (seis) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda à sexta-feira.

**§ 4º** —As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº109.

## **CLÁUSULA 18 — GRATIFICAÇÃO DE CAIXA EXECUTIVO E QUEBRA DE CAIXA**

A gratificação de Caixa Executivo, a partir de 1º.09.2026, será de R\$ 1.850,13 (mil oitocentos e cinquenta reais e treze centavos), salvo condição mais vantajosa para o empregado.

**§ 1º** —Ao escriturário que atuar como Caixa Executivo, o valor da gratificação será pago proporcionalmente aos dias de atuação.

**§ 2º** —A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com o Adicional de Função de Confiança – AFC ou com o Adicional de Função Gratificada – AFG pagos aos empregados exercentes de Função de Confiança (FC) ou Função Gratificada (FG), ressalvada a gratificação de Quebra de Caixa prevista nesta cláusula.

**§ 3º** —O valor previsto no caput será corrigido em 1º.09.2026 pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses – setembro a agosto – que anteceder essa data, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

**§ 4º** —Aos funcionários admitidos antes de 11/01/2021 que, nessa data, ocupavam a função de Caixa Executivo e que, em 11/11/2017, já haviam completado pelo menos 10 (dez) anos de exercício de função gratificada, será assegurado o pagamento da gratificação de Caixa Executivo de forma mensal enquanto subsistir a nomeação. Em caso de destituição da função, a pedido do empregado ou por decisão do Banco, será assegurada a incorporação da gratificação, autorizada a compensação do respectivo valor com aquele devido pelo exercício de nova função comissionada.

**§ 5º** —Fica assegurada a manutenção ou o restabelecimento das funções gratificadas de Caixa Executivo e Tesoureiro nas dependências e unidades em que tenham sido suprimidas, observadas as necessidades operacionais e o volume de serviços da unidade.

**§ 6º** —Aos funcionários que exerçam as funções de Caixa Executivo, Tesoureiro ou que operem sistemas de pagamento, compensação, liquidação e transferência de recursos, será devida mensalmente a gratificação de Quebra de Caixa no valor de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais), destinada a compensar os riscos financeiros inerentes ao manuseio de numerário físico e à execução de operações financeiras em ambiente digital.

**§ 7º** — Para os fins desta cláusula, considera-se risco de caixa a responsabilidade decorrente da realização, conferência, validação ou autorização de operações financeiras, compreendendo, entre outras atividades:

I – processamento de transferências eletrônicas, inclusive PIX, TED, DOC e modalidades que venham a substituí-las;

II – liquidação de títulos, pagamentos, estornos e lançamentos manuais em sistemas bancários;

III – operações sem manuseio de numerário;

IV – abertura, fechamento e controle de terminais eletrônicos;

V – custódia de chaves, senhas, certificados ou credenciais digitais;

VI – validação de documentos ou procedimentos que impliquem movimentação financeira imediata ou futura.

**§ 8º**— A gratificação de Quebra de Caixa possui natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais e contratuais, inclusive para cálculo de repouso semanal remunerado, férias acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e demais parcelas de natureza remuneratória.

**§ 9º**— É vedado qualquer desconto salarial decorrente de diferenças verificadas em transações digitais quando comprovadamente originadas por:

I – instabilidade, indisponibilidade ou falhas dos sistemas, equipamentos ou redes do Banco;

II – fraudes eletrônicas praticadas por terceiros sem participação, dolo ou culpa do empregado;

III – erros de processamento, compensação, integração ou rotinas sistêmicas fora do controle direto do empregado.

**§ 10** — O desconto de diferenças de caixa, físicas ou digitais, somente poderá ocorrer mediante comprovação inequívoca de dolo, após apuração formal com garantia do contraditório e da ampla defesa, sendo a conferência realizada na presença do empregado ou de seu representante. Em qualquer hipótese, eventual desconto ficará limitado ao valor mensal da gratificação de Quebra de Caixa.

**§ 11**— A gratificação de Quebra de Caixa é cumulativa com quaisquer gratificações de função, comissões ou adicionais de função percebidos pelo empregado.

**§ 12.** — A gratificação de Quebra de Caixa será devida integralmente ao empregado que exercer a atividade em substituição, ainda que em caráter eventual ou por período inferior a um mês, observada a proporcionalidade apenas quando a substituição ocorrer por período inferior a 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 13— Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados nas mesmas datas e pelos mesmos índices aplicáveis aos salários da categoria, preservadas eventuais condições mais favoráveis já praticadas pelo Banco.

### **CLÁUSULA 19 — VANTAGENS DE FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO EM FACE DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA, DE FUNÇÃO GRATIFICADA, DE COMISSÃO EM EXTINÇÃO OU DE ATIVIDADE DE CAIXA EXECUTIVO**

Quando da utilização integral ou do saldo de férias, ao funcionário que exerceu função de confiança, função gratificada, comissão em extinção ou atividade de caixa- executivo será devida, proporcionalmente aos dias de exercido, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 ou 12 meses — a que for mais vantajosa e de forma automática — contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho

§ 1º — Na utilização de licença-prêmio será assegurado o mesmo tratamento previsto no caput, considerada a média de 4 meses como critério de apuração da vantagem e extensíveis aos novos concursados.

§ 2º — Em caso de adiantamento de férias, a devolução deve ser feita em 10 parcelas mensais, sem reajuste

§ 3.º Em caso de antecipação de proventos de férias, creditada quando do gozo das férias, será devolvida em 10 parcelas mensais

### **CLÁUSULA 20— PRÊMIO CONEXÃO - Da Apuração Individualizada do IQV durante a vigência do Prêmio Conexão**

1ª) Durante a vigência do **Prêmio Conexão**, o **Índice de Qualidade e Vendas (IQV)** será apurado exclusivamente com base no desempenho individual de cada empregado.

2ª) Fica expressamente vedada a adoção de indicadores coletivos, grupais, setoriais ou de equipe como critério de mensuração do IQV durante o referido período.

3ª) A presente disposição tem por finalidade assegurar que o desempenho de terceiros não prejudique, reduza ou anule a premiação individualmente conquistada pelo empregado, preservando-se o princípio do mérito pessoal.

## **CLÁUSULA 21 — AUXÍLIO FUNERAL**

O BANCO pagará aos seus funcionários, inclusive egressos de bancos incorporados, Auxílio Funeral no valor de R\$ 13.000,00 (treze mil reais) pelo falecimento de cônjuge ou companheira(o), inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS, e de filhos menores de 24 (vinte e quatro) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do funcionário que vier a falecer.

§ 1º — O BANCO fica desobrigado caso o funcionário receba o benefício através de Previdência Privada ou Plano de Saúde patrocinados pelo BANCO, respeitada a regra mais vantajosa.

§ 2º — Em 1º/09/2027, o valor será corrigido pelo INPC acumulado de SET/2026 a AGO/2027, acrescido de aumento real de 10% (dez por cento).

## **CLÁUSULA 22— PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO, SEQUESTRO E EXPLOSÃO DE CAIXAS ELETRÔNICOS**

O BANCO, no caso de assalto, sequestro ou explosão de caixas eletrônicos, consumados ou não, em qualquer local de trabalho, adotará as seguintes medidas:

§ 1º — a Unidade em que ocorreu o fato deverá ser fechada no dia do evento, devendo serem efetuadas as devidas comunicações, à área de segurança do BANCO, para que sejam levadas a efeito, as providências pertinentes.

§ 2º — Após avaliação médica, os funcionários serão afastados imediatamente, de seus postos de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração;

§ 3º — Serão preenchidas CAT's – Comunicações de Acidente do Trabalho, para todos os funcionários que desenvolviam suas atividades laborais, no momento do evento desastroso;

§ 4º — Será emitido o respectivo Boletim de Ocorrência Policial, no qual ficarão registrados o evento e os fatos ocorridos, com a nomeação de todos os funcionários presentes no local, devendo o BANCO providenciar o envio imediato de cópias ao sindicato da base territorial e à CONTEC, ficando assegurado às entidades sindicais o acompanhamento integral dos desdobramentos administrativos, criminais e cíveis decorrentes do evento;

§ 5º — O BANCO custeará assistência médica, psicológica e jurídica aos funcionários e a seus dependentes, vítimas de assalto, sequestro ou explosão de caixas eletrônicos que atinja ou vise atingir o patrimônio da empresa;

§ 6º — Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no caput, o BANCO assegurará o cargo/função acaso exercido, ficando certo, que quando de seu retorno ao seu posto de trabalho, será investido do mesmo cargo/função, então ocupado. Garantirá também, a complementação do auxílio-doença acidentário, durante o período em que ainda não estiver em condições de trabalho;

§ 7º— Ao funcionário lotado em agência que tenha sofrido assalto, será facultada a sua transferência, se de seu interesse, para outra agência de sua preferência e no mesmo cargo.

## **CLÁUSULA 23 — INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ASSALTO**

Em caso de morte ou invalidez decorrente de assalto, sequestro ou ato de violência ocorrido em razão do trabalho ou no ambiente bancário, o BANCO pagará indenização no valor de R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais), cumulativamente com seguro de vida e demais benefícios, sem prejuízo das ações regressivas cabíveis.

## **CLÁUSULA 24 — ADICIONAL POR RISCOS DIGITAIS E SEGURANÇA CIBERNÉTICA**

Fica instituído o Adicional por Riscos Digitais e Segurança Cibernética (ARDSC), devido ao bancário exposto, de forma habitual ou permanente, a riscos relacionados a Open Finance, ataques cibernéticos, fraudes eletrônicas e falhas sistêmicas, nos seguintes termos:

**§ 1º** — Valor e base de cálculo: o ARDSC corresponderá a 10% (dez por cento) do salário-padrão (vencimento básico) do funcionário, calculado mensalmente sobre a remuneração de referência do mês anterior, com incidência de todos os reflexos legais (13º salário, férias acrescidas de 1/3, FGTS e demais verbas de natureza salarial).

**§ 2º** — Critérios de elegibilidade: faz jus ao ARDSC o funcionário que opere habitual ou permanentemente: (I) sistemas de Open Finance, plataformas de pagamento instantâneo (PIX, TED, DOC), internet banking ou mobile banking; (II) autorização ou processamento de transações financeiras em ambiente digital; ou (III) atividades de prevenção a fraudes, segurança da informação, monitoramento de sistemas críticos ou suporte a canais digitais.

**§ 3º** — Periodicidade e pagamento: o ARDSC será pago mensalmente, junto com o salário, de forma proporcional nos meses de admissão, demissão ou afastamento superior a 15 (quinze) dias.

**§ 4º** — Isenção de responsabilidade individual: Para fins de aplicação de penalidade disciplinar ou desconto salarial, fica o Banco obrigado a comprovar a culpa ou dolo do funcionário, vedada a responsabilização automática por falhas sistêmicas, ataques externos ou instabilidades de rede alheias ao controle do funcionário.

**§ 5º** — Revisão e enquadramento: o rol de funções e cargos elegíveis será revisado anualmente por Comitê Paritário sindicato-banco, com participação dos representantes dos funcionários de tecnologia e de canais digitais.

## **CLÁUSULA 25 — ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (AQP)**

O BANCO concederá aos seus empregados o Adicional de Qualificação Profissional (AQP), como forma de incentivo à elevação do nível de escolaridade e ao aprimoramento técnico, observadas as seguintes condições:

**Parágrafo Único:** Percentuais: O adicional incidirá sobre o salário-padrão (vencimento básico) do empregado, de forma não cumulativa, nos seguintes percentuais:

I. Graduação: 10% (dez por cento) para empregados em cargos que exijam apenas nível médio, desde que a graduação tenha correlação com as atividades do Banco;

II. Mestrado: 20% (vinte por cento) para portadores de título de Mestre em áreas de interesse estratégico da instituição;

III. Doutorado: 30% (trinta por cento) para portadores de título de Doutor em áreas de interesse estratégico da instituição

## CLÁUSULA 26 — ADICIONAL DE FRONTEIRA

O Banco concederá aos seus funcionários lotados em unidades situadas em municípios de fronteira o Adicional de Fronteira, observando as seguintes condições:

§ 1º — O adicional será pago para os funcionários que trabalhem em área de fronteira para compensar a deficiência de logística e assistência a saúde, além dos riscos inerentes as atividades bancárias.

§ 2º — O adicional terá Equivalência Legal, sendo devido nas mesmas hipóteses e critérios estabelecidos para os Servidores Públicos Federais, conforme a Lei no 12.855/2013 e o Decreto no. 9.228/2017, ou normas que vierem a substituí-los;

§ 3º — O Adicional de Fronteira, instituído por este Acordo, possui natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, com incidência de 13º salário, férias acrescidas de 1/3, FGTS e demais verbas remuneratórias.

## EIXO V — JORNADA DE TRABALHO

### CLÁUSULA 27 — JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL

A jornada de trabalho dos bancários, prevista no art. 224 da CLT, será reduzida para **5 (cinco) horas diárias**, cumpridas em **5 (cinco) dias por semana**, no total de **25 (vinte e cinco) horas semanais**, exercida entre segunda e sexta-feira, com intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do funcionário o melhor horário. Para os bancários enquadrados no § 2º do art. 224 a jornada máxima será de 30 horas semanais.

