

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICA PARA O BRB – CAMPANHA SALARIAL 2024

1 - CLÁUSULAS GERAIS

1.1 - Prorrogação do acordo 2022/2024 até que seja assinado novo acordo coletivo.

1.2 - SEMINÁRIO DE SEGURANÇA BANCÁRIA – O BANCO compromete-se a realizar, com periodicidade anual, o seminário com a temática “segurança bancária”, para amplo debate e apresentação de propostas sobre o tema, contando com a participação de palestrantes especializados, autoridades da área de segurança pública convidadas, membros do Comitê, CONTRAF, FETEC e Sindicato, podendo o referido evento ocorrer de forma online ou presencial.

1.3 - ACESSO AOS SISTEMAS PARA DIRIGENTES SINDICAIS – Fica garantido aos empregados liberados para atuarem como dirigentes sindicais o acesso ao e-mail corporativo, Universidade Corporativa, Intranet, Portal de normas, mensagens corporativas e outros, disponíveis através da rede interna da Instituição, mediante assinatura individual, por cada empregado, dos termos de uso e declarações aplicáveis.

1.4 - DOS ABONOS - Se até o término do terceiro ano, os abonos assiduidade não forem usufruídos, aqueles que ultrapassarem o acúmulo de 15 dias, serão lançados no primeiro período de gozo de férias subsequente, tendo o empregado a opção de escolher usufruir até o fim do próximo período, caso não tenha férias marcadas para o período.

Parágrafo Único - Fica concedida a fruição de um abono no dia do aniversário, mediante mera comunicação à chefia.

1.5 - CLÁUSULA DE DESCONSIDERAÇÃO DE FERIADOS NO PERÍODO DE FÉRIAS - Fica acordado que, para fins de cálculo do período de férias, os feriados nacionais e distritais ocorridos durante este intervalo não serão computados como dias de férias, devendo ser acrescidos ao final do período originalmente estipulado, garantindo-se assim a plenitude do descanso anual remunerado.

1.6 - MODELO DE PLR – Criação de grupo paritário Sindicato/Banco para revisão do atual modelo de PLR.

1.7 - INFORMAÇÕES FUNCIONAIS – Acesso as informações funcionais para empregados de férias/afastados pelos meios já disponíveis atualmente.

1.8 - DIREITO A DESCONEXÃO - O BANCO se compromete a regulamentar, nos normativos internos, a proibição de envio de mensagens, que tratem de cobranças de metas e resultados fora do horário de trabalho do funcionário.

1.9 - MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS AGENCIAS QUE ENTREGA CARTÕES SOCIAIS - O Banco se compromete a fazer um estudo de entrega dos cartões sociais de forma a não comprometer o atendimento da agência.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas agências que realizam a entrega destes cartões, devem ter orientador para realizar os seguintes serviços: orientações de como abrir a conta (DF SOCIAL), como consultar faturas de contas que não chegaram, organização de fila, entre outras orientações, liberando os gerentes para fazer negócio.

1.10 - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS DEPENDÊNCIAS DO BANCO - Fica garantido aos dirigentes sindicais devidamente eleitos para o exercício de suas funções sindicais o acesso às dependências do banco, desde que estejam portando o crachá de identificação fornecido pela instituição. O banco compromete-se a emitir os crachás de identificação para todos os dirigentes sindicais autorizados, assegurando que tais crachás permitam a livre circulação nas áreas necessárias para o desempenho de suas atividades representativas. A utilização do crachá de identificação é de caráter pessoal e intransferível, sendo vedado o seu uso por terceiros. Em caso de perda ou extravio do crachá, o dirigente sindical deverá comunicar imediatamente à administração do banco para que sejam tomadas as providências cabíveis para a emissão de uma segunda via.

1.11 - TELETRABALHO. O banco se comprometerá a criação de grupo de trabalho bipartite, com entidades sindicais e banco, para acompanhar a aplicação dos direitos do trabalhador em teletrabalho.

