

<p style="text-align: center;">PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES/2016 EMPREGADOS/AS DO BANRISUL</p>

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

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

I. PRIORIDADE ABSOLUTA DOS BANRISULENSES

CLÁUSULA 1 - Plano de Carreira

O Banrisul se compromete com a imediata implantação do Plano de Carreira Básico. Da mesma forma, se compromete com a implantação do Sistema de Promoções por Mérito/Avaliações e tempo de serviço do Plano de Funções Gratificadas e Comissionadas, não afetado pela Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público Estadual.

II. SISTEMA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 2 – Sistema de Valorização Profissional

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

§ 1 - Fica assegurado aos empregados/as que exercem a função de Caixa e aos que venham a exercer na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o direito ao recebimento mensal de 1.126,20 (um mil cento e vinte e seis reais e vinte centavos) a título de Gratificação de Caixa, e de R\$ 492,68 (quatrocentos e noventa e dois reais e sessenta e oito centavos) como Abono de Caixa, ressalvado o direito aos que já percebem vantagens em valor mais elevado. Estes valores serão majorados pelo mesmo percentual de reajuste/aumento que venha a ser concedido para a categoria profissional.

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

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

c) Será garantida a permanência na função por ocasião de seu retorno de licença para tratamento de saúde, acidente de trabalho e licença maternidade.

d) Será criada a função de Tesoureiro para todas as agências do Banrisul. Enquanto esta regra não for implementada, o/a Caixa que desempenhar a função de Tesoureiro perceberá valor adicional de 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais), valor este que será majorado com o percentual de reajuste/aumento que venha a ser devido para a categoria bancária, sem prejuízo da remuneração de Caixa.

§ 2 - Fica assegurado aos empregados/as que exercem as funções de 'Call Center', e aos que venham a exercer na vigência deste pacto, o direito ao recebimento mensal de uma gratificação no valor de R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais), respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado. Este valor será majorado com o mesmo percentual de reajuste/aumento que venha a ser concedido para a categoria profissional.

§ 3 - Fica garantida, aos Operadores de Negócio, uma gratificação fixa mensal de R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais), valor este que será majorado com o percentual de reajuste/aumento que venha a ser devido para a categoria bancária. Além do mais, aos Operadores de Negócios será garantida a permanência na função por ocasião de seu retorno de licença para tratamento de saúde, acidente de trabalho e licença maternidade.

§ 4 - Os Plataformistas, considerados como tal todos os/as empregados/as lotados/as em agências e que não exerçam funções de Operador de Negócios, de Caixa, de gerente ou de supervisor farão jus ao recebimento de uma gratificação fixa no valor de R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais), também majorado com o percentual que venha a ser devido para a categoria bancária. A Remuneração Variável dos plataformistas formará um fundo específico e será dividida igualmente entre todos os/as empregados/as do setor.

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

§ 6 - Como forma de garantir a necessária isonomia de tratamento, será assegurado a todos/as os/as empregados/as o recebimento de anuênio em iguais parâmetros. O/s empregados/as admitidos após 22/11/2000, que não exerceram a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, farão jus ao anuênio no valor atualmente estabelecido. Os demais empregados/as poderão solicitar o retorno retroativo do benefício, sendo

somado aos adicionais já adquiridos conforme os mesmos critérios de contagem de tempo vigentes à época de sua existência.

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

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

b) Fim das metas individuais.

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

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

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

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

§ 11 - Os/as empregados/as do Banrisul estarão isentos do pagamento de tarifas nos empréstimos imobiliários, utilizando para a concessão de crédito os mesmos critérios do FGTS e taxas de juros abaixo do mercado.

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

§ 13 - O Banco pagará, com a devida correção monetária, a perda acumulada de 5,55% em relação aos reajustes da Convenção Coletiva, não recebidos pelos empregados/as entre 1999 e 2000.

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

§ 15 - O intervalo intrajornada dos empregados/as que trabalham 6 horas poderá, a critério do empregado, de até 30 minutos, considerando-se estes minutos como parte da jornada de trabalho.

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

§ 17 - O percentual do lucro líquido que será destinado à PLR Adicional do Banrisul será de 4%, que será paga ao corpo de empregados de forma linear.

17.1 - Este benefício, assim como a PLR avençada na CCV, será pago, também, aos empregados/as afastados/as por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade.