§ 1º Para assegurar o cumprimento da jornada de 5 (cinco) horas contínuas para todos os funcionários, o BANCO organizará 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e, quando necessário, 2 (dois) turnos no período noturno. O primeiro turno diurno não se iniciará antes das 9h, e o segundo turno não terá início antes das 13h, respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

§ 2º Será considerado tempo à disposição do BANCO (e remunerado nos termos do *caput*) o período em cursos de treinamento, reuniões internas e externas, viagens convocadas pelo BANCO e trajeto *in itinere*.

§ 3º Será também considerado tempo à disposição do BANCO o uso de celular corporativo ou de quaisquer outros meios telemáticos e informatizados pelos empregados.

§ 4º Os Sindicatos profissionais convenientes poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, lavrando termo de autuação diante de eventuais irregularidades.

§ 5º A inobservância da jornada acarretará multa equivalente a **50% (cinquenta por cento) do piso do maior cargo existente** na unidade, por funcionário e por irregularidade, em favor de fundo organizado pela entidade sindical.

§ 6º Havendo prestação de serviço em regime extraordinário, será garantido intervalo mínimo de **1 (uma) hora** para descanso e refeição.

§ 7º A duração da jornada e os intervalos são considerados normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

§ 8º Somente será permitida a contratação por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos mediante prévia negociação com o Sindicato profissional.

§ 9º A jornada 12x36, o contrato intermitente, o contrato por tempo parcial e o de autônomos somente poderão ser realizados quando houver previsão em acordo coletivo de trabalho.

§ 10º Durante o período de transição de até 12 (doze) meses após a assinatura desta CCT, e até a efetiva implementação da jornada reduzida em cada BANCO, observar-se-á a jornada contratual de 6 (seis) horas, hipótese em que o funcionário fará jus a intervalo para repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, dos quais 15 (quinze) computados na jornada normal e o excedente fora da jornada contratual, conforme art. 224 da CLT. Findo o prazo de transição, a jornada de 5 (cinco) horas x 5 (cinco) dias será de observância obrigatória, sujeitando-se o BANCO ao pagamento da multa prevista no § 5º desta cláusula por funcionário e por mês de descumprimento. Ficam ressalvados os funcionários de agências bancárias digitais, para os quais a jornada de 5 (cinco) horas diárias em 5 (cinco) dias semanais é aplicável de imediato, independentemente do período de transição previsto neste parágrafo.

## **CLÁUSULA 28 — SUBSTITUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EXERCENTES DE CARGOS COMISSIONADOS OU GRATIFICADOS**

Durante as ausências de funcionário ocupante de cargo comissionado, o BANCO designará outro servidor para assumir as responsabilidades do mesmo, garantindo-lhe o pagamento da comissão correspondente ao cargo durante todo o período de substituição, não podendo haver acúmulo de função, nem redução na remuneração.

**Parágrafo único** - No caso de funcionários beneficiados com redução de carga horária será permitida a redução de 01 (uma) hora, durante o período de substituição.

## **CLÁUSULA 29— ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras ficam proibidas, ressalvados os casos de necessidade imperiosa comprovada, hipótese em que serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **CLÁUSULA 30— INTERVALO INTRAJORNADA- JORNADA DE 6 HORAS**

Para os funcionários com jornada contratual de 6 (seis) horas, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser reduzido para, no mínimo, 30 (trinta) minutos.

§ 1º —A alteração do intervalo prevista no caput é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor.

§ 2º —As alterações de intervalos solicitadas pelos funcionários poderão ser atendidas pelo BANCO desde que não comprometam o funcionamento da dependência, especialmente - daquelas que trabalhem com atendimento ao público.

§ 3º —O intervalo de que trata esta cláusula será devidamente registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e não será computado na jornada, em qualquer hipótese.

§ 4º — Esta cláusula poderá ser aplicada aos funcionários que possuem jornada contratual de 5 (cinco) horas apenas nos dias em que houver prorrogação de jornada.

### **CLÁUSULA 31— INTERVALO INTRAJORNADA- JORNADA DE 5 HORAS**

Para os funcionários com jornada contratual de 5 (cinco) horas, o intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto na CLT poderá ser ampliado para até 1 hora, permanecendo inalteradas as condições da lei naquilo que não contrariar o disposto nesta cláusula.

§ 1º —A alteração do intervalo prevista no caput é facultativa e dependerá da manifestação expressa de vontade do empregado, devendo ser previamente autorizada pelo gestor.

§ 2º —As alterações de intervalos solicitadas pelos funcionários poderão ser atendidas pelo BANCO desde que não comprometam o funcionamento da dependência, especialmente daquelas que trabalhem com atendimento ao público.

§ 3º —O intervalo da jornada de 5 (cinco) horas, quando flexibilizado, deverá ser registrado pelo funcionário no ponto eletrônico e não terá sua natureza jurídica modificada.

### **CLÁUSULA 32 — PONTO ELETRÔNICO E CONTROLE DE JORNADA**

O BANCO manterá SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO, para controle da jornada de trabalho de seus funcionários, em obediência aos ditames e permissivos do § 2º do Art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, do regulamento previsto no Decreto nº10.854, de 10.11.2021 e artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), com proibição de supressão do registro de horas extraordinárias, ainda que executadas no regime de teletrabalho ou via dispositivos móveis.

§ 1º — O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO tem as seguintes premissas:

a)Disponibilidade e acessibilidade ao sistema no local de trabalho do funcionário para o registro dos horários de trabalho e consulta;

b)Identificação do BANCO e do funcionário nos registros de ponto;

c)Possibilidade de extração eletrônica e impressa a qualquer tempo através da central de dados, dos registros realizados pelo funcionário;

d) Possibilidade de acesso aos dados e registros de ponto de qualquer funcionário, por extrato eletrônico e impresso, pela CONTEC, sempre por solicitação formal ao BANCO.

§ 2º — O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO não comporta em sua operacionalização:

- a) Restrição ao registro do ponto pelo funcionário;
- b) Registro automático do ponto;
- c) Autorização prévia ao funcionário para registro de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo funcionário.

§ 3º — Quando decorrente de erro, permite-se a alteração ou a eliminação do registro de ponto sob justificção formal do funcionário ao seu superior hierárquico para a regularização, na forma dos normativos internos respectivos.

§ 4º — A CONTEC, através dos seus representantes, poderá solicitar reunião para exame do SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO sempre que houver dúvida quanto aos registros realizados ou denúncia de procedimentos contrários à legislação ao acordo coletivo de trabalho e às normas internas respectivas.

§ 5º — A negativa do BANCO de realizar a reunião de que trata o Parágrafo Quarto desta cláusula autoriza a CONTEC a denunciar a presente cláusula, sob notificação formal ao BANCO com prazo de 30 dias, findo o qual estará encerrado o presente acordo, especificamente no que se refere a esta cláusula, para todos os fins de direito.

§ 6º — Ocorrendo a reunião referida no Parágrafo Quarto desta cláusula sem solução da dúvida suscitada ou se confirmando a denúncia de irregularidades no SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO, a CONTEC, as Federações e os Sindicatos signatários poderão denunciar a presente cláusula, sob notificação formal ao BANCO com prazo de 30 dias, findo o qual estará encerrado o presente acordo, especificamente no que se refere a esta cláusula, para todos os fins de direito.

§ 7º — As partes signatárias reconhecem que o SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO atende as exigências do artigo 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), inclusive para a BB Asset, BB Seguridade, BB Consórcios e Fundação Banco do Brasil — FBB e BB BI.

### **CLÁUSULA 33— TRABALHO EM DIAS NÃO ÚTEIS**

O BANCO assegurará aos funcionários lotados nas dependências em que, por força do processo de automação bancária ou em razão das características de suas atividades, haja necessidade de funcionamento ininterrupto, a concessão de 2 folgas por trabalho em dia não útil ou dia útil não trabalhado, mantida a remuneração diferenciada para automação bancária e atividades ininterruptas.

**CLÁUSULA 34 — FOLGAS COMPENSATÓRIAS E FOLGA ANIVERSÁRIO**

A utilização e a conversão em espécie de folgas obtidas pelos funcionários serão regidas pelas presentes disposições. Especificamente para as folgas concedidas pela Justiça Eleitoral serão observadas, exclusivamente, as regras contidas no Parágrafo Sexto desta cláusula.

§ 1º — O saldo de folgas verificado em: I - 31.08.2026 poderá ser convertido em espécie, sem qualquer restrição, por 60 dias, contados a partir da divulgação da medida pelo BANCO; II - 31.08.2027 poderá ser convertido em espécie, sem qualquer restrição, por 60 dias, contados a partir da divulgação da medida pelo BANCO.

§ 2º — Após o período de 60 dias, previsto nos itens I e II do Parágrafo Primeiro, a faculdade de venda das folgas será na proporção de uma folga convertida em espécie para cada utilização em descanso. Na hipótese de aquisição de número ímpar de folgas, o número de folgas para uso em descanso será arredondado para cima.

§ 3º — As folgas adquiridas a partir de 1º.09.2018 serão regidas nos termos abaixo:

I - as folgas deverão ser utilizadas em até 60 (sessenta) dias da aquisição.

II - o funcionário que acumular número de folgas superior a 10 dias ficará automaticamente impedido de trabalhar em dia não útil ou dia útil não trabalhado até abaixado saldo individual para número igual ou inferior a 10 dias.

§ 4º — A faculdade de venda das folgas adquiridas conforme Parágrafo Terceiro será na proporção de uma conversão em espécie para cada utilização em descanso. Na hipótese de aquisição de número ímpar de folgas, o número de folgas para uso em descanso será arredondado para cima.

§ 5º — Sem prejuízo das disposições contidas nos parágrafos anteriores, o BANCO pode, a seu critério, e a qualquer tempo, facultar a seus funcionários a conversão em espécie de folgas adquiridas e não utilizadas.

§ 6º — As folgas da Justiça Eleitoral não poderão ser convertidas em espécie, de acordo com a Resolução nº22.747/2008 do TSE, e deverão ser utilizadas em descanso em até 180 dias após a aquisição.

§ 7º — Fica instituída a Folga Aniversário: 1 (um) dia útil de folga remunerada, no mês do aniversário do bancário, sem desconto e sem necessidade de compensação.

**CLÁUSULA 35 — PSO**

Nos deslocamentos para atendimento a convocação do gerente do PSO, o tempo de viagem, entre a residência do funcionário e seu posto de trabalho, será computado na sua jornada diária de trabalho.

§ 1º — as despesas com deslocamento, serão custeadas pelo Banco, através de pagamento de quilometragem ou outra forma de transporte (táxi ou aplicativos de transporte);

§ 2º — O BANCO garantirá que as metas sejam relacionadas ao perfil da plataforma e localização da unidade, além de respeitar a quantidade de tarefas realizadas pelos funcionários.

## CLÁUSULA 36— ACÚMULO DE FUNÇÕES

**1ª** É vedado ao empregador exigir do empregado o desempenho de atribuições estranhas ao cargo contratado, sempre que houver descompasso entre as complexidades, responsabilidades ou níveis hierárquicos das funções envolvidas.

**2ª** Não se caracteriza acúmulo de funções a execução de tarefas correlatas e compatíveis com o cargo, nos termos do parágrafo único do art. 456 da CLT.

**3ª** Configurado o acúmulo, fica assegurado ao empregado o pagamento de adicional de, no mínimo, **30% (trinta por cento)** sobre o salário-base, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário, FGTS e demais verbas de natureza salarial.

**4ª** A inobservância desta cláusula caracteriza alteração contratual lesiva, nos termos dos arts. 468 e 483 da CLT, facultando ao empregado pleitear o restabelecimento das condições originárias ou a rescisão indireta do contrato de trabalho.

## EIXO VI — TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO E DIREITO À DESCONEXÃO

### CLÁUSULA 37 — TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do BANCO ou em local diferente do de lotação do funcionário, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, que, por sua natureza, não configurem trabalho externo nos termos do artigo 62, inciso I, da CLT. Considera-se trabalho híbrido o regime caracterizado pela alternância entre a prestação de serviços nas dependências do BANCO e em regime remoto.

**§ 1º** — O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

**§ 2º** — O regime de teletrabalho será determinado pelo BANCO por dependência, unidade organizacional e/ou processo, respeitadas as disposições desta cláusula.

**§ 3º** — O comparecimento do funcionário às dependências do BANCO, por sua conveniência ou por necessidade de trabalho, ou a realização de atividades específicas em outros locais por necessidade do serviço, a exemplo de visitas a clientes, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

§ 4º — O funcionário que estiver em regime de teletrabalho de maneira preponderante terá garantia de trabalho presencial nas dependências do BANCO ao menos 4 (quatro) dias por mês, se de seu interesse.

#### **a) Da Voluntariedade e da Formalização**

A migração do funcionário para o regime de teletrabalho ou trabalho híbrido depende exclusivamente de sua manifestação expressa de vontade, formalizada mediante assinatura, em meio físico ou nos sistemas informatizados do BANCO, de termo específico, de acordo com os normativos internos, sendo vedada qualquer forma de coerção, pressão direta ou indireta, ou condicionamento a benefícios ou penalidades funcionais.

§ 1º — O retorno do funcionário em teletrabalho para o regime presencial poderá ser determinado pelo BANCO, a qualquer tempo, ficando garantido o prazo mínimo de 15 (quinze) dias de transição, precedido de comunicação escrita ao funcionário.