PARÁGRAFO I- promoção da saúde e segurança do trabalho, com exame periódico adaptado e orientações sobre ambiente, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde emocional e ergonomia.

PARÁGRAFO II- Orientação e treinamento a gestores do teletrabalho, para evitar abusos de cobranças e assédio.

PARÁGRAFO II- criação de canal específico para demandas do teletrabalho

2 – CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS

2.1 - Aplicação do percentual resultante da composição entre o INPC do período aquisitivo (setembro a agosto), mais aumento real de 5% em setembro de 2024 e setembro de 2025 sobre todas as verbas de natureza salarial bem como sobre benefícios praticados em agosto de 2024 e agosto de 2025 respectivamente.

2.2 - Proteção salarial a partir de 01.09.2024 com a aplicação automática da inflação do período anterior cujo índice for igual ou superior a 3%, medido com base na variação do índice INPC-IBGE, como medida de preservação do valor estipulado em 01.09.2024.

3- CLÁUSULAS DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA

3.1 - PREVIDÊNCIA BRB: O Banco realizar contribuição patronal paritária para formação do fundo previdenciário de cada empregado junto a REGIUS até o teto da dedução do IRPF(12%), desde que o empregado contribua com igual valor. Esta

contribuição se aplicará aos participantes do plano CV 03 e CD 05, visto que o plano BD 01, possui características distintas quanto a formação de poupança e benefício.

3.2 - O Banco se compromete em realizar estudos, em conjunto com o Sindicato e com a Previdência BRB, com o intuito de reabrir o Plano CV-03 permitindo novas adesões, viabilizando saúde financeira ao referido plano.

3.3 - O Banco se comprometerá em ampliar para 4(quatro) o número de diretores da Previdência BRB, permitindo a paridade da representação entre patrocinador e beneficiários, como estava antes da mudança estatutária.

3.4 - O Banco se comprometerá em ampliar a representação dos beneficiários, aos 2 planos de maior patrimônio, considerando que hoje o CV-03, possui maior número de beneficiários ativos.

3.5 - CONTRIBUIÇÃO EXTRAORDINÁRIA – O BANCO compromete-se a abrir estudos para encerramento da contribuição extraordinária no plano BD 01 da previdência BRB.

3.6 - SAÚDE BRB – O Banco efetuará rigorosamente contribuição paritária para a Saúde BRB, considerando como contribuição dos empregados os valores aportados a título de mensalidades coparticipações e repasses da ANEABRB.

3.7 - SEDE SAÚDE BRB – O BANCO cederá, sem custos, local para a sede o Saúde BRB.

3.8 - AUTISTAS E NEURODIVERGENTES - O BRB se compromete a combater qualquer tipo de discriminação dos empregados autistas e neurodivergentes.

PARÁGRAFO I - Realização de campanhas de incentivo ao diagnóstico, conscientização e desmistificação sobre as neurodivergências.

PARÁGRAFO II Combate ao assédio moral direcionado a esse público.

PARÁGRAFO III - Todas as terapias indicadas pelos médicos deverão ser custeadas pelos Planos de Saúde, bem como reembolso de medicamentos.

PARÁGRAFO IV - Criação de programas de cuidados à saúde mental dos familiares dos neurodivergentes.

PARÁGRAFO V - Montar um comitê específico, em conjunto com o sindicato e entidades representativas, com profissionais competentes e neurodivergentes para acompanhar as ações do BRB sobre inclusão e acolhimento, além de orientar, acompanhar e tentar resolver problemas relacionados à essas questões. Que esse comitê tenha autonomia para definir mudanças de unidade/setor, a garantir que os neurodivergentes possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais.

PARÁGRAFO VI - O BRB se compromete a negociar junto a mesa de negociação permanente melhores condições de trabalho e saúde para os empregados autistas e neurodivergentes, bem como desenvolver políticas de inclusão e ascensão dos empregados desse grupo.

PARÁGRAFO VII - O BRB apresentará relatório com quantidade e percentual de empregados(as) autistas e neurodivergentes com contratos ativos, afastados, licenciados, aprovados em processos seletivos internos, comissionados em funções gratificadas.