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

§ 19 - O Banco concederá uma reposição salarial especial no piso do quadro TI-II, no valor de R\$ 776,62 (setecentos e setenta e seis reais e sessenta e dois centavos) esta importância será reajustada pelo mesmo percentual previsto para reajuste/aumento da categoria profissional, somado ao maior índice de reajuste pactuado, garantindo que este incremento reflita em toda a tabela.

§ 20 - O Banrisul criará um incentivo de Vantagem de Nível de comissão imediatamente superior ao nível atual para os/as empregados/as do quadro A que exerçam atividades de TI, nas unidades de TI.

§ 21 - Fica estabelecido para o mês de Abril o limite para pagamento das diferenças salariais decorrentes da promoção de padrão. Será aumentado em 50% o número de promoções, relativamente aos atuais padrões do Banco.

§ 22 - As partes estabelecem os seguintes princípios normativos a serem observados na relação trabalhista:

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

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

c) No pagamento de RV2 para os Supervisores serão consideradas as comissões, independente de estar ou não cadastrados na plataforma de serviços compatível com o cargo, além de pagamento também para quem estiver realizando estágio.

d) Garantir a correção do montante da RV2 pelo índice de reajuste/aumento negociado para a categoria, utilizando como base o montante distribuído no ano de 2010.

§ 23 - Aos Instrutores em Treinamento Interno serão reajustados os valores das horas/aulas de acordo com os reajustes previstos nas Normas Coletivas dos bancários.

§ 24 - Será considerada para o cálculo das férias toda a remuneração percebida pelos/as caixas.

§ 25 - Serão assegurados aos empregados/as do Banrisul que trabalham em venda de produtos de crédito imobiliário e de crédito rural os mesmos 1% (um por cento) pagos aos chamados “correspondentes imobiliários”. Da mesma forma serão pagas comissões decorrentes de vendas de consórcios.

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

§ 27 - O Banrisul repassará aos operadores da carteira de Crédito em Liquidação, o mesmo percentual de comissões que repassa às terceirizadas.

§ 28 - O Banrisul se compromete a dar preferência de comissionamento aos escriturários da DG com os analistas comissionados, inclusive o quadro de TI.

§ 29 - As gratificações de função recebidas pelos/as empregados/as serão gradativamente incorporadas ao salário, na razão de 10% para cada ano completado na função, até o atingimento de 100% da gratificação ao final de 10 anos.

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

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

§ 32 - O Banco oferecerá aos/às empregados/as a possibilidade de parcelamento do período de férias de maneira mais flexível, nos moldes do que se verifica atualmente na CEF.

§ 33 - A remuneração dos ONs, GNs e GCs serão equiparadas.

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

§ 35 - Será garantida a destinação da mesma função que o/a empregado/a exercia anteriormente, ao retornar de licença prolongada.

III – PRÊMIOS E AUXÍLIOS

CLÁUSULA 3 – Vale Cultura

O valor do Vale Cultura será atualizado conforme a variação do piso da categoria, com a supressão de desconto dos empregados, e será pago para todos/as os/as empregados/as

independentemente de faixa salarial.

CLÁUSULA 4 – Prêmio Desempenho

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

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

CLÁUSULA 5 – Auxílio Educação

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

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

CLÁUSULA 6 – Auxílios Refeição/Alimentação

O valor da 13ª Cesta Alimentação será de R\$ 1.425,00 (um mil quatrocentos e vinte e cinco reais), esta importância será reajustada pelo mesmo percentual previsto para reajuste/aumento da categoria profissional.

§ 1 - O Banrisul concederá este benefício também a todos os/as empregados/as afastados/as por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade.

§ 2 - O Banrisul estenderá o pagamento da Cesta Alimentação (cheque rancho) aos aposentados.

§ 3 - O Bannisul fará o pagamento dos Auxílios Refeição/Alimentação em espécie, nos locais onde não houver ou tiver dificuldades no credenciamento do cartão, tanto no Rio Grande do Sul como em Santa Catarina.

§ 4 - Será mantido o pagamento da Cesta Alimentação aos aposentados/as que permaneçam na ativa quando estes se afastarem por motivo de doença além dos primeiros quinze dias.