§ 2º — O funcionário poderá requerer o retorno ao regime presencial a qualquer tempo, mediante comunicação escrita ao BANCO com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sem necessidade de justificativa, sem ônus e sem prejuízo de quaisquer direitos funcionais, incluindo promoções, avaliações de desempenho e acesso a funções comissionadas.

§ 3º — O BANCO não poderá negar o retorno presencial solicitado pelo funcionário, salvo por indisponibilidade temporária comprovada de espaço físico na dependência de lotação, hipótese em que deverá indicar dependência alternativa compatível com o interesse do funcionário e garantir o retorno no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§ 4º — O exercício do direito ao retorno presencial não poderá ser utilizado como critério negativo em qualquer processo de avaliação, promoção ou seleção interna.

§ 5º — O BANCO não arcará com o custeio de despesas decorrentes do retorno à atividade presencial ou para comparecimento eventual do funcionário às dependências do BANCO, salvo as expressamente previstas nesta cláusula.

#### **B) Do Controle de Jornada**

O BANCO manterá o controle de jornada dos funcionários em teletrabalho por meio do sistema de ponto eletrônico, na forma da legislação vigente, facultada a anotação por exceção, observadas as instruções normativas internas do BANCO.

§ 1º — O uso de equipamentos tecnológicos, softwares, aplicativos, ferramentas digitais ou aplicações de internet pelo funcionário em teletrabalho não caracteriza regime de prontidão, sobreaviso ou tempo à disposição do BANCO.

§ 2º — Durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso e férias, o funcionário em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do BANCO ou a realizar atividade laboral, independentemente do meio utilizado.

§ 3º — O funcionário em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei.

§ 4º — Aplicam-se ao regime de teletrabalho as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive aquelas relativas ao trabalho aos sábados, domingos e feriados, previstas em lei, neste ACT e na CCT aplicável.

§ 5º — Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para convocação para reuniões e outros eventos que exijam comparecimento presencial às dependências do BANCO ou a outro local por ele indicado.

§ 6º — Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas tecnológicos, de conectividade, energia elétrica ou outros de natureza equivalente, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução, desde que o funcionário comunique imediatamente o BANCO sobre o ocorrido para que este possa orientá-lo a respeito.

### **C) Dos Equipamentos**

O BANCO fornecerá ao funcionário em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, sem qualquer ônus, o conjunto completo de equipamentos necessários à prestação dos serviços, compreendendo, no mínimo: notebook ou desktop, monitor externo, mouse, teclado, headset, webcam e cadeira ergonômica em conformidade com a NR-17.

§ 1º — Os equipamentos serão entregues diretamente ao funcionário ou disponibilizados para retirada em ponto de distribuição previamente definido pelo BANCO, com prazo máximo de 15 (quinze) dias contados da formalização do regime de teletrabalho.

§ 2º — Os equipamentos fornecidos pelo BANCO ao funcionário serão disponibilizados em regime de comodato, ficando o funcionário responsável pelo seu recebimento, guarda, conservação e devolução.

§ 3º — A manutenção, substituição e atualização dos equipamentos corporativos são de responsabilidade exclusiva do BANCO, ressalvados os danos decorrentes de mau uso comprovado pelo funcionário, cabendo a este entregar o equipamento para manutenção no local designado pelo BANCO.

§ 4º — Ao funcionário que já disponha de equipamentos próprios adequados e opte por utilizá-los, mediante acordo com o BANCO, será assegurada compensação financeira adicional, a ser regulamentada em instrução normativa interna, sem prejuízo dos demais benefícios previstos nesta cláusula.

### **D) Da Ajuda de Custo**

O BANCO concederá ao funcionário em regime de teletrabalho ajuda de custo mensal no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), destinada à cobertura de despesas com energia elétrica, conectividade à internet, mobiliário e equipamentos ergonômicos necessários à prestação do serviço, mediante pagamento direto em dinheiro ou meio eletrônico.

§ 1º — A ajuda de custo prevista nesta cláusula será devida ao funcionário que, cumulativamente: (i) tenha sua área, atividade, processo, função ou dependência expressamente considerada elegível pelo BANCO ao regime de teletrabalho; (ii) tenha assinado termo de adesão; e (iii) tenha trabalhado efetivamente mais de 50% (cinquenta por cento) dos dias úteis do mês a partir de sua residência ou local de teletrabalho.

§ 2º — A ajuda de custo será devida proporcionalmente nos meses em que o funcionário trabalhar remotamente por período inferior ao mês completo, calculada com base nos dias efetivos de teletrabalho em relação aos dias úteis do mês.

§ 3º — A ajuda de custo mensal prevista nesta cláusula possui natureza indenizatória, não integra a remuneração do funcionário, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.

§ 4º — O valor previsto no caput deste parágrafo será corrigido em 1º.09.2025, e anualmente a partir de então, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses — setembro a agosto — que anteceder a data de reajuste, acrescido de aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

#### **E) Da Manutenção Integral de Benefícios**

O funcionário em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido faz jus à integralidade dos benefícios previstos neste ACT e na CCT aplicável, incluindo Auxílio Refeição, Auxílio Alimentação, Auxílio Creche/Babá, Auxílio Filhos com Deficiência, Vale-Transporte, Ajuda para Deslocamento Noturno, plano de saúde, plano odontológico e demais benefícios assistenciais, sendo vedada qualquer redução ou condicionamento de benefícios em razão da adoção do regime remoto ou híbrido.

Parágrafo Único — O Vale-Transporte será concedido proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para o trabalho presencial, calculado com base nos dias em que o funcionário se deslocar às dependências do BANCO.

#### **F) Da Proibição de Vigilância Invasiva**

É expressamente vedado ao BANCO adotar mecanismos de monitoramento que violem a privacidade, a intimidade e a dignidade do funcionário em regime de teletrabalho, incluindo:

I — instalação ou exigência de câmeras de vídeo no ambiente doméstico ou no espaço privado utilizado pelo funcionário para o trabalho;

II — captura contínua ou periódica de tela dos equipamentos do funcionário sem sua expressa ciência e consentimento prévio para cada sessão de monitoramento;

III — registro ou análise de movimentos do mouse, digitação ou atividade de teclado para fins de controle de produtividade;

IV — exigência de permanência com câmera ativada durante a jornada de trabalho, salvo durante reuniões previamente agendadas e com participação voluntária do funcionário;

V — acesso a arquivos, documentos ou comunicações pessoais armazenados em equipamentos do funcionário não fornecidos pelo BANCO.

Parágrafo Único — O BANCO poderá adotar ferramentas de controle de jornada por meio do sistema de ponto eletrônico, bem como monitorar o uso de sistemas e plataformas corporativos exclusivamente para fins de segurança da informação, proteção de dados e conformidade regulatória, desde que o funcionário seja previamente informado sobre a natureza, o alcance e a finalidade do monitoramento realizado.

#### **G) Da Saúde e Segurança no Teletrabalho**

O BANCO promoverá orientação a todos os funcionários em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico, digital ou por treinamentos à distância, com ênfase em ergonomia, saúde emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

§ 1º — O funcionário assinará termo de ciência das orientações de saúde e segurança fornecidas pelo BANCO, comprometendo-se a segui-las e a comunicar imediatamente seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o BANCO adote as medidas exigidas pela legislação.

§ 2º — O funcionário será convocado, sempre que necessário, para realização de exames ocupacionais, que darão especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho, com vistas a monitorar sua saúde no exercício deste regime.

§ 3º — O funcionário que estiver em regime de teletrabalho de maneira preponderante poderá solicitar visita técnica da equipe de Saúde e Segurança do Trabalho do BANCO ao seu local de trabalho, presencial ou virtual, a critério do BANCO, sem que isso caracterize violação ao direito de privacidade e imagem.

#### **H) Da Confidencialidade e da Pessoaalidade**

O funcionário 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, sendo o teletrabalho prestado de forma estritamente pessoal, vedada a sua execução por terceiros.

#### **I) Das Disposições Específicas**

§ 1º — O disposto nesta cláusula não se aplica aos funcionários que tiverem seu regime laboral alterado para o teletrabalho em decorrência de situações excepcionais de estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

§ 2º — Aos funcionários em teletrabalho aplicam-se as disposições da CCT e deste ACT vigentes relativos à base territorial da unidade de lotação do funcionário definida pelo BANCO, ainda que o funcionário esteja atuando em local diverso daquele.

§ 3º — O BANCO e a CONTEC acompanharão semestralmente, por meio de mesa temática específica, a aplicação das disposições desta cláusula, podendo propor ajustes mediante acordo entre as partes, independentemente do ciclo negocial ordinário.

§ 4º — Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento das regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

### **CLÁUSULA 38 — DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL**

É vedado ao BANCO, seus prepostos e gestores:

I — encaminhar mensagens corporativas, ligações ou cobranças fora da jornada contratual, em finais de semana, feriados, férias ou afastamentos;

II — exigir o uso de aplicativos pessoais (WhatsApp, Telegram) ou de celulares particulares para fins laborais;

III — manter o funcionário em regime de plantão informal ou disponibilidade permanente sem a devida remuneração.

§ 1º — As comunicações enviadas em descumprimento serão consideradas tempo à disposição do empregador, com pagamento de horas extras.

§ 2º — O descumprimento reiterado caracteriza assédio moral organizacional, com responsabilização do gestor.

## EIXO VII — SAÚDE DO TRABALHADOR

### **CLÁUSULA 39 — COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O BANCO complementar integralmente a remuneração do funcionário afastado por benefício previdenciário (auxílio-doença) ou acidentário (auxílio-doença acidentário) até o limite da remuneração integral, incluindo:

I — salário-base, gratificações habituais, adicionais e 13º salário;

II — manutenção dos auxílios alimentação, refeição, creche, plano de saúde e demais benefícios;

III — vedação à supressão enquanto persistir a incapacidade médica devidamente atestada.

§ 1º — A complementação será preservada e ampliada em relação ao ACT/CCT vigente, vedados retrocessos e cortes por juntas médicas patronais sem participação sindical (vide Cláusula 40).

§ 2º — O funcionário ressarcirá o Banco em valor correspondente ao recebido pelo INSS, em 10 parcelas mensais, limitado a 30% do salário, sem juros e sem correção monetária.

### **CLÁUSULA 40 — COMPOSIÇÃO PARITÁRIA DA JUNTA MÉDICA**

Nos casos de divergência entre o serviço médico do BANCO e o médico assistente do empregado quanto à existência, à natureza ou à extensão da incapacidade laborativa, especialmente para fins de cessação ou manutenção da complementação prevista na Cláusula 39, será obrigatoriamente instituída JUNTA MÉDICA DE COMPOSIÇÃO PARITÁRIA, observadas as seguintes condições:

§ 1º — A Junta Médica será composta por 2 (dois) médicos peritos: 1 (um) indicado pelo BANCO e 1 (um) indicado pelo Sindicato profissional conveniente da base territorial do empregado.

§ 2º — O Sindicato profissional disporá do prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados da notificação formal do BANCO, para indicar o médico de sua confiança. Decorrido o prazo

sem indicação, o BANCO poderá designar profissional habilitado, com posterior comunicação ao Sindicato.

§ 3º — Havendo divergência entre os dois médicos peritos quanto ao laudo, será designado, em comum acordo entre o BANCO e o Sindicato profissional, um terceiro médico desempataador, cujo parecer prevalecerá. Não havendo consenso quanto à indicação no prazo de 10 (dez) dias úteis, o terceiro médico será indicado pelo Conselho Regional de Medicina (CRM) da respectiva base territorial.

§ 4º — Todas as despesas decorrentes da instalação e funcionamento da Junta Médica — honorários dos peritos, exames complementares, deslocamento e diárias — correrão integralmente à conta do BANCO, observado o limite da Tabela da Associação Médica Brasileira (AMB) ou, na sua ausência, da Classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos (CBHPM).

§ 5º — Enquanto não concluídos os trabalhos da Junta Médica ou pendente o parecer desempataador, fica VEDADA a suspensão ou a redução da complementação salarial prevista na Cláusula 39, do plano de saúde e dos demais benefícios contratuais, assegurando-se ao empregado a manutenção integral do padrão de remuneração e cobertura até a solução definitiva.

§ 6º — É assegurado o pleno respeito ao sigilo médico, à intimidade do empregado e à proteção de dados pessoais sensíveis, nos termos da Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e da Resolução CFM nº 1.658/2002, vedada a divulgação do CID ou de informações clínicas a pessoas não autorizadas.

#### **CLÁUSULA 41 — PROTEÇÃO CONTRA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO**

Aplica-se exclusivamente quando há conflito de avaliações médicas — o INSS concede alta médica ao empregado e o banco, no exame de retorno ao trabalho, declara-o inapto. O empregado fica sem cobertura previdenciária (porque o INSS o considerou apto) e sem poder trabalhar (porque o banco o considera inapto): este é o limbo previdenciário.

Quando o INSS conceder alta ao empregado e o banco, no exame de retorno, considerá-lo inapto, caberá à instituição financeira garantir, imediatamente e até a solução administrativa, médica ou judicial definitiva, o pagamento integral dos salários e a manutenção de todos os benefícios (plano de saúde, vale-alimentação, vale-refeição e demais auxílios).

§ 1º A obrigação independe do número de dias e não se confunde com adiantamento emergencial reembolsável.

§ 2º É facultado ao banco buscar a revisão administrativa junto ao INSS, sob suas expensas.

§ 3º Em caso de demora superior a 30 (trinta) dias para realização de perícia, o pagamento permanecerá integral.