PARÁGRAFO VIII - O(a) empregado(a) autista terá prioridade na escolha do local de trabalho.

PARÁGRAFO IX - Os concursos para ingresso no BRB, bem como os processos seletivos internos, devem ser feitos por meio de provas com questões claras, adaptadas aos autistas.

PARÁGRAFO X - Que seja assegurada a prioridade de Home Office aos autistas e neurodivergentes.

PARÁGRAFO XI – Saúde mental – Ação ativa para o empregado identificado faça acompanhamento psicológico.

PARÁGRAFO XII - Pais e familiares de autistas - No caso de filhos, será concedido benefício no valor de dois salários-mínimos, independentemente de idade.

PARÁGRAFO XIII - O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Parágrafo Quinto - O pagamento do benefício será efetivado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados.

PARÁGRAFO XIV - O benefício será cumulativo com o auxílio creche/babá

3.9 - EMPREGADOS MÃES E PAIS DE AUTISTAS E NEURODIVERGENTES - O BRB se compromete a combater qualquer tipo de discriminação dos empregados pais e mães autistas e neurodivergentes.

PARÁGRAFO I - Será reduzida a jornada de trabalho dos funcionários para cuidar de seus dependentes autistas, de 8 horas para 6 horas e de 6 horas para 4 horas, bem como a flexibilidade do horário da jornada de trabalho de acordo com a condição de cada empregado e pais que estejam nesta situação.

PARÁGRAFO II - Que seja assegurada a prioridade de Home Office aos pais e mães de autistas e neurodivergentes.

3.10 - RESSARCIMENTO DE REMÉDIOS A NEURODIVERGENTES – Inclusão no rol taxativo de remédios para ressarcimento aqueles relacionados a doenças de pessoas/dependentes neurodivergentes.

PARÁGRAFO XVII - Para acesso ao programa de ressarcimento de remédios de pessoas neurodivergentes, será criado um programa de acompanhamento multidisciplinar de acompanhamento, com interveniência da Clínica Saúde BRB.

3.11 – INCENTIVO A DOAÇÃO DE SANGUE - O BANCO, por intermédio de sua área de saúde, e com o apoio das entidades sindicais, promoverá semestralmente campanhas de doação de sangue.

Parágrafo único: como forma de incentivo permanente o Banco abonará a ausência do empregado em até 3 (três) doações realizadas por ano.

3.12 - CONSULTAS DE MEDICINA DO TRABALHO – Permissão da presença de um acompanhante nas consultas de medicina do trabalho realizadas pelo BRB – Banco de Brasília.

3.13 - ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Parágrafo Primeiro – O banco fará o adiantamento do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidade provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo – Em caso de deferimento do benefício, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente;

Parágrafo Terceiro – O empregado deverá comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado de decisão de perícia. Havendo concessão de benefício, é obrigatória também a apresentação da carta de concessão.

Parágrafo Quarto – As partes signatárias desta Acordo Coletivo de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos da presente cláusula se propõe a minimizar.

4 - CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

4.1 - TREINAMENTO E APOIO A POLÍTICAS DE GARANTIA DE INCLUSÃO E RESPEITO À DIVERSIDADE - O BRB se compromete a realizar cursos de capacitação e seminários sobre a temática LGBTQIAPN+, com participação de sindicatos e de entidades representativas, garantindo que todos os materiais de treinamento e desenvolvimento sejam inclusivos, com locais de trabalho seguros e diversos.

PARÁGRAFO ÚNICO. Os treinamentos devem envolver a criação de programas de mentoria para funcionários LGBTQIAPN+.

4.2 - CLIMA ORGANIZACIONAL - O BRB se compromete a realizar pesquisas de clima organizacional para avaliar a inclusão LGBTQIAPN+ nos locais de trabalho, de forma anônima e com participação das entidades sindicais.