CLÁUSULA 7 - Auxílio Transferência

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

- a) Ajuda de custo para o/a empregado/a arcar com as despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissão do nível C.
- b) Pagamento das despesas com transporte do/a empregado/a e familiares.
- c) Ajuda no custeio de moradia, enquanto o/a empregado/a permanecer no local para o qual foi transferido/a, correspondente a 100% (cem por cento) do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e a 50% (cinquenta por cento) do valor do aluguel, em relação aos meses subsequentes.
- d) Auxílio moradia para escriturários, gerentes de contas, gerentes de negócios, gerentes de mercado e supervisores que residam em município diverso do local de trabalho.
- e) Os/as empregados/as exercentes das funções de superintendente regional, gerente geral, gerente adjunto, gerente de câmbio, gerentes de mercado transferidos do interior do Estado ou de fora do Estado para Porto Alegre farão jus ao auxílio moradia enquanto lotados nas agências das SUREGs POA Sul e POA Norte, independente de em quantas agências forem lotados nesta capital, desde que fixem residência em Porto Alegre.

CLÁUSULA 8 - Auxílio Permanência

O Bannisul garantirá o pagamento integral das despesas com hospedagem, transporte e alimentação, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, enquanto perdurar a condição. Tais situações somente poderão ocorrer quando houver a concordância do/a empregado/a.

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

CLÁUSULA 9 - Auxílio Creche Babá

O Banrisul garantirá a seus empregados/as Auxílio Creche Babá no valor de um Piso Regional para cada filho com idade até doze anos. Este benefício será mantido durante a vigência de eventual licença saúde ou acidentária.

IV. DEMOCRATIZAÇÃO DO BANCO E TRABALHO DE TERCEIROS

CLÁUSULA 10 - Democratização nas Relações de Trabalho

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

- a) O Banco realizará eleição direta de diretor representante (DIREP) dos empregados/as e conselho de representantes (COREP), já previstos na Constituição Estadual.
- b) O Banco garantirá a transparência nas movimentações de pessoal do PROMOVE, publicando na intranet, em local mais acessível aos empregados/as, todas as vagas abertas na rede de agências e DG, com data de abertura, listas de interessados em transferências e/ou permutas, além das transferências efetivadas. Além disto, deverá respeitar a fila para transferências, não zerar os pedidos após 6 meses, como ocorre atualmente e assegurará, também aos empregados da Direção Geral, acesso ao sistema PROMOVE, para fins de movimentações e permutas.
- c) O Banrisul assegurará a eleição de um delegado/a sindical por agência ou departamento.
- d) O Banrisul se compromete a incluir nos processos internos de formação, **atualização** e capacitação de gestores e demais empregados, com a participação do movimento sindical, temas que abordem as questões de assédio moral, violência organizacional e outros tópicos antidiscriminatórios com relação a gênero, etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência. Também se compromete a criar cursos permanentes de formação para prevenir e coibir quaisquer práticas opressivas e discriminatórias no ambiente de trabalho.
- e) Os incentivos ou prêmios serão pagos pelo Banco a todos os empregados/as sem discriminação de qualquer segmento.

- f) Os/as empregados/as terão direito à licença maternidade e paternidade de 6 meses, sem necessidade de aval do gestor imediato, usufruída em períodos sucessivos, inclusive em caso de adoção e sem distinção entre casais hetero ou homoafetivos.
- g) O Banrisul criará políticas e programas mais incisivos contra o racismo, o machismo, a homofobia, transfobia e demais formas de discriminação no ambiente de trabalho e no atendimento a clientes, instaurando mecanismos de punição aos assediadores.
- h) Nos processos de descomissionamento deverão ser adotados critérios objetivos, transparentes e bem definidos.
- i) Haverá a obrigatoriedade de pelo menos 02 supervisores em agências A e B.
- j) O Banrisul se compromete a criar carreira técnica para ocupação dos cargos de gerente de negócios, gerente de contas e supervisor, com critérios claros e objetivos para promoção.
- k) Os gestores (supervisores e gerentes) devem participar das decisões quanto ao redimensionamento do número de empregados/as nas agências.
- l) As transferências para a Direção Geral devem acontecer apenas mediante processos seletivos, que garantam a adoção de critérios técnicos claros e objetivos, estabelecendo prazos para nomeação e a correspondente gratificação.
- m) Serão criadas comissões paritárias (banco e movimento sindical) a fim de tratar dos assuntos sobre as funções de Operadores de Negócios, Plataformistas e Caixas.
- n) Aos/às ocupantes de função de GG e GAS serão disponibilizadas/os informações/dados “como BRE e GMD” de outras agências, nos moldes já praticados no Banco.
- o) O Banrisul garantirá aos delegados(as) sindicais um e-mail corporativo específico e um regimento para a utilização de meios eletrônicos, de tal forma que viabilize a comunicação destes sindicalistas com seus representados não apenas por meios analógicos. Para a mesma finalidade, o Banco divulgará amplamente o nome e a lotação dos(as) delegados(as) sindicais eleitos.
- p) O Banrisul assume o compromisso de implantar o sistema de avaliação de seus empregados conhecido como Avaliação 360 Graus, segundo o qual todos avaliam todos, independentemente das funções exercidas.
- q) O 'Grande Banco do Sul' se compromete a cumprir um papel de destaque no fomento a projetos de preservação sócio ambiental, retomando o Projeto de Gestão Socioambiental. Tal medida entra em sintonia com o crescimento em nossa sociedade da temática do meio ambiente.