§ 4º A complementação será considerada salário stricto sensu, com todos os reflexos legais, inclusive 13º salário, férias + 1/3, FGTS e contribuição previdenciária.

§ 5º Subsidiariamente, e enquanto não regulamentada esta cláusula no banco respectivo, permanece em vigor o mecanismo do Adiantamento Emergencial de Salário

previsto neste instrumento, aplicada com as ampliações: extensão para até 12 (doze) parcelas sem juros para reembolso do empregado, vedada qualquer cobrança quando indeferido o benefício, mantidos plano de saúde, vale-alimentação e vale-refeição.

**§ 6º — Inaplicabilidade do Limite Temporal da Cláusula 2ª, VIII:** o limite temporal de 24 (vinte e quatro) meses previsto no inciso VIII da Cláusula 2ª deste instrumento não se aplica às situações reguladas por esta cláusula. Enquanto perdurar o estado de limbo previdenciário, o pagamento integral dos salários e a manutenção dos benefícios são obrigações autônomas do Banco independentes da complementação salarial prevista na Cláusula 2ª, VIII, e consideram-se salário stricto sensu para todos os efeitos legais.

## **CLÁUSULA 42 — ACOMPANHAMENTO SINDICAL OBRIGATÓRIO EM AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

Fica criado mecanismo obrigatório de **acompanhamento sindical previdenciário**, determinando que o BANCO comunique ao Sindicato, preservado o sigilo médico e mediante autorização do empregado, os seguintes casos:

- a) Afastamento superior a 15 (quinze) dias;
- b) Indeferimento de benefício;
- c) Cessação de benefício;
- d) Negativa de prorroga o;
- e) Alta previdenciária contestada;
- f) Retorno recusado pelo serviço médico do banco;
- g) Instaura o de junta médica.

**Parágrafo  nico** Será garantido ao Sindicato acesso aos elementos administrativos necessários para orientar o trabalhador e acompanhar a regularidade do procedimento.

## **CLÁUSULA 43 — PROTOCOLO DE DOENÇA OCUPACIONAL**

Fica instituído protocolo obrigatório de:

**I** — apura o de hipóteses de doença ocupacional, com avalia o ambiental e ergon mica;

**II** — emissão obrigatória da CAT (Comunica o de Acidente de Trabalho) em todas as suspeitas, sob pena de responsabiliza o;

**III** — reconhecimento de nexo causal técnico-epidemiológico (Lei n  8.213/91, art. 21-A);

**IV** — adapta o funcional do trabalhador adoecido, vedadas metas e atribui es incompatíveis;

**V** — acompanhamento sindical obrigatório (vide Cláusula 42) e fiscaliza o pela CIPA, nos termos da NR-5.

**VI** — O funcionário terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano   sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condi es de segurança, saúde, higiene e treinamento;

**VII** — O BANCO responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao funcionário vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com medicamentos, deslocamento, tratamentos alternativos e medicamentosos, próteses, procedimentos de fisioterapia e/ou hidroterapia, sem restrição ao número de sessões, garantindo horário especial para realização do tratamento, dentro da necessidade do trabalhador;

**VIII** — O BANCO permitirá que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas lhe serão encaminhadas, para serem solucionadas;

**IX**—Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos, realizados durante o horário de trabalho, terão as ausências abonadas pelo BANCO.

#### **CLÁUSULA 44 — PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO (RTW)**

O BANCO poderá instituir o PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO, cujo objetivo é assegurar, através de equipe multiprofissional, condições para a manutenção ou a reinserção do funcionário no trabalho, após o diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa.

**§ 1º** — Farão parte do Programa os funcionários que:

a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (B-31), ou por Auxílio Doença Acidentário (8-91), 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 imediatamente anterior ao afastamento;

c) tenham sido licenciados pelo INSS, independentemente do tempo de afastamento, por Auxílio Doença (B-31) ou Auxílio Doença Acidentário (B-91), e encaminhados pelo INSS para reabilitação profissional.

**§ 2º** — Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de funcionários 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.

**§ 3º** — A implementação e o acompanhamento do Programa de Retorno ao Trabalho serão de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do BANCO e serão discutidos com a CONTEC. A forma de acompanhamento da implementação, pela CONTEC, constará do programa.

**§ 4º** — O Programa de RETORNO AO TRABALHO observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento: AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA - Para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares e o histórico médico; DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES - A equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o

funcionário, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo funcionário, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso; AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - A área de Saúde Ocupacional identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o funcionário aos programas de desenvolvimento necessários. O funcionário, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas ou, após a cessação do benefício pelo INSS. d) ACOMPANHAMENTO — A partir do término do Programa de RETORNO AO TRABALHO, o funcionário 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 — Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, o prazo previsto na letra "d" do parágrafo anterior 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 reencaminhado ao INSS.

§ 6º — jornada reduzida progressiva nos primeiros 90 (noventa) dias;

§ 7º — metas flexibilizadas e individualizadas;

§ 8º — acompanhamento psicológico contínuo;

§ 9º — vedação à designação para postos de pressão elevada (caixa, cobrança ativa, atendimento de reclamações graves) durante a fase de readaptação;

§ 10 — estabilidade pós-retorno conforme Cláusula 2ª, X.

#### **CLÁUSULA 45 — ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS SEM CID**

O BANCO, especialmente o Banco do Brasil, aceitará atestados médicos sem obrigatoriedade de inclusão do CID (Classificação Internacional de Doenças) para afastamentos de até 15 (quinze) dias, em respeito ao sigilo médico (Resolução CFM nº 1.658/2002), à LGPD e à privacidade do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 46 — EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

Fica instituído programa permanente de educação previdenciária dos bancários, custeado pelo BANCO, abrangendo:

I — cartilhas, palestras e oficinas sobre direitos previdenciários;

II — orientação sobre documentação médica adequada (laudos, exames, atestados);

III — informações sobre CAT, nexos causais, recursos administrativos no INSS e prazos;

IV — comunicação sobre impactos de mudanças normativas do INSS;

V — atendimento sindical articulado.

**CLÁUSULA 47 — CAIXA-EXECUTIVO — VCP-DORT/LER**

O BANCO assegurará, em caráter pessoal, por um período de até 540 dias, contados da data de retorno ao trabalho, após o término da licença-saúde, o pagamento das vantagens relativas à gratificação de Caixa a todo funcionário que, no exercício das atribuições de Caixa-Executivo, tenha sido licenciado com diagnóstico de DORT/LER.

§ 1º —Terá direito à percepção da VCP-DORT/LER mencionada nesta cláusula o funcionário que, nos 24 meses que antecederem ao início do afastamento, tenha atuado como Caixa-Executivo por, pelo menos, 360 dias, contínuos ou não, e que, ao retornar, comprove em laudo médico-pericial do INSS ser portador de restrições médicas ao desempenho de atividades repetitivas, sendo considerado inapto para o exercício de tais atividades.

§ 2º —O funcionário deixará de fazer jus à VCP-DORT/LER caso venha a exercer, em caráter efetivo, função com remuneração de valor igual ou superior à de Caixa-Executivo.

§ 3º —Caso o funcionário venha a ocupar função com remuneração inferior à de gratificação de caixa, perceberá apenas a diferença entre o valor desta e o da função exercida. Parágrafo Quarto — O BANCO procurará, na medida do possível, realizar rodízio dos funcionários que estejam trabalhando em atividades repetitivas.

**CLÁUSULA 48— MANUTENÇÃO DE COMISSÃO/FUNÇÃO POR AFASTAMENTO EM LICENÇA SAÚDE**

O Banco assegurará a função comissionada ou gratificada, acaso exercida, ao funcionário afastado por motivo de licença saúde, ficando certo que, quando de seu retorno ao trabalho, assumirá a função exercida, de forma efetiva, no dia anterior ao seu afastamento para tratamento de saúde.

**CLÁUSULA 49— CASSI PARA TODOS**

A partir da assinatura do presente Acordo, todos os funcionários que ingressaram no BANCO a partir do ano de 2018, ativos e aposentados, assim como, os funcionários egressos dos bancos incorporados, desde NOV/2009, optantes pelo Regulamento de Pessoal do Banco, mesmo que já aposentados, bem como seus respectivos dependentes diretos, terão cobertura do Plano de Associados da Cassi, com implementação total no prazo de até um ano, tendo como base de direitos e deveres a serem exercidos e obedecidos, o Estatuto vigente à época da contratação/incorporação.

**CLÁUSULA 50 — BANCOS INCORPORADOS**

No prazo de 30 dias, após a assinatura do presente ACT, O BANCO instalará Comissão Temática, para debater alternativas e estudos, no sentido de dar solução aos anseios dos funcionários oriundos de bancos incorporados, no que diz respeito a possibilidade de migração para a CASSI e atender as demandas dos funcionários egressos de bancos incorporados, relacionadas ao Plano de Previdência, garantindo obediência a vontade de cada um.

## **CLÁUSULA 51 - CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO EM BANCOS INCORPORADOS**

O BANCO considerará, para efeito de promoção no Plano de Cargos e Salários “PCS”, bem como, para o Plano de Carreira e Remuneração “PCR”, o tempo de trabalho prestados pelos funcionários aos bancos incorporados.

## **CLÁUSULA 52 – ISONOMIA E BENEFÍCIOS AOS EGRESSOS DO BESC**

**§ 1º — Pontuação Individual do Participante (PIP):** O BANCO assegurará aos funcionários oriundos do Banco do Estado de Santa Catarina (BESC) o direito à percepção da Pontuação Individual do Participante (PIP), ou benefício equivalente, retroativo a todo o período de efetivo exercício no banco de origem, para fins de cálculo de tempo de serviço e composição de reserva. Incluir item no Plano Multifuturo I da Fusesc.

**§ 2º — Assistência à Saúde:** Atendimento igualitário no programa Cassi Reciprocidade, conforme plano de associados Cassi, adequado as devidas condições do plano Sim.

**§ 3º — Isonomia de direitos quanto a procedimentos e programas oferecidos a todo corpo funcional pela Cassi para o Cassi reciprocidade.**

**§ 4º —** Aos funcionários egressos do BESC será garantida a opção de adesão aos planos de saúde da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (CASSI), observando-se, para todos os efeitos de custeio, carência e coberturas, as mesmas regras aplicáveis aos funcionários admitidos no Banco do Brasil até a data de 01/10/2008.

**§ 5º —** Inclusão de contribuição pós laboral do BB para participantes no plano Sim.

**§ 6º — Previdência Complementar (Plano Multifuturo I - Fusesc):** O BANCO autoriza as seguintes alterações regulamentares junto ao Plano Multifuturo I, gerido pela FUSESC, aplicáveis aos seus respectivos participantes:

**§ 7º — Contribuição Patronal:** O BANCO efetuará a contrapartida (acompanhamento) das contribuições adicionais realizadas pelo participante, limitadas a 10% (dez por cento), nos mesmos moldes estabelecidos para o PIP.

**§ 8º — Idade de Aposentadoria:** A idade mínima para requerimento de aposentadoria suplementar pelo Plano Multifuturo I da Fusesc fica reduzida para 50 (cinquenta) anos, sem considerar situação no INSS. Exceto para participantes que tenham a concessão de aposentadoria do INSS com idade inferior de 50 anos, que terão direito a aposentadoria pela Fusesc, independentemente da idade.

**§ 9º — Fim do Limite Etário para Contribuição:** Fica extinta a idade limite de 60 (sessenta) anos para a manutenção das contribuições patronais, com pagamento retroativo de quem não recebeu devido tal idade, devendo o Banco manter os repasses enquanto perdurar o vínculo laboral e a contribuição do associado, independentemente da idade alcançada.

**§ 10º — Tabela De Mérito E Antiguidade:** Pagamento e atualização retroativa da tabela de mérito e antiguidade, para funcionário incorporado do Besc retroativo, considerando a data de admissão no Besc.

## EIXO VIII — SAÚDE MENTAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS (NR-1)

### **CLÁUSULA 53— INTEGRAÇÃO OBRIGATÓRIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO PGR**

Em cumprimento à NR-1 (atualizada, vigente desde maio de 2025), o BANCO integrará obrigatoriamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), observados:

- I** — mapeamento dos riscos psicossociais com instrumentos validados (ex.: COPSOQ, JCQ);
- II** — participação ativa dos trabalhadores e sindicatos na identificação dos perigos;
- III** — revisão coletiva da distribuição de tarefas, pausas e rodízios;
- IV** — implementação de sistemas de reconhecimento profissional;
- V** — capacitação obrigatória das lideranças em gestão humanizada, comunicação não violenta e feedback construtivo;
- VI** — eliminação ou neutralização dos riscos psicossociais, e não apenas medidas assistenciais;
- VII** — fiscalização sindical periódica.

**Parágrafo Único — Riscos psicossociais identificados como objeto obrigatório do PGR:** (a) metas abusivas e ranking público comparativo; (b) ameaças veladas de demissão e competição predatória; (c) assédio moral organizacional e gestão por estresse; (d) monitoramento excessivo e isolamento social; (e) sobrecarga e jornadas exaustivas; (f) horas extras não remuneradas e desvio de função; (g) hiperconectividade e disponibilidade permanente; (h) medo de assaltos e exposição à violência.