4.3 - ADESÃO A EVENTOS E CELEBRAÇÕES LGBTQIAPN+ - O BRB se compromete a aderir e apoiar eventos e celebrações LGBTQIAPN+, por meio de parcerias e financiamento, promovendo também a visibilidade em campanhas de marketing e publicidade.

4.4 - CONCURSOS PARA PESSOAS LGBTQIAPN+ E POLÍTICAS DE OPORTUNIDADES - O BRB realizará concursos para a admissão e para a ascensão profissional de pessoas LGBTQIAPN+ em seus quadros, para que a diversidade seja observada nos locais de trabalho, especialmente para pessoas trans, travestis e intersexo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O BRB deve reservar 20% (vinte por cento) do quadro de empregados para pessoas LGBTQIAPN+, seguindo as recomendações da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cabe ao BRB promover líderes LGBTQIAPN+ em todos os níveis de seus quadros, adotando políticas de oportunidades para os empregados e as empregadas LGBTQIAPN+.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O BRB deve adotar mecanismos e normas para evitar disparidades de oportunidade e de remuneração em desfavor dos empregados e das empregadas LGBTQIAPN+.

4.5 - SAÚDE DA POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ - O BRB se compromete em viabilizar coberturas inclusivas, via planos de saúde ou custeio pelas próprias empresas, para procedimentos médicos, a exemplo de cirurgias afirmativas de gênero, procedimentos para feminilização ou masculinização, e acompanhamentos psicológico e psiquiátrico, garantindo saúde física e mental, bem como segurança e dignidade aos seus empregados e empregadas.

4.6 - PESSOAS TRANS, TRAVESTIS E INTERSEXO - O BRB adotará, com participação de sindicatos e de entidades representativas, medidas para criação de cotas

e de oportunidades para pessoas transexuais, travestis e intersexo em seus concursos e seleções, bem como de política institucional de ações afirmativas, ampliando oportunidades de acesso de pessoas transexuais, travestis e intersexo em seus quadros.

4.7 – O BRB se compromete a ampliar seus quadros de empregados com a admissão de, no mínimo de 0,5% (meio por cento) de trabalhadores e trabalhadoras trans, nas contratações.

4.8 - ABONO PARA AFIRMAÇÃO DE GÊNERO - A pessoa empregada em processo de afirmação de gênero poderá, mediante sua solicitação e comprovação de laudo de profissional que acompanhe seu processo, justificar sua ausência ao trabalho por, no mínimo, 05 (cinco) dias a cada episódio necessário, de acordo com o profissional médico.

4.9 - NOME SOCIAL E GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO - O BRB se compromete em respeitar o nome social e o gênero ao qual a pessoa se identifica, cabendo a observância da autodeclaração dos empregados e empregadas nos seus registros funcionais, sistemas e documentos, para prestação de serviços em seu favor e no tratamento junto ao ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO. O BRB criará políticas inclusivas de uso de banheiros e de recursos de transição de gênero nos locais de trabalho, adequando os locais e os meios de trabalho para evitar quaisquer tipos de segregações ou discriminações.

4.10 - CANAIS PARA DENÚNCIA E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO - O BRB se compromete a criar canais de denúncia e de combate à LGBTQIAPN+ fobia, com devida investigação, via procedimento administrativo e com participação das entidades sindicais, de forma anônima, confidencial e gratuita.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. O BRB adotará protocolos de proteção e de acolhimento aos empregados e às empregadas que sofrerem discriminação, com garantia de segurança e anonimato, com auxílio de equipe interdisciplinar, envolvendo os comitês de diversidade, as entidades sindicais, as assessorias jurídicas e equipes médicas / psicológicas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. As denúncias devem ser recebidas e tratadas por pessoas LGBTQIAPN+.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O BRB adotará cartilhas e normativos para utilização de expressões corretas e que não potencializem a discriminação.

4.11 - LICENÇA PARA PESSOAS LGBTQIAPN+ VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA - É garantida licença de 05 (cinco) dias para empregados ou empregadas LGBTQIAPN+ vítimas de violência, dentro do ambiente de trabalho por causa de sua condição.