CLÁUSULA 11 – Seleções Internas

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

a) Alteração dos critérios para participação de seleção interna, com extinção da Análise de Perfil, em todos os processos seletivos, dando oportunidades iguais a todos, sem restrição, de forma democrática, com provas objetivas, com treinamento e com estágio probatório de 6 meses.

b) Eliminação da trava de 1 ano para participação em novos processos seletivos, em qualquer situação.

c) Nas hipóteses de reprovação no estágio probatório, deverá ser assegurada ao empregado/a a oportunidade de mais um período de estágio, mediante solicitação do empregado.

d) Não exigência de certificação prévia no momento da inscrição em processos seletivos internos. Os candidatos terão até o final do estágio probatório a oportunidade de apresentar a certificação compatível com a função/cargo. De qualquer modo, o prazo entre o edital e a realização dos processos seletivos deverá ser suficiente para o empregado conseguir a certificação necessária.

CLÁUSULA 12 - Trabalho de Terceiros

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

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

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

§ 3 - O Banrisul suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização, e reverá os processos de terceirização já implantados num prazo de seis meses, e compromete-se a buscar imediatamente reposição de empregados/as via contratação do concurso público.

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

§ 5 - O Banrisul se compromete a divulgar semestralmente comunicado interno que reafirme a proibição dos estagiários exercerem qualquer atividade dentro da empresa que fuja daquelas que possuam afinidade com sua graduação corrente, conforme TAC assinado junto ao MPT, sob pena de punição dos gestores que não observarem esta determinação.

V - SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 13 - Divulgação de Doenças Ocupacionais

O Banrisul divulgará semestralmente, por meio impresso, a prevalência e a incidência das doenças ocupacionais, detalhando seus principais sintomas, sobretudo as LER/DORT e os Transtornos Mentais. Deverá constar no relatório número de afastamentos por CID – Código Internacional de Doenças, local de trabalho, duração do afastamento e caso haja afastamento superior há 15 dias, indicar a espécie de benefício que foi concedido pelo INSS.

§ Único - Sempre que o Banrisul contestar o NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico, deverá dar ciência do fato ao bancário, independente da notificação deste pelo INSS.

CLÁUSULA 14 - Isonomia de Tratamento aos Afastados

Será assegurada a isonomia de tratamento aos empregados/as afastados/as por motivo de doença, acidente de trabalho e licença maternidade, garantindo a estes o pagamento de Cesta Alimentação, Vale Refeição, RVs, bonificação por vendas e demais prêmios enquanto durar o afastamento. Também haverá tratamento isonômico, para fins de repasse da Cesta Alimentação, aos aposentados por invalidez, por não haver rompimento definitivo do vínculo contratual.

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

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

CLÁUSULA 15 - Cipas

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 16 - Intervalo Anti Fadiga

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

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

§ 2 - O Banrisul garantirá a seus empregados/as auxílio (academia) com o objetivo de desenvolvimento de atividade física, mediante comprovação da despesa.

CLÁUSULA 17 - Controle Médico em Saúde Ocupacional

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

§ 1 – Anualmente, o Banco realizará análise dos agravos e doenças dos seus empregados/as relacionando os CID's (Código Internacional de Doença) com o CBO (Classificação Brasileira de Ocupação).

§ 2 – O resultado desta análise será amplamente divulgado e discutido com as entidades sindicais, CIPA e Comissão de Saúde Paritária.

§ 3 - Nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem a realização do exame demissional, independente do período que foi submetido ao exame periódico. O exame demissional deverá ser realizado até a data da homologação.

§ 4 - Além da relação de CAT's emitidas mensalmente, o Banrisul fornecerá todos os meses às entidades sindicais, listagem com os nomes dos empregados/as que retornaram de licença médica, indicando o local a que passaram a desempenhar suas tarefas.