### **CLÁUSULA 54— REGULAMENTAÇÃO DE METAS**

As metas comerciais e operacionais deverão ser:

- I** — humanizadas, transparentes e auditáveis;
- II** — fixadas com participação sindical;
- III** — compatíveis com a jornada, com a saúde ocupacional e com a estrutura da dependência;
- IV** — vedado o ranking público comparativo, o assédio comparativo e qualquer forma de exposição vexatória;
- V** — vedada a fixação de metas individuais inalcançáveis;

**VI** — vedada a alteração unilateral de metas em curso de período avaliatório;

**VII**- As metas individuais serão reduzidas proporcionalmente aos períodos de férias, licenças, afastamentos legais, abonos ou quaisquer ausências justificadas do funcionário;

**VIII**- O funcionário que exercer substituição em função comissionada não poderá acumular simultaneamente as metas de sua função de origem e as da função substituída, devendo ocorrer ajuste proporcional dos indicadores de desempenho.

## **CLÁUSULA 55 — COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Fica vedada toda prática de assédio moral, sexual ou organizacional no ambiente bancário:

**§ 1º** — Fica vedada qualquer prática de assédio moral, sexual ou organizacional, com responsabilização do gestor que pratique, tolere ou se omita.

**§ 2º** — O BANCO manterá canal de denúncias efetivo, externo à hierarquia direta, com garantia de sigilo, proteção contrarretaliação e participação sindical.

**§ 3º** — O BANCO implementará as medidas obrigatórias previstas na Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulher) e na Convenção 190 da OIT, ratificada pelo Brasil.

**§ 4º** — Os casos de assédio comprovado ensejarão estabilidade provisória da vítima, transferência do agressor e reparação financeira mínima de 20 (vinte) remunerações.

**§ 5º** — O funcionário vítima de assédio moral e sexual poderá solicitar realocação para outra dependência e / ou realocação do acusado.

## **CLÁUSULA 56 — NEXO CAUSAL PRESUMIDO PARA ADOECIMENTO MENTAL**

Será presumido o nexo causal entre o adoecimento mental do bancário (burnout, depressão, transtorno de ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático) e o trabalho bancário, sempre que comprovadas, ainda que indiciariamente, situações de:

**I** — metas abusivas;

**II** — assédio moral organizacional;

**III** — sobrecarga reiterada;

**IV** — exposição à violência (assaltos, ameaças).

**Parágrafo Único** — Reconhecido o nexo, o afastamento será caracterizado como acidente de trabalho para todos os fins (estabilidade, FGTS, contagem de tempo, reparação civil).

## **CLÁUSULA 57— PAINEL NACIONAL DE INDICADORES DE SAÚDE DOS BANCÁRIOS**

Será criado, no âmbito da Mesa Permanente de Saúde do Trabalhador Bancário (CONTEC/FENABAN), painel nacional de indicadores de saúde, com a finalidade de:

- I — monitorar afastamentos por transtornos mentais e doenças ocupacionais;
- II — acompanhar índices de assédio moral, acidentes e adoecimento;
- III — elaborar e produzir relatórios públicos periódicos, no mínimo semestrais, para análise técnica e institucional.

**Parágrafo Único** — Os dados serão públicos, anonimizados, segmentados por banco, região e cargo.

## **CLÁUSULA 58 — AÇÕES PERMANENTES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL**

O BANCO implementará, como obrigação contratual:

- I — grupos de acolhimento e suporte psicológico especializado;
- II — oficinas de gerenciamento de estresse, mindfulness e inteligência emocional;
- III — pausas ativas e momentos de desconpressão durante o expediente;
- IV — campanhas permanentes de prevenção ao adoecimento mental;
- V — incentivos comprovados a atividades físicas, alimentação saudável e higiene do sono.

## **EIXO IX — CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA BANCÁRIA**

### **CLÁUSULA 59 — SEGURANÇA BANCÁRIA**

O BANCO observará integralmente a Lei nº 7.102/83 e regulamentação correlata, com vigilância armada nas dependências, transporte de valores adequado, sistemas eletrônicos modernos e treinamento dos funcionários para situações de assalto, sequestro e violência.

**§ 1º** — O BANCO disponibilizará sistemas e bases de consulta que permitam a verificação da autenticidade de documentos de identificação, visando à proteção dos empregados contra fraudes.

### **CLÁUSULA 60— PORTAS GIRATÓRIAS**

O BANCO se compromete a manter e implantar em todas as suas dependências (agências e órgãos da direção geral), havendo ou não guarda de valores e movimentação de numerário, PORTAS GIRATÓRIAS, como forma de proteger a integridade física e psicológica de seus funcionários e clientes, considerando as novas tendências das atividades bancárias, tais como: Vigilância armada, porta com detector de metais e câmeras de vigilâncias, sem prejuízo de outras ações, em todas as suas agências, postos

e unidades de atendimento, havendo ou não, movimentação de numerário e guarda de valores.

### **CLÁUSULA 61 — GARANTIA DE EQUIPES ADEQUADAS E AMBIENTE SAUDÁVEL**

Vedação à manutenção de dependências com lotação inferior ao padrão de segurança, ergonomia e dimensionamento operacional. Fica assegurada a reposição de quadros em caso de afastamentos, licenças, transferências e aposentadorias.

### **CLÁUSULA 62 — ACESSO E LOCOMOÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

O BANCO reconhecerá todo funcionário autista, como Pessoa com Deficiência (PcD) para todos os fins legais, desde que haja conformidade entre o laudo caracterizador de deficiência apresentado pelo funcionário e as exigências formais estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (Lei nº 13.146 / 2015 e normativas do TEA).

§ 1º — -Será assegurada pelo BANCO, a concessão de adaptação razoável às pessoas com deficiência que necessitarem, mediante determinação médica, independentemente de anuência da gestão imediata;

§ 2º — As adaptações razoáveis poderão incluir, mas não se limitará a:

- I — Realocação do local ou unidade de trabalho;
- II — Trabalho Remoto
- III — Disponibilização de sala de isolamento ou ambiente com menor estímulo sensorial;
- IV — Vedação de atendimento ao público ou permanência em local sensorialmente danoso;
- V — Redução de jornada;
- VI — Outras medidas necessárias para preservação da saúde, dignidade e acessibilidade do trabalhador autista.

### **CLÁUSULA 63 — DIREITO DE ESCOLHA DA CIDADE OU REGIÃO DE LOTAÇÃO**

É garantido ao funcionário, observada a estrutura organizacional, voz ativa na definição de sua cidade ou região de lotação, vedadas transferências unilaterais sem justificativa fundada em necessidade do serviço e sem o devido auxílio.

### **CLÁUSULA 64 — COMBATE AO DESVIO DE FUNÇÃO**

Vedação ao desvio de função, com pagamento das diferenças remuneratórias devidas e direito à promoção quando comprovado o exercício permanente de atribuições de cargo superior.

**CLÁUSULA 65 — ACIDENTE DE TRABALHO**

O BANCO reconhecerá como acidente de trabalho, para os efeitos deste Acordo Coletivo de Trabalho, todo o evento que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço do BANCO, aí considerado o percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do funcionário, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, nos termos dos artigos 19, 20 e 21 da Lei 8213, bem como, as enfermidades constantes na Lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho, publicada pela PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023.

§ 1º —O BANCO se obriga a considerar como doenças do trabalho, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais;

§ 2º —O BANCO se obriga a emitir a CAT, nos casos de constatação ou suspeita da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao fato;

§ 3º —Fica garantido à CIPA e ao sindicato profissional, acesso a todas as informações e dados estatísticos mensais relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos funcionários, bem como a listagem dos trabalhadores afastados por qualquer motivo;

§ 4º —O funcionário terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento;

§ 5º —O BANCO responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao funcionário vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com medicamentos, deslocamento, tratamentos alternativos e medicamentosos, próteses, procedimentos de fisioterapia e/ou hidroterapia, sem restrição ao número de sessões, garantindo horário especial para realização do tratamento, dentro da necessidade do trabalhador;

§ 6º —Será garantida a estabilidade dos funcionários que retornarem por problemas de saúde, para licenças comuns e acidente de trabalho;

§ 7º —BANCO permitirá que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas lhe serão encaminhadas, para serem solucionadas;

§ 8º —Será garantida a participação dos representantes dos funcionários, por meio de seus sindicatos, em todas as políticas de saúde e segurança nos locais de trabalho, desenvolvidas pelo BANCO;

§ 9º —O BANCO se compromete a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formulada pelos representantes de seus funcionários, com o acompanhamento de Sindicatos, Federações, da CONTEC e CIPAS;

§ 10—Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos, realizados durante o horário de trabalho, terão as ausências abonadas pelo BANCO.

## EIXO X — LICENÇAS, FALTAS ABONADAS E DIREITOS DE FAMÍLIA

### CLÁUSULA 66 — FALTAS ABONADAS

Aos funcionários admitidos a partir de 12/01/1998 serão asseguradas, a partir de 1º/09/2026, 5 (cinco) faltas anuais abonadas, cumuláveis e conversíveis em espécie.

§ 1º — A não utilização, por motivo de necessidade de serviço, dará ao funcionário o direito de conversão em espécie ou acúmulo para utilização em anos posteriores.

§ 2º — As faltas abonadas relativas a acordos anteriores, não utilizadas, poderão ser convertidas em espécie ou acumuladas.

### CLÁUSULA 67 — LICENÇA-ADOÇÃO

O BANCO abonará, para funcionária ou funcionário, que comprovadamente adotarem crianças, na forma da Lei, o afastamento de 180 dias fixos contados a partir da data do termo de adoção definitiva ou de guarda provisória.

### CLÁUSULA 68 — LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA (LAPEF)

Aos funcionários, inclusive egressos de bancos incorporados optantes pelo Regulamento de Pessoal do BANCO, será concedida Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família - LAPEF, incluindo acompanhamento de filhos com deficiência, transtornos diversos e pais idosos, na forma da regulamentação divulgada pelo BANCO, com a redação verificada na data de início da vigência do presente acordo, ou redação posterior mais favorável ao trabalhador.

### CLÁUSULA 69 — AMPLIAÇÃO DAS LICENÇAS PATERNIDADE E MATERNIDADE / LICENÇA PARENTAL

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 100 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do BANCO ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 1º —A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 100 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 2º —O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

§ 3º —A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei nº13.257/2016.

§ 4º —Para efeitos dessa cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria, desde que não haja óbice legal.

§ 5º —Essas licenças serão ampliadas da licença parental (paternidade e maternidade) nos moldes do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), contando após alta hospitalar

## **CLÁUSULA 70— HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

O BANCO assegurará, a funcionária mãe, ao funcionário pai de família monoparental e ao funcionário com união estável homoafetiva inscrito no BANCO ou no INSS, inclusive adotantes, com filho de idade inferior a 12 meses, 2 descansos especiais diários de meia hora cada um, facultado à(ao) beneficiária(o) a opção pelo descanso único de 1 hora.

§ 1º —Em caso de filhos gêmeos, cada período de descanso especial diário será de 1 hora, facultada a opção pelo descanso único de 2 horas.

§ 2º —Os benefícios previstos na presente cláusula não poderão ser cumulados com idêntico direito por companheira ou companheiro do(a) funcionário(a)

## **CLÁUSULA 71 — AUSÊNCIAS AUTORIZADAS**

Sem prejuízo da respectiva remuneração, serão concedidas aos funcionários as seguintes ausências autorizadas:

**I - FALECIMENTOS:** a) de parentes do(a) funcionário(a): pais, filhos, enteados, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS, irmãos, avôs, bisavós, netos e bisnetos -8 dias; sogros, genros e noras -3 dias corridos; cunhados, tios, sobrinhos, padrasto e madrasta - 1 dia; b) de parentes do cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscrito no BANCO ou no INSS: filhos e tutelados -4 dias úteis consecutivos; avôs, pais, netos, genros e noras -3 dias corridos; irmãos, cunhados, tios e sobrinhos - 1 dia;

**II - CASAMENTO**, inclusive homoafetivo -8 dias corridos;

**III - DOAÇÃO DE SANGUE** - 1 dia por semestre;

**IV - DOAÇÃO DE SANGUE** para parentes enfermos (pais, filhos, enteados, tutelados, irmãos, avós, cônjuge ou companheira(o) inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS): 1 dia por ano;

**V — INTERNAÇÃO HOSPITALAR** — para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS, filhos menores de 17 anos e 11 meses, pais - 1 dia por ano;

**VI — ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE, MENORES DE 17 ANOS e 11 meses** A CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO, ODONTOLÓGICO OU PSICOLÓGICO, VACINAÇÃO OU REUNIÕES ESCOLARES — 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente, menores de 17 anos e 11 meses mediante comprovação, em até 48 horas;

**VII—ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA** EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, OU PSICOLÓGICO, VACINAÇÃO OU REUNIÕES ESCOLARES — 2 dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação, em até 48 horas;

**VIII - ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA A CONSULTA E EXAMES COMPLEMENTARES DURANTE O PERÍODO DE GRAVIDEZ** —2 dias úteis;

**IX — COMPARECIMENTO A JUÍZO** — nos termos da Lei nº 9853, de 27.10.1999;

**X — PARTICIPAÇÃO EM COMPETIÇÃO ESPORTIVA** — o funcionário que for convocado para integrar Seleção Brasileira, ou equipe esportiva da AABB ou Satélite Esporte Clube (nas competições programadas pela FENABB) tem a ausência abonada, na quantidade necessária à participação no evento, desde que a convocação seja comprovada;

**XI - AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU REPARO DE EQUIPAMENTOS ASSISTIVOS** - o BANCO abonará as horas de ausências, durante a jornada de trabalho, para os funcionários com deficiência, a serem utilizadas para aquisição, manutenção ou reparo de equipamentos assistivos (cadeiras de rodas, muletas etc.), com limite de duas jornadas de trabalho por ano. O benefício será regulamentado nas Instruções Normativas internas.