§ 5 - O Banco deverá emitir a CAT sempre que o/a empregado/a apresentar atestado que indique suspeita/diagnóstico de doença relacionada ao trabalho, firmada por médico assistente.

CLÁUSULA 18 - Infortúnio Laboral/ Assaltos e sequestros

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

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

i) Haverá pagamento de indenização equivalente às despesas realizadas pelo empregado/a, para custeio de tratamento médico/psicológico, inclusive de medicamentos.

CLÁUSULA 19 – “Call Center”

O Banco se compromete a observar as regras estabelecidas na Portaria SIT 09, de 30 de março de 2007, garantindo-as, no que se refere aos intervalos de repouso e de alimentação, para todos os/as empregados/as que exercem tarefas no Call Center da instituição. Além do mais, o Banrisul se compromete a:

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

CLÁUSULA 20 - Outros Temas Relacionados com a Saúde no Trabalho

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

- a) Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pelo Banco e realizados em local escolhido pelo empregado/a, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele/a, independente da existência de médicos, clínicas ou laboratórios credenciados à Cabergs.
- b) O Banco garantirá permanentemente às entidades sindicais a realização de vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas primeiramente ao Banco para serem solucionadas.
- c) A Comissão Paritária de Saúde será mantida com o intuito de encaminhar e negociar as reivindicações dos empregados/as para a construção de uma Política Permanente e Integral de Saúde, em conjunto com as entidades sindicais e o comando dos banrisulenses.
- d) O calendário de reuniões será pré-definido por todo o ano, não cabendo a nenhuma das representações paritárias desmarcar/faltar as reuniões sem justificativa relevante, comunicada por escrito à outra parte antes da data agendada.
- e) O Banco deverá cumprir lei federal que garanta acessibilidade nos locais de trabalho e condições de trabalho para pessoas com deficiência.

- f) O Banco efetuará análise ergonômica que deverá ser realizada pelo SESMT na rede de agências e Direção Geral com acompanhamento das entidades sindicais, visando resolver os problemas de inadequação de mobiliário e de organização do trabalho.
- g) É compromisso do Banrisul retomar imediatamente o projeto de Ginástica Laboral sem critérios numéricos para participação, inclusive em todos os turnos do Call Center.
- h) Aos aposentados/as que permaneçam trabalhando será mantido o direito ao PROMED, podendo efetuar compras nas farmácias conveniadas, com desconto em folha.

CLÁUSULA 21 - Compromisso de Normatização Sobre Assédio Sexual

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

- a) Na hipótese da vítima ou testemunha do assédio sexual ser demitida será anulada a demissão, bem como o assediador sofrerá as penalidades de uma falta grave.
- b) Havendo reincidência de práticas ofensivas, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo Banco, este também deverá ser responsabilizado.
- c) O custeio integral do tratamento do/a empregado/a que adoecer em função de assédio sexual, até obtenção da alta, será responsabilidade do Banco.
- d) Será assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não no Banrisul.
- e) Nos casos em que resultar adoecimento devido a estas práticas descritas no caput, o Banco deverá efetuar a correta emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).
- f) Será obrigação do Banco garantir a integridade física e mental dos seus empregados/as, bem como custear e implementar ações de prevenção contra o assédio sexual.

CLÁUSULA 22 - Compromisso de Normatização do Combate à Violência no Trabalho pelo Assédio Moral/Organizacional

O Banrisul se compromete a criar Instrução Normativa com o objetivo de combater de modo mais efetivo a violência no trabalho, entendida como aquela que se expressa pelo assédio moral/organizacional. A violência no trabalho, conforme a OIT, é definida como qualquer ação, incidente ou comportamento que não se pode ser considerado uma atitude

razoável e com a qual se ataca, prejudica, degrada ou fere uma pessoa dentro do ambiente de seu trabalho ou como resultado direto da mesma. Comumente, a violência no trabalho fere a dignidade e autoestima de quem é vítima, de modo que a pessoa se sente incapaz de enfrentar a situação.

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

CLÁUSULA 23 – Violência Organizacional – Métodos e Políticas de Gestão – Assédio Moral

Fica vedada a prática de assédio moral, sob quaisquer de suas formas, seja assédio interpessoal, organizacional ou estratégico.

§ 1 - Os Bancos se obrigam a adotar métodos e políticas de gestão em estrita observância às normas legais e constitucionais de proteção aos direitos fundamentais dos seus empregados, devendo, para tanto:

- a) Abster-se de promover pressões exacerbadas pelo cumprimento de metas, seja para manutenção dos ativos já existentes, para vendas de novos produtos e ou ampliação do negócio, mediante ameaça;
- b) Abster-se de majorar as metas e de alterar os critérios de aferição no curso do próprio período de apuração;
- c) Adotar critérios transparentes quanto à fórmula de estipulação, aferição e pagamento da remuneração variável (comissões, prêmios, participação nos resultados, etc),

assegurando o amplo e permanente acesso às informações para todos os empregados e ao movimento sindical .

d) Promover critérios de remuneração variável proporcionais e que não estimulem ou ampliem os riscos de acidentalidade e adoecimento mental ou físico dos empregados/as.

e) Adotar critérios de pagamento proporcional da remuneração variável (em todas as suas formas), independentemente do atingimento das metas estipuladas.

f) Abster-se de utilizar ferramentas de mensuração do tempo;

g) Abster-se de efetuar monitoramento ostensivo das ligações com o fim de aferir se o empregado: (i) oferece produtos; (ii) evita cancelamentos; (iii) otimiza o tempo que dispõe (tempo mínimo e máximo de cada ligação); e, por fim, (vi) obtém sucesso no resultado da venda;

h) Abster-se de proibir, desestimular ou restringir por qualquer meio o uso do banheiro ou a realização de pausas, ainda que não sejam as definidas em lei;

i) Abster-se de exigir trabalho em sobrecarga, seja com jornada extraordinária habitual, seja com a intensificação desmedida da utilização do tempo;

j) Promover, desde a época do estágio probatório, o desenvolvimento progressivo e continuado das habilidades e potencialidades de cada trabalhador, respeitando a sua higidez física e mental e seu biorritmo, de maneira a garantir um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado e a materialização do trabalho decente, evitando-se incertezas e estagnação na carreira;

k) Abster-se de todo e qualquer método e ou política de gestão que polua o meio ambiente de trabalho impondo risco de adoecimento mental ou físico aos empregados/as.

l) Abster-se de exigir o acúmulo de funções, o desvio de função, a ambiguidade de papéis, a normalização de tarefas surpresas e ou qualquer outra prática que imponha incertezas ao trabalhador quanto às suas responsabilidades e limites de suas tarefas, desorganizando o ambiente de trabalho e causando sofrimento mental.

m) Promova a maior integração nas equipes de trabalho para com suas chefias, de modo que tenham efetivo apoio na solução de problemas;

n) Abstenha-se de fomentar a prática de atos que sejam contrários à lei, à moral e aos bons costumes ou que exijam do empregado flexibilização de seus padrões éticos para o alcance das metas estipuladas;

o) Abstenha-se de impingir aos empregados alterações frequentes de locais de trabalho, por curtos espaços de tempo.

p) Abstenha-se de impingir aos empregados a prática de horários imprevisíveis, evitando prejuízos ao seu convívio sócio familiar e aos seus períodos de não trabalho.

q) Revogação imediata do GMD.

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

VI - SEGURANÇA BANCÁRIA

CLÁUSULA 24 - Desobrigação de Empregado/a Guardar Chaves

O Banco deverá tomar medidas para desobrigar os empregados da guarda de chaves das agências, postos de atendimento bancário e autoatendimento, bem como das chaves de acesso aos seus cofres e máquinas e de acionadores de alarme, ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança ou através da adoção de sistemas de controle remoto para abertura e fechamento dos estabelecimentos.

CLÁUSULA 25 - Equipamentos e Medidas de Prevenção Contra Assaltos e Seqüestros

O Banco dotará as instalações de seus estabelecimentos (todos os tipos de agências e postos de atendimento) de condições adequadas e eficientes de segurança contra roubos, seqüestros e extorsões, tendo como objetivo a proteção da vida dos trabalhadores dos estabelecimentos bancários, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

§ 1 – As medidas deverão ser implementadas num prazo de até 120 dias, salvo nos estados e municípios onde houver leis e prazos específicos, observando as seguintes medidas:

I - instalação de portas individualizadas de segurança com detectores de metais em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo as mesmas estarem fixadas antes do autoatendimento, com vidros à prova de balas e guarda-volumes para colocar objetos, em todos os estabelecimentos do banco.