**XII- ABONO DOS DIAS UTILIZADOS PARA CURSOS E PROVAS DE CERTIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA**, especialmente quando os eventos ocorrerem em local diverso da cidade de lotação.

**Parágrafo Único** — Para efeitos desta cláusula: o funcionário deverá comprovar ao BANCO, por escrito e antecipadamente, na forma dos normativos internos, a condição do enteado, com nome e qualificação civil respectivos; sábado não será considerado dia útil; nas hipóteses dos incisos V, VI, VII, VIII e XI, as ausências poderão ser utilizadas em horas, observada a jornada de trabalho praticada na data da assinatura deste documento; a forma de utilização será regulamentada nas instruções internas do BANCO.

## **CLÁUSULA 72 — ANUALIZAÇÃO DE LICENÇA-PRÊMIO**

Aos funcionários admitidos até 31.08.1996, será garantida, a partir do sexto anuênio, inclusive, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 dias para cada ano de efetivo exercício.

§ 1º — A utilização em descanso poderá ser fracionada em períodos de 5 dias. Na hipótese de saldo inferior a 10 dias, a fruição deverá ocorrer de uma única vez.

§ 2º — A conversão em espécie do benefício adquirido na forma prevista no caput desta cláusula dependerá de regulamentação específica do BANCO, observada a conveniência administrativa da Empresa.

## EIXO XI — PAS, ADIANTAMENTOS E SUPORTES FINANCEIROS

### CLÁUSULA 73 — PAS — ADIANTAMENTO

Aos funcionários, inclusive egressos de bancos incorporados aderentes ao Regulamento de Pessoal do Banco, será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social — PAS, modalidade Adiantamento para os seguintes eventos:

I - tratamento odontológico;

II - aquisição de óculos e lentes de contato;

III - catástrofe natural ou incêndio residencial;

IV - funeral de dependente econômico;

V - reequilíbrio financeiro;

VI - glosas da CASSI nos tratamentos realizados no regime de livre escolha;

VII - tratamento psicoterápico, condicionado ao esgotamento de eventual limite de sessões individuais disponibilizado ao associado da CASSI;

VIII - cobertura das despesas decorrentes de deslocamentos, hospedagens e verbas-refeição, conforme Programa de Assistência a Vítimas de Sequestro e Assalto (PAVAS).

§ 1º — Na concessão de PAS ADIANTAMENTO será observada regulamentação divulgada pelo BANCO, com sua redação à data de início da vigência do presente acordo, ressalvada redação posterior mais favorável ao funcionário.

§ 2º — Assegura-se aos funcionários egressos de bancos incorporados aderentes ao Regulamento de Pessoal do BANCO, PAS ADIANTAMENTO para glosas relativas a tratamentos realizados em regime de livre escolha, conforme inciso "VI" do caput desta cláusula, e para tratamento psicoterápico acima de eventual limite de sessões estabelecido pelo plano de saúde a que o funcionário esteja vinculado, conforme inciso "VII" do caput desta cláusula, desde que eventos dessa natureza estejam previstos no respectivo plano de saúde.

§ 3º — O BANCO regulamentará em instruções normativas internas o modo de concessão do PAS ADIANTAMENTO para os eventos estabelecidos no Parágrafo Segundo desta cláusula.

## CLÁUSULA 74— PAS — AUXÍLIO

Aos funcionários será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social — PAS, modalidade Auxílio para os seguintes eventos:

- I — perícia odontológica;
- II — arbltrio especial;
- III — assistência a dependentes com deficiência;
- IV — enfermagem especial;
- V — hormônio de crescimento;
- VI — deslocamento para tratamento de saúde no país;
- VII — deslocamento para tratamento de saúde no exterior;
- VIII — deslocamento para doação e recepção de órgãos e transplantes;
- IX — falecimento em situação de serviço;
- X — remoção em UTI móvel;
- XI — remoção em táxi aéreo;
- XII — controle de tabagismo.

§ 1º — Aos funcionários egressos de bancos incorporados, optantes pelo Regulamento de Pessoal do BANCO, será concedido acesso aos eventos constantes nos incisos I, VI, VIII e XI.

§ 2º — Na concessão de PAS AUXILIO será observada regulamentação divulgada pelo BANCO, com sua redação à data de início da vigência do presente acordo, ressalvada redação mais favorável ao funcionário.

## CLÁUSULA 75— ADIANTAMENTOS

Aos funcionários serão assegurados os seguintes adiantamentos:

- I — adiantamento de férias para reposição em 10 meses;
- II — adiantamento de cobrança de consignações em atraso;
- III — adiantamento para restituição das vantagens por remoção.

**Parágrafo Único** — Na concessão desses adiantamentos será observada regulamentação divulgada pelo BANCO, com a redação verificada na data de início da vigência do presente acordo ou redação posterior mais favorável ao funcionário.

## CLÁUSULA 76 — ISENÇÃO DE TARIFAS E ANUIDADES

Não serão cobradas dos funcionários, aposentados e pensionistas tarifas e anuidades em serviços como renovação de Cheque Especial e de Conta Corrente, envio de TED, retirada de extrato, cartões de crédito/débito, respeitados os limites de transação do plano de serviços oferecido, na forma da regulamentação divulgada pelo BANCO, nos termos da sua redação á data do início de vigência deste acordo, salvo modificação mais favorável ao funcionário.

## **CLÁUSULA 77— AUXÍLIO FINANCEIRO PARA DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURAL, ESPORTIVO E EDUCACIONAL**

O BANCO concederá aos bancários auxílio financeiro correspondente a 50% (cinquenta por cento) dos valores mensais cobrados como mensalidade da atividade desenvolvida nas áreas social, cultural, esportiva ou educacional, sem prejuízo de outros benefícios já oferecidos.

## **CLÁUSULA 78— PROGRAMA DE INCENTIVO À CULTURA**

Como forma de incentivar o funcionário a investir cultura, o Banco contribuirá no Vale Alelo com o valor mínimo mensal de R\$ 257,46 (duzentos e cinquenta e sete reais e quarenta e seis centavos).

§ 1º — Excepcionalmente, nas localidades onde ficar comprovada a inviabilidade da adoção do meio magnético, o valor será fornecido em moeda corrente;

§ 2º — O incentivo à cultura previsto no *caput* do presente artigo, será fornecido sem ônus para o funcionário;

§ 3º — O valor devido mensalmente a título de vale poderá ser cumulado para posterior utilização;

§ 4º — O funcionário afastado por acidente de trabalho ou doença, bem como as funcionárias em licença maternidade, farão jus ao vale.

## **EIXO XII — CARREIRA, PROMOÇÕES E AVALIAÇÃO**

### **CLÁUSULA 79 — PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCR) — CAIXA EXECUTIVO E ESCRITURÁRIO**

O exercício da atividade de Caixa Executivo pontuará para a promoção por mérito, à razão de 1,5 (um e meio) ponto por dia, com efeito retroativo a 01/09/2005, exclusivamente para fins de pontuação.

**Parágrafo Único** — O BANCO incluirá no Plano da Carreira de Mérito os funcionários não exercentes de qualquer função/comissão (posto efetivo/escriturário), que pontuarão à razão de 1,0 ponto por dia de efetivo trabalho.

### **CLÁUSULA 80— PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DENTRO DO PONTO ELETRÔNICO**

O BANCO implantará trava de acesso aos cursos, para impedir que os mesmos sejam realizados fora do ponto eletrônico.

§ 1º — O BANCO, abonará os dias utilizados para participação em cursos e realização de provas, necessárias para obtenção de certificações, quando tais eventos ocorrerem em local diverso, da cidade de lotação do funcionário;

§ 2º — O BANCO tomará as providências para que tais cursos e provas, jamais ocorram em finais de semana e feriados.

### **CLÁUSULA 81— DISPENSA DE FUNÇÃO/COMISSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

A dispensa de função ou de comissão em extinção fundada em avaliação de desempenho (GDP ou equivalente) somente poderá ocorrer após 3 (três) ciclos avaliatórios consecutivos com desempenho insatisfatório, observadas as instruções normativas e o devido processo administrativo, aplicável a todo funcionário, inclusive gerentes e demais comissionados.

### **CLÁUSULA 82—CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA NA AVALIAÇÃO DA GDP**

O BANCO concederá prazo de 5 dias úteis ao funcionário que recebeu avaliação negativa do seu superior na gdp, para apresentação de defesa, que será julgada por 3 funcionários, um par, um superior e um inferior hierárquico, com a consequente reversão da anotação em caso de deferimento da defesa.

§ 1º — A comissão deverá verificar se a avaliação está baseada em fatos objetivos, metas previamente definidas e evidências verificáveis, sendo vedadas anotações fundadas exclusivamente em critérios subjetivos, impressões pessoais, conflitos interpessoais ou práticas que possam caracterizar assédio moral.

### **CLÁUSULA 83— SISTEMA AUTOMÁTICO DE CONCORRÊNCIA A REMOÇÃO (SACR)**

Em casos de concorrência a remoção — SACR, aos funcionários ocupantes de funções ou comissão em extinção é assegurada a manutenção da função ou comissão em extinção exercida, desde o registro da concorrência no SACR até a posse na dependência de destino, na forma das instruções internas.

§ 1º —Salvo as admissões de concursados, e o preenchimento de vagas localizadas nas VALORES e nos Serviços Regionais de Tesouraria (SERET), as vagas de escriturários em todas as dependências do BANCO são preenchidas pelo SACR.

§ 2º —A concorrência no SACR tem caráter de remoção a pedido, e nenhuma vantagem funcional é devida ao concorrente por motivo de deslocamento ou de instalação na dependência de destino.

### **CLÁUSULA 84 — ASCENSÃO PROFISSIONAL DE A1 PARA A2 (ESCRITURÁRIO)**

Os funcionários escriturários no nível inicial da carreira A1 serão promovidos a A2 após 90 dias de serviço efetivo, desde a posse no BANCO, conforme previsto nas instruções normativas do PCR.

## **CLÁUSULA 85 — PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - (PCS)**

Como forma de tornar a carreira funcional mais atrativa e reter talentos, o BANCO incluirá em seu Plano de Cargos e Salários, mais 04 (Quatro) níveis promocionais, visando o final do plano de A-12, para A-16, aumentando também o percentual de interstício de 3% (três por cento) para 5% (cinco por cento), a cada aquisição de nova promoção na carreira administrativa, mantendo o mesmo tempo exigido para promoção, ou seja, 1.095 dias.

## **CLÁUSULA 86— ATENDENTES — TRAVA DE TEMPO**

Os funcionários que exercem a função de atendentes de CABB e SAC observarão o prazo de carência de 01 ano para concorrência à remoção e nomeação via TAO.

## **CLÁUSULA 87 — ASCENSÃO PROFISSIONAL**

A seleção para gestores, na rede de agências, pelo Programa de Ascensão Profissional, terá como pré-requisito não haver demanda de ouvidoria procedente nos últimos 12 meses, consideradas também as denúncias encaminhadas via "Protocolo de Prevenção de Conflitos".

## **CLÁUSULA 88 — TRAVA PARA REMOÇÃO DE ESCRITURÁRIOS**

Na vigência deste acordo, a trava para remoção de escriturários será de 12 meses.

## **CLÁUSULA 89 — MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

No caso de dependência com excesso de funcionários em seu quadro, constatado na data do respectivo despacho de remoção, o BANCO assegurará, nas transferências a pedido, no posto efetivo, para dependências com vaga e localizadas em outro município, exceto município limítrofe ou mesma região metropolitana o ressarcimento das despesas com transporte de móveis, passagens, abono dos dias de trânsito (para preparativos e instalação), na forma regulamentar estabelecida para as remoções concedidas no interesse do serviço e o crédito de valor equivalente a 30 verbas-hospedagem para cobrir despesas eventuais ou imprevistos, observado o previsto na cláusula 92.

**§1º**—As vantagens do caput aplicam-se também aos casos de fechamento de dependências.

**§2º**—O BANCO, além do valor equivalente a 30 verbas-hospedagem asseguradas no caput, efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 verbas-hospedagem aos funcionários excedentes ou oriundos de dependências com excesso, removidos no curso do período letivo, desde que possuam filhos cursando o ensino fundamental, observando-se, como data-limite para pagamento, no primeiro semestre, o dia 30 de junho e, no segundo semestre, o dia 30 de novembro.

§3º—As vantagens do parágrafo anterior aplicam-se também aos funcionários que tenham filhos excepcionais de qualquer idade que estejam sob acompanhamento de escolas especializadas.

§4º— O funcionário dispensado da função gratificada ou de confiança, desde que não seja a pedido ou em decorrência de processos disciplinares, faz jus à ajuda de custo para desinstalação, instalação, deslocamento e outras despesas inerentes, na forma dos normativos vigentes, em substituição às 30 (trinta) verbas-hospedagem para despesas eventuais, se concedida transferência a pedido no prazo máximo de 60 dias a partir da dispensa.

## **CLÁUSULA 90 — FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O funcionário com menos de 1 ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a 14 dias.

## **CLÁUSULA 91 — MONITORAMENTO DE RESULTADOS E COBRANÇA DE METAS**

No monitoramento de resultados, o BANCO não exporá, publicamente, o ranking individual de seus funcionários e observado o disposto na Cláusula 55 (Regulamentação de Metas).

§1º — O BANCO se compromete a regulamentar, nos normativos internos, a proibição do envio de mensagens, por telefone, que tratem de cobrança de metas e resultados fora do horário de trabalho do funcionário.

§2º — Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

## **CLÁUSULA 92 — REMOÇÕES COMPULSÓRIAS**

A partir da assinatura do presente acordo, o BANCO se compromete a não transferir qualquer funcionário de forma compulsória, para agências ou postos de trabalho, que fiquem fora do perímetro do município, em que localizada a agência de lotação do mesmo.

§ 1º — No caso de fechamento da agência, o funcionário indicará a dependência para a qual deseja ser transferido, com custeio das despesas pelo BANCO, inerentes a transferência e sem prejuízo da sua remuneração;

§ 2º — Os funcionários que, na data da assinatura deste acordo, já sejam beneficiários de norma mais protetiva em matéria de remoção, manterão esse regramento, não se lhes aplicando esta cláusula apenas na parte que se mostrar menos favorável.

## EIXO XIII — IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

### CLÁUSULA 93 — IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADES

Fica assegurada a igualdade salarial para a mesma função, sem distinção de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência ou idade, em fiel observância ao art. 461 da CLT e à Lei nº 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial).

§ 1º — O BANCO publicará semestralmente o Relatório de Transparência Salarial desagregado por gênero, raça e cargo.

§ 2º — Compromisso institucional de redução das desigualdades salariais internas em cronograma quadrimestral acompanhado pelas entidades sindicais.

### CLÁUSULA 94— EQUIDADE DE GÊNERO E MULHERES BANCÁRIAS

O BANCO, como aderente ao Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para as Mulheres — SPM do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, compromete-se a ampliar as políticas que busquem promover oportunidades iguais e respeito às diferenças.

I — combate à violência de gênero (Cláusula 2ª, § 1º);

II — O BANCO, a pedido da funcionária vítima de violência doméstica, a transferirá de agência, com os mesmos benefícios e vantagens, ou, alternativamente, modificará o regime de trabalho entre remoto e presencial.

III— paridade nos programas de promoção;

IV — políticas afirmativas para cargos de chefia;

V — combate ao assédio sexual ;

VI — ampliação da licença-maternidade e parental (Cláusula 70).

### CLÁUSULA 95— PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

I — política afirmativa de contratação acima do mínimo legal (Lei nº 8.213/91, art. 93);

II — acessibilidade plena (arquitetônica, comunicacional, digital);

III — programa de acompanhamento e readaptação;

IV — formação dos colegas e gestores em cultura inclusiva.

**CLÁUSULA 96 — DIREITOS DE BANCÁRIOS COM FILHOS COM TRANSTORNOS**

Os Direitos específicos para bancários que têm filhos com transtornos do neurodesenvolvimento, transtorno do espectro autista (TEA), TDAH, deficiências intelectuais ou outras condições atípicas, incluindo:

I — redução de 50% da jornada condicionado a apresentação de laudo médico especializado e à verificação caso a caso, com mediação do serviço de saúde ocupacional do Banco. Subsidiariamente, a opção de teletrabalho integral como alternativa à redução formal de jornada.

II — Auxílio Creche/Filho atípico até a maioridade ou indefinidamente em caso de dependência (Cláusulas 10 e 11);

III — direito a acompanhamento terapêutico/médico com abono.

**EIXO XIV — DIREITOS SINDICAIS E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS****CLÁUSULA 97— CESSÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O BANCO concederá licença não remunerada, na forma do artigo 543 da CLT, Parágrafo Segundo, aos funcionários eleitos e investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, no Conselho Fiscal e como Delegados Representantes junto à Federação e Confederação.

§ 1º —O BANCO, mediante solicitação da CONTEC, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos na forma do caput, observado o limite máximo nacional de 44 funcionários.

§ 2º — A cessão solicitada pela CONTEC, através de ofício, assinado pelo Presidente da Contec ou Vice-Presidente ou Secretário Geral, vigorará a partir da data do deferimento, pelo BANCO, mediante ciência expressa do funcionário no comunicado de cessão a ser emitido pelo BANCO, até o dia 31.08.2028 ou término do mandato ou pedido de retorno pela Contec, caso ocorra antes.

§ 3º —O BANCO promoverá a cessão de que trata a presente cláusula, somente para funcionários que estejam adstritos ao seu regulamento de pessoal, e que perfaçam os requisitos ali contidos.

§ 4º —Não se incluem entre as vantagens de que trata o Parágrafo Primeiro as adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias — exceto os funcionários inscritos no cadastro de habitualidade.

§ 5º —O BANCO assegurará, pelo prazo de 120 dias, contados a partir da data de retorno aos serviços, e em caráter pessoal, as vantagens da função, comissão em extinção ou gratificação de caixa, caso detidas pelos funcionários cedidos na forma do Parágrafo Primeiro.

§ 6º —Fica assegurada ao funcionário cedido, quando do seu retorno ao BANCO, a localização nas seguintes condições, como escriturário ou em função equivalente a que detinha quando da cessão: se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical;

§ 7º —Serão concedidas as vantagens do cargo comissionado referente a Assessor Pleno - código 4885, previstas no Parágrafo Sexto da Cláusula Quadragésima Oitava do ACT 2007/2008, aos dirigentes sindicais que completarem 5 (cinco) anos de Banco e 3 (três) anos dirigentes sindicais.

§ 8º —Ao Auditor Sindical liberado pelo BANCO à Entidade Sindical serão garantidas as vantagens da comissão de código 7112, enquanto permanecer nesta atribuição.

### **CLÁUSULA 98 — REPRESENTANTE SINDICAL DE BASE**

A representação sindical de base no BANCO será instituída por iniciativa do Sindicato, com o objetivo de fortalecer a organização sindical nos locais de trabalho, ampliar os canais de diálogo entre os empregados e suas entidades representativas, promover a defesa dos interesses da categoria e contribuir para a melhoria das condições de trabalho e das relações laborais.

### **CLÁUSULA 99 — LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS**

O prazo de liberação remunerada de dirigentes sindicais para encontros, congressos e eventos sindicais será de 5 (cinco) dias úteis por evento (ampliado de 3 para 5 dias), sem prejuízo de prazos superiores já oferecidos por outros bancos ou previstos em CCT específica.

### **CLÁUSULA 100 — DISPONIBILIDADE DE DIRIGENTES**

Os Sindicatos, Federações e a CONTEC, fixados o número de servidores para disponibilidade, comunicarão imediatamente às instituições empregadoras os nomes e matrículas dos funcionários que estarão em disponibilidade, dispensada a apresentação de requerimentos individuais.

### **CLÁUSULA 101— FIM DO ETARISMO PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica eliminada qualquer cláusula ou regra que limite, em razão da idade, o exercício da função de dirigente sindical, observado o princípio constitucional da não discriminação (art. 7º, XXX, CF/88).

**CLÁUSULA 102 — GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando reunir-se, no âmbito da dependência, com os funcionários da base territorial do sindicato que ele representa manterá contato prévio com administrador do BANCO, que indicará representante para recebê-lo, definindo em comum acordo o agendamento do dia e horário da reunião, observada a conveniência do serviço.

**CLÁUSULA 103- ACESSO A NORMATIVOS INTERNOS E DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS**

O BANCO assegurará aos dirigentes sindicais liberados o pleno acesso aos normativos internos, instruções normativas, manuais operacionais, comunicados corporativos e demais documentos institucionais necessários ao exercício da representação sindical.

§ 1º —O acesso aos normativos observará os mesmos níveis de permissão disponibilizados aos funcionários da agência.

§ 2º —O BANCO disponibilizará também aos dirigentes sindicais liberados, um notebook com acesso remoto seguro por meio de VPN ou ferramenta tecnológica equivalente, destinado ao exercício da atividade sindical, à consulta de normativos internos, orientações e comunicados corporativos, ao assessoramento e orientação dos funcionários representados, bem como à realização de procedimentos funcionais inerentes à manutenção do vínculo empregatício, tais como registro e acompanhamento de férias, licenças, abonos, treinamentos obrigatórios, assinatura do Código de Ética e demais atos administrativos disponibilizados nos sistemas corporativos, observadas as normas de segurança da informação vigentes no Banco.

§ 3º —A disponibilização dos equipamentos previstos nesta cláusula não caracteriza benefício adicional ou vantagem funcional, constituindo instrumento indispensável ao exercício da representação sindical e ao cumprimento das obrigações funcionais inerentes ao vínculo empregatício mantido com o Banco do Brasil.

**CLÁUSULA 104 — NEGOCIAÇÃO PERMANENTE E SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Fica mantido o processo de negociação permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas e proporão solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do presente Acordo, com defesa intransigente da negociação coletiva nacional.

**Parágrafo Único** — Durante a vigência deste acordo, as partes signatárias poderão sugerir a instalação de mesas temáticas sobre assuntos de interesse do funcionalismo, definidos de comum acordo

### **CLÁUSULA 105— COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Nas reuniões de negociação com o BANCO, serão abonadas as ausências de até 5 dirigentes sindicais, definidos pela CONTEC e pelas entidades sindicais das quais sejam diretores, e não abrigados na Cláusula Cessão de Dirigentes Sindicais, desde que previamente avisado, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, a DI PES/ COLET e administrador da dependência em que lotado o funcionário e apresentada a comprovação de presença nas referidas reuniões.

### **CLÁUSULA 106 — SINDICALIZAÇÃO**

Será facilitada às entidades sindicais a realização de campanha de sindicalização, em dia, local e horário previamente acordados com a administração da dependência.

### **CLÁUSULA 107— QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, o BANCO disponibilizará as entidades sindicais, espaço em quadro de aviso interno, em locais de fácil acesso aos funcionários, para afixação de comunicados de interesse da categoria, bem como em quadro de avisos digital, onde houver, acessível em todas as dependências, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo Único** — A responsabilidade pelo controle do conteúdo a ser divulgado é do respectivo Sindicato.

### **CLÁUSULA 108 — COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os signatários acordam a criação de Comissões de Conciliação Prévia - CCP, nos termos do Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no âmbito da base territorial dos Sindicatos, com o objetivo de buscar a solução de conflitos trabalhistas envolvendo BANCO e seus ex-funcionários.

### **CLÁUSULA 109 — PROGRAMA DE PREMIAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS (PDG)**

O Banco do Brasil S.A. instituirá, em parceria com a CONTEC, o Programa de Premiação de Dirigentes Sindicais Liberados (PDG), destinado a reconhecer, valorizar e estimular a atuação dos dirigentes sindicais liberados que contribuam de forma relevante para a defesa da categoria, o fortalecimento das entidades sindicais e a inovação nas práticas de representação.

**§ 1º — Abrangência:** O Programa abrangerá todos os dirigentes sindicais liberados, com período de referência correspondente ao ano civil, podendo, a critério da Diretoria Executiva da CONTEC, ser ajustado para coincidir com o período de mandato.

**§ 2º — Categorias de Premiação:**

**I — Destaque em Negociação Coletiva:** reconhecimento aos dirigentes que se destacaram na atuação em mesas de negociação, obtenção de conquistas e manutenção de direitos, contribuindo para a elevação do nível de atuação dos sindicatos da base da CONTEC;

**II — Destaque em Organização e Gestão Sindical:** reconhecimento aos dirigentes que contribuíram para a gestão administrativa, financeira, comunicacional e de fortalecimento da estrutura sindical, incluindo planejamento estratégico e participação em reuniões e assembleias representativas;

**III — Destaque em Formação e Mobilização:** reconhecimento aos dirigentes que desenvolveram iniciativas voltadas à capacitação da base, inovação em estratégias de mobilização e integração sindical, e incentivo à sindicalização.

**§ 3º — Critérios de Avaliação:** A avaliação observará pontuação máxima de 100 (cem) pontos, distribuída conforme o perfil de atuação do dirigente:

**I — Dirigentes Gestores:** Gestão e Organização Sindical — até 40 pontos; Atuação Institucional e Representatividade — até 30 pontos; Inovação, Formação e Resultados — até 30 pontos.

**II — Dirigentes Integrantes da Comissão de Negociação:** Atuação em Negociação Coletiva — até 40 pontos; Resultados de Negociação — até 40 pontos; Reconhecimento e Impacto — até 20 pontos.

**III — Demais Dirigentes:** Mobilização e Engajamento de Base — até 40 pontos; Formação e Comunicação — até 30 pontos; Ética, Cooperação e Reconhecimento — até 30 pontos.

**§ 4º — Descritores de Pontuação:** Para atribuição das notas, observar-se-ão os seguintes descritores: (i) 0 a 3: atuação insuficiente ou irregular; (ii) 4 a 6: atuação regular, com falhas pontuais; (iii) 7 a 8: atuação consistente, com bons resultados; (iv) 9 a 10: atuação exemplar, superando expectativas.