II – Instalação, exclusivamente para fins de segurança, de câmeras de filmagem camufladas em alta resolução em todas as áreas internas e externas de circulação de clientes e usuários, inclusive nos corredores e estacionamento, com monitoramento em tempo real e fora do local de trabalho, que possibilitem a identificação dos criminosos. As filmagens devem ser armazenadas por um período mínimo de 90 dias.

III - instalação de divisórias individualizadas na bateria de caixas, bem como entre os caixas eletrônicos, visando garantir a privacidade do atendimento e impedir a visualização de terceiros acerca das transações bancárias dos clientes e usuários.

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

V – instalação de vidros em frente aos guichês de caixa, visando melhorar as condições de segurança dos empregados;

VI - instalação de vidros blindados nas fachadas dos estabelecimentos, como forma de evitar assaltos e proteger a vida de trabalhadores, clientes e usuários.

VII - instalação de malhas finas de aço nas janelas que dão acesso às ruas.

VIII – Instalação de iluminação externa.

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

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

§ 4 - Nenhuma unidade bancária será inaugurada ou aberta para expediente ao público sem a implementação do plano de segurança aprovado pelo Departamento de Polícia Federal.

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

§ 6 - As agências e postos de atendimento serão abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço, devendo nela permanecerem enquanto houver expediente externo ou interno, bem como de clientes no autoatendimento.

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

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

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

§ 10 - É vedada a triagem de clientes para verificação de acesso à parte interna das agências e postos como forma de combater o crime da “saidinha de banco”.

§ 11 - O banco somente poderá instalar caixas eletrônicos em locais seguros.

§ 12 – O banco vedará o abastecimento de caixas eletrônicos externos por empregado do próprio banco.

§ 13 – O banco deixará de cobrar tarifas de transferência de recursos (TED, DOC), visando reduzir a circulação de dinheiro com os clientes e combater o crime da “saidinha de banco”.

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

CLÁUSULA 26 - Proibição de Transporte de Valores por Bancários

O Banco no prazo de até 30 dias deverá adotar procedimentos para impedir o transporte de numerário por seus empregados, devendo o mesmo ser feito exclusivamente por vigilantes em carros-fortes.

§ Único - O banco extinguirá as metas de transporte de valores para apuração dos resultados dos estabelecimentos.

CLÁUSULA 27 - Comunicação de Assaltos e Sequestros e Atendimento às Vítimas

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

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

§ 2 – Após a ocorrência, o estabelecimento deverá permanecer fechado, até que seja procedido o Laudo Técnico que assegure as condições normais de trabalho e a

segurança do local de trabalho. Este Laudo Técnico deverá ser elaborado pelas áreas de segurança e saúde do banco e com a participação do sindicato local.

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

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

§ 5 - O banco garantirá ao empregado que porventura tenha familiar sequestrado em virtude da atividade desenvolvida na empresa, estabilidade de 01 (um) ano, a contar do registro de Boletim de Ocorrência.

CLÁUSULA 28 - Indenização ao Empregado Vítima de Assalto, Sequestro ou Extorsão

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

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

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

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

CLÁUSULA 29 - Emissão Obrigatória de Boletim de Ocorrência Policial

Em caso de assaltos, sequestros e extorsões, consumados ou não, a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, o banco deverá efetuar o Boletim de Ocorrência Policial (BO), onde será registrado o evento, nominando os funcionários que estiveram no local e os fatos ocorridos, com o envio imediato de cópias para o sindicato da base territorial, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

§ Único – Os/as bancários vítimas de assalto/sequestro terão integral acesso à cópia do boletim de ocorrência.

CLÁUSULA 30 - Comissão Paritária de Segurança Bancária

O Banco manterá e incluirá em Instrução Normativa Interna (IN) a Comissão Paritária de Segurança, estabelecendo as condições de seu funcionamento, bem como definirá um calendário trimestral de reuniões no prazo de até 30 dias após a assinatura do acordo coletivo.

VII – EMPREGADO/A ESTUDANTE

CLÁUSULA 31 - Para efeitos de interpretação do presente ACT, considera-se trabalhador/a-estudante todo aquele/a empregado/a que esteja matriculado/a em qualquer curso de nível técnico ou de nível superior.

CLÁUSULA 32 – Na organização do tempo de trabalho do/a trabalhador/a-estudante, será considerado o que segue:

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

CLÁUSULA 33 – Para ser beneficiário do previsto na cláusula anterior deverá ser observado o seguinte:

- a) O/a trabalhador/a-estudante deverá comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando o comprovante de matrícula juntamente com os horários das disciplinas. O trabalhador-estudante deverá escolher, sempre que possível, as possibilidades existentes de horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de ter sua concessão de benefício anulada.

- b) Considera-se aproveitamento escolar a aprovação de no mínimo 75% das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado para o semestre letivo e não ser reprovado por excesso de faltas. Caso os 75% não sejam atingidos por motivo de acidente de trabalho, doença causada pelo trabalho, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou licença maternidade, considerar-se-á alcançado o aproveitamento escolar.
- c) O direito a horário ajustado ou a dispensa de trabalho para a frequência das aulas cessa quando o/a trabalhador/a-estudante não tenha obtido aproveitamento escolar no semestre anterior.
- d) O direito a horário ajustado ou a dispensa de trabalho para a frequência das aulas cessa quando o/a trabalhador/a-estudante não tenha obtido aproveitamento escolar no semestre anterior.
- e) Os direitos ao trabalho-estudante cessam imediatamente, sem direito à renovação, em caso de falsas declarações relativas a fatos relacionados com a concessão dos benefícios.
- f) O/a trabalhador/a-estudante pode exercer novamente os benefícios no semestre letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes, exceto em caso de falsas declarações.

VIII – OUTROS COMPROMISSOS DO BANRISUL

CLÁUSULA 34 – Gestão da Cabergs

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

§ Único – Também é compromisso do Banco:

- a) Intensificar com equipes especializadas as visitas ao interior do Estado com a finalidade de ampliar e qualificar os convênios médicos e odontológicos.
- b) Instituir anualmente a realização de Assembleia Geral entre Patrocinadores e Beneficiários Responsáveis para a prestação de contas e a fim de debater e justificar as necessidades dos índices de reajuste dos planos médicos e odontológicos.
- c) Informar, permanentemente, e alertar os beneficiários que os procedimentos realizados na rede conveniada, somente poderá ser realizado, mediante a emissão da Guia de Autorização Prévia (GAP).

- d) Responsabilizar a Cabergs pela gerência dos planos de saúde e odontológico.
- e) Manter as condições dos planos para as consultas psiquiátricas e psicológicas que ultrapassem o limite previsto no regulamento do PAM I e PAM II.
- f) Ampliar a cobertura hospitalar para internação em clínicas psiquiátricas. No plano que não houver cobertura, reivindicamos assistência direta para os empregados/as neste tipo de internação.
- g) Ampliar a cobertura para próteses, órteses, revogar imediatamente o Ato Regulamentar número 009, de 15/01/2016, e tornar vigente o Ato Regulamentar número 008, de 10/12/2013.
- h) Ampliar o número de consultas para gestantes, conforme as reais necessidades das empregadas.
- i) Criar um fundo para cobertura de TPDS.
- j) o Valor de desconto em folha de pagamento do beneficiário decorrente de despesas de TPDs, tratamentos, medicamentos, cirurgias, procedimentos não poderá ser superior a 30% dos vencimentos.
- k) Garantir que, onde não houver profissionais conveniados, a Cabergs (ou o Banrisul) custeie os pagamentos das consultas de forma integral, inclusive pagando o deslocamento, se este se fizer necessário, para consultas ou tratamento.
- l) Garantir a realização de Seminário sobre a Cabergs para aprofundamento e democratização do debate sobre a situação atual e perspectivas futuras da caixa de saúde buscando a melhoria com aumento dos profissionais credenciados e demais benefícios.
- m) Na necessidade de migração de plano, reivindicamos subsídio maior nas tabelas de custeio por parte do Banrisul.
- n) Realizar seleção pública para contratação dos/as empregados/as da Cabergs.
- o) Os empregados e empregadas terão direito a 12 dias ao ano para acompanhar filhos e filhas (mesmo que adotados) ao médico nos dois primeiros anos de vida da criança.
- p) No caso de óbito da mãe, será garantida a licença paternidade pai, pelo período de seis meses.

CLÁUSULA 35 – Fundação Banrisul

O Banrisul, na condição de Instituidor e Patrocinador da Fundação Banrisul, se assume os seguintes compromissos com os/as empregados/as:

- a) Reabrir imediatamente o processo de migração para outro Plano de Previdência.

- b) Garantir isonomia entre os valores das alíquotas de contribuição do FB Prev II e FB Prev I.
- c) Restabelecer os Seminários Regionais com a finalidade de trocar informações com os/as participantes.

**Comando Nacional dos Banrisulenses
FETRAFI/RS e Sindicatos Filiados**