**§ 5º — Comissão Julgadora:** A avaliação será conduzida por Comissão Julgadora coordenada pelo Coordenador da Comissão de Negociação com o Banco do Brasil, composta ainda por dois dirigentes sindicais liberados por ele escolhidos e ratificados pelo Presidente da CONTEC, com seus respectivos suplentes. O quórum mínimo para deliberação será de maioria absoluta de seus membros.

**§ 6º — Garantias Processuais:** Será assegurado o direito de recurso no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a divulgação preliminar do resultado, a ser decidido pela Comissão Julgadora em até 15 (quinze) dias úteis. A avaliação será fundamentada em relatórios oficiais, atas e documentos comprobatórios, garantindo-se acesso dos dirigentes às planilhas de pontuação e respectivas justificativas.

**§ 7º — Modalidade da Premiação:** A premiação consistirá em certificado de reconhecimento, divulgação oficial e menção em eventos institucionais promovidos pela CONTEC. Poderá ser atribuída ainda premiação material ou simbólica, vedada a concessão de prêmio em dinheiro.

**§ 8º — Integração Normativa:** Em caso de conflito entre o presente Programa e o PDG do Banco do Brasil, prevalecerão as regras estabelecidas pelo Banco. Eventuais atualizações do PDG do Banco do Brasil serão automaticamente incorporadas ao Programa, cabendo à Comissão Julgadora resolver os casos omissos com observância dos princípios da transparência, imparcialidade e valorização sindical.

## EIXO XV — CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA BANCOS PÚBLICOS

### CLÁUSULA 110 — DEFESA DOS BANCOS PÚBLICOS

Compromisso da categoria com a defesa dos bancos públicos (BB, CEF, BNB, BASA), contra qualquer projeto de privatização, fusão ou descapitalização, em razão de sua função social no desenvolvimento nacional.

## EIXO XVI — PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

### CLÁUSULA 111— PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Manutenção e ampliação dos planos de previdência complementar fechada (Previ, Economus etc.), com:

- I — preservação dos benefícios definidos;
- II — paridade contributiva;
- III — vedação à migração compulsória para CD/CV;
- IV — participação sindical paritária nos conselhos.

V — Implementação da tabela PIP no plano de previdência PreviMais, assim como a paridade do teto de contribuição do referido plano ao Previ Futuro.

## EIXO XVII — TECNOLOGIA, IA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

### CLÁUSULA 112 — INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO BANCÁRIO

O BANCO se compromete a garantir que a utilização de sistemas de Inteligência Artificial, automação, algoritmos e tecnologias de monitoramento no ambiente de trabalho

observem os princípios de transparência, proteção ao emprego, saúde do trabalhador e supervisão humana.

**§ 1º — Transparência:** O BANCO deverá informar às entidades sindicais e aos trabalhadores sobre a implementação de sistemas de IA que impactem organização do trabalho, metas, produtividade, avaliação ou monitoramento.

**§ 2º — Limite do Uso:** Fica vedada a utilização de IA para:

- I. Vigilância abusiva;
- II. Monitoramento emocional ou comportamental;
- III. Ranqueamento oculto de trabalhadores;
- IV. Definição automática de punições; e
- V. Intensificação oculta de metas.

**§ 3º — Supervisão Humana:** Nenhuma decisão relacionada abaixo poderá ocorrer exclusivamente por decisão automatizada, devendo em todos os casos elencados, ocorrer a supervisão humana.

- I. Contratação;
- II. Avaliação;
- III. Promoção;
- IV. Advertência; e
- V. Desligamento;

**§ 4º — Proteção ao Emprego:** A implantação de tecnologias baseadas em IA que impactem postos de trabalho deverá ser previamente discutida na mesa de negociação permanente entre bancos e entidades sindicais, com exposição clara de seus objetivos.

**§ 5º — Saúde e Condições de Trabalho:** O BANCO deverá avaliar os impactos psicossociais decorrentes do uso de IA, especialmente quanto à intensificação do trabalho, metas e adoecimento mental, com exposição transparentes as entidades sindicais.

**§ 6º — Comitê Permanente:** Será instituído grupo paritário entre Fenaban e representação sindical para acompanhar a implantação e os efeitos da IA no setor bancário.

## **CLÁUSULA 113 — REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OBRIGATÓRIA**

O BANCO custeará programa permanente de requalificação profissional, integralmente custeado por sua conta e com adesão facultada a todos os empregados, observadas as seguintes condições:

I — valor mínimo anual de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado, destinado a cursos, certificações reconhecidas pelo mercado e capacitações tecnológicas, com correção em 1º/09/2027 pelo INPC do período acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real;

II — custeio integral pelo BANCO, incluindo material didático, taxas de inscrição em exames de certificação (CPA-10, CPA-20, CEA, CFP, CGA, ANBIMA, ABECIP e demais exigidos pelo sistema financeiro), mensalidades, transporte e diárias quando o curso for em município diverso da lotação;

III — dispensa do tempo de estudo, com abono integral das horas dedicadas a cursos e provas de certificação, conforme Cláusula 71 (Ausências Autorizadas);

IV — vedação à exigência de certificados e títulos a empregados que não exerçam função relativa ao objeto da certificação;

V — Comitê Paritário Sindicato-BANCO para acompanhamento da implantação da requalificação relacionada à IA, à automação e à transformação digital, sem prejuízo dos demais comitês previstos neste instrumento.

## EIXO XVIII — CLÁUSULAS GERAIS, JURÍDICAS E DE VIGÊNCIA

### **CLÁUSULA 114— GESTÃO DA ÉTICA**

O BANCO se compromete a manter a Gestão da Ética, em seu propósito de combate ao assédio moral e outros eventuais desvios comportamentais.

### **CLÁUSULA 115 — CLÁUSULAS ECONÔMICAS — REAJUSTE PERMANENTE**

Todas as cláusulas econômicas e salariais serão sempre reajustadas pelo índice INPC + 5% (cinco por cento) de ganho real, conforme Cláusula 8ª.

### **CLÁUSULA 116— VEDAÇÃO À SUPRESSÃO DE DIREITOS**

É vedada a supressão, redução ou modificação prejudicial de qualquer direito conquistado em CCT/ACT anteriores, observado o princípio da vedação ao retrocesso social.

### **CLÁUSULA 117— HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

O BANCO se apresentará obrigatoriamente perante o Sindicato da classe, para a homologação das rescisões contratuais de seus funcionários e pagamento das parcelas rescisórias, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da dispensa do cumprimento do aviso prévio, ficando ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

### **CLÁUSULA 118— ULTRATIVIDADE**

As partes acordam, que ficam garantidas todas as cláusulas aqui pactuadas, até a assinatura de um novo Instrumento Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA 119— VIGÊNCIA**

As cláusulas do presente Acordo/Convenção terão vigência no período de 1º/09/2026 a 31/08/2028, ficando garantida a extensão da vigência (ultratividade) até que novo ACT/CCT seja assinado.

**CLÁUSULA 120— CLÁUSULA PENAL GERAL, SANÇÕES POR DESCUMPRIMENTO SISTÊMICO E MECANISMO DE ENFORCEMENT SINDICAL**

O descumprimento, total ou parcial, de qualquer obrigação de fazer, não fazer, dar ou pagar prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho, em seus aditivos, e instrumentos complementares, sujeitará o BANCO DO BRASIL S.A. ao pagamento de cláusula penal, sem prejuízo do cumprimento específico da obrigação principal, da reparação integral dos danos materiais e morais causados e da aplicação das multas específicas previstas em outras cláusulas deste instrumento.

**§ 1º — Da multa geral por infração.** O descumprimento de qualquer cláusula deste ACT, ressalvadas as hipóteses com multa específica já estipulada, acarretará multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-base do funcionário prejudicado, por infração e por mês de descumprimento, revertida em favor do fundo organizado pela entidade sindical representativa da categoria, nos termos do art. 513, alínea "e", da CLT.

**§ 2º — Da caracterização do descumprimento sistêmico.** Considera-se descumprimento sistêmico, para fins desta cláusula, a ocorrência cumulativa ou alternativa de qualquer das seguintes hipóteses:

I — repetição da mesma infração em mais de 3 (três) unidades, agências ou dependências do BANCO, no território nacional, dentro do prazo de 90 (noventa) dias;

II — descumprimento da mesma cláusula por mais de 30 (trinta) funcionários, ainda que em unidades distintas, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias;

III — manutenção de prática vedada por este instrumento após notificação formal da entidade sindical, decorrido o prazo de 15 (quinze) dias para regularização;

IV — reincidência em conduta já objeto de termo de ajustamento de conduta, decisão arbitral ou sentença judicial transitada em julgado;

V — descumprimento simultâneo de 3 (três) ou mais cláusulas do mesmo eixo temático, evidenciando falha estrutural de governança trabalhista.

**§ 3º — Da multa majorada por descumprimento sistêmico.** Configurada qualquer das hipóteses do parágrafo anterior, a multa prevista no § 1º será majorada para 20% (vinte por cento) do salário-base do maior cargo existente na unidade infratora, por empregado atingido e por mês de descumprimento, revertida nos termos do § 1º.

**§ 4º — Das cláusulas de especial proteção.** Em razão da natureza fundamental dos direitos tutelados, aplica-se multa autônoma e cumulativa, equivalente a 30 (trinta) salários-base do funcionário prejudicado, por infração, em caso de descumprimento das seguintes matérias:

- a) saúde mental, ergonomia e prevenção de adoecimento ocupacional (Eixo VI);
- b) combate ao assédio moral, sexual e organizacional (Cláusula 55 e correlatas);
  
- c) direito à desconexão digital (Cláusula 38);
- d) política de metas, gestão por pressão e teleperformance (Eixo VII);
- e) uso ético da inteligência artificial e proteção de dados dos empregados (Eixo XIV);
- f) requalificação profissional e estabilidade tecnológica (Eixo XV);
  
- g) não discriminação e equidade de gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência (Eixo X).

**§ 5º — Da legitimidade ativa e do procedimento de cobrança.** Possuem legitimidade concorrente para a apuração e cobrança das multas previstas nesta cláusula:

I — a CONTEC — Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito;

II — as Federações filiadas;

III — os Sindicatos vinculados, na base territorial respectiva;

IV — o funcionário prejudicado, individualmente, quanto à parcela que lhe couber a título de reparação.

**§ 6º — Do procedimento de notificação e regularização.** A apuração observará o seguinte rito:

I — notificação formal ao BANCO, por escrito, com descrição da infração, indicação da cláusula descumprida e prova documental mínima;

II — prazo de 15 (quinze) dias úteis para apresentação de defesa, comprovação de regularização ou proposta de plano de adequação;

III — não havendo resposta satisfatória, a multa será exigível a partir do 16º (décimo sexto) dia útil seguinte à notificação, retroagindo à data do início da infração;

IV — o pagamento da multa não exonera o BANCO da obrigação principal nem impede a propositura de medidas judiciais cabíveis.

**§ 7º — Da arbitragem expedita.** Os conflitos relativos à interpretação, aplicação ou quantificação das sanções previstas nesta cláusula poderão ser submetidos, por iniciativa de qualquer das partes, a câmara arbitral paritária, composta por:

I — 1 (um) árbitro indicado pela CONTEC;

II — 1 (um) árbitro indicado pelo BANCO;

III — 1 (um) árbitro presidente, escolhido de comum acordo ou, na falta deste, pelo Tribunal Superior do Trabalho mediante provocação conjunta.

**§ 8º — Do prazo de decisão arbitral.** A decisão arbitral deverá ser proferida no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da instauração do procedimento, terá natureza vinculante e eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos da Lei nº 9.307/1996.

**§ 9º — Da publicidade e transparência.** O BANCO obriga-se a publicar, semestralmente, em sítio eletrônico de acesso público e nos canais internos de comunicação, relatório consolidado contendo:

- I — número de notificações recebidas, por cláusula descumprida;
- II — quantitativo de funcionários atingidos;
- III — valores pagos a título de multa e respectivos beneficiários;
- IV — planos de adequação implementados e seu estágio de cumprimento.

**§ 10 — Da vedação ao retrocesso e da cumulatividade.** As sanções previstas nesta cláusula:

a) não substituem, nem reduzem, as multas específicas estipuladas em outras cláusulas deste ACT, sendo com elas cumuláveis;

b) não afastam a responsabilidade civil, administrativa, criminal ou disciplinar dos gestores, prepostos ou administradores que tenham concorrido para o descumprimento;

c) aplicam-se também durante o período de ultratividade previsto na Cláusula 118, na hipótese de não celebração tempestiva de novo instrumento coletivo;

d) integram o núcleo essencial e indisponível do presente Acordo, vedada sua supressão ou flexibilização por norma interna, regulamento ou ato unilateral do BANCO, em consonância com a Cláusula 116.

**§ 11 — Da reversão dos valores ao fundo sindical.** Os recursos arrecadados a título das multas previstas nesta cláusula serão destinados ao fundo organizado pela entidade sindical e aplicados, prioritariamente, em:

- I — campanhas de prevenção e combate ao assédio e adoecimento ocupacional;
- II — capacitação e requalificação profissional dos empregados da categoria;
- III — assistência jurídica e psicossocial aos funcionários prejudicados;
- IV — estruturação dos canais de denúncia e fiscalização sindical.

**§ 12 — Da prescrição e do termo inicial.** Aplica-se à pretensão de cobrança das multas previstas nesta cláusula o prazo prescricional do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, contando-se o termo inicial da data do efetivo conhecimento da infração pela entidade sindical legitimada.