4.12 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA A PESSOAS LGBTQIAPN+ - As instituições financeiras prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados e empregadas que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades a serviço da instituição e também nos

casos em que, nessas mesmas condições, sejam vítimas de LGBTQIAPN+ fobia, comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício de suas atividades e que, por esse motivo, busquem apoio jurídico da instituição financeira.

5 - CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO A MULHER

5.1 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER - O banco informará qual canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a Mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

PARÁGRAFO I - Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis, pelo banco.

PARÁGRAFO II - O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

INCISO 2 - A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

PARÁGRAFO III - A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar realocação para outra dependência (caso ela queira), sendo garantido o sigilo das informações e caso necessária oferta de linha de crédito/financiamento imobiliário especial (mudar de lugar, casa), alternância de horas de saída para que o agressor não a persiga e teletrabalho

PARÁGRAFO IV - A empregada vítima de violência terá seu dia de trabalho abonado no momento em que for oferecida a denúncia

PARÁGRAFO V - A empregada vítima de violência doméstica não poderá ser descomissionada pelo prazo mínimo de 02 anos, salvo justo motivo que não seja aquele que foi originado pela violência doméstica

PARÁGRAFO VI - O banco dará todo acompanhamento médico aos familiares de forma a custear todas as despesas principalmente aos medicamentos que inclusive não estejam previstos no RENAME- Relação Nacional de Medicamentos

6 - CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE, RAÇA E COR

6.1 - PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO - As instituições financeiras implementarão políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal, bem

como a aplicação das Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989; 14.532, de 11 de janeiro de 2023; 12.990, de 9 de junho de 2014; e Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

PARÁGRAFO I - O BRB tratara os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e os praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

PARÁGRAFO II - O BRB implementara um protocolo para recebimento das denúncias de discriminação racial e publicará a forma como o procedimento se encaminhará dentro da repartição competente.

PARÁGRAFO III - O BRB promovera a participação de pessoas negras na tratativa dos procedimentos disciplinares que tiverem como causa de abertura denúncias de discriminação racial.

PARÁGRAFO IV - A denúncia deverá ser dirigida pelo empregado ou por quem tenha presenciado a atitude discriminatória, por meio do canal de denúncias ou departamento competente, para análise e encaminhamento.

PARÁGRAFO V - O BRB se comprometera a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial, promovendo cursos de capacitação e letramento racial a partir da integração dos novos funcionários, fornecendo cursos de formação continuada periódica aos funcionários de carreira.

PARÁGRAFO VI - O BRB desenvolvera estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para negros e negras.

PARÁGRAFO VII - O BRB realizara anualmente o recenseamento demográfico onde deverá constar a quantidade de empregados negros e negras, nos termos da Lei nº 14.553/23, onde deverá constar a descrição dos seus postos de trabalho, o período em cada função e a quantidade de pessoas entrevistadas, devendo dar publicidade ao resultado das pesquisas.

PARÁGRAFO VIII - O BRB se compromete a apoiar eventos e celebrações temáticos, por meio de parcerias e financiamento, promovendo também a visibilidade em campanhas de marketing e publicidade.

PARÁGRAFO IX - O BRB se compromete a criar cotas de 30% para negros em cargos de confiança do banco.

PARÁGRAFO X - O BRB se compromete a ampliar seus quadros de empregados com a admissão de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de negros (sendo de pele preta).

7 - CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS

7.1 - ISENÇÃO DE TARIFAS – O BANCO isentará os seus empregados, da ativa e aposentados do pagamento de quaisquer tarifas bancárias, salvo as decorrentes de inclusão/exclusão do Cadastro de Emitentes de Cheques sem Fundos – CCF.

7.2 - APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO – O BANCO, observando as disposições da Lei número 13.303/2016 e do orçamento do Banco, compromete-se a avaliar a possibilidade e, por meio de patrocínio ou outra modalidade contratual permitida, garantir a prestação de serviço de apoio ao dependente químico aos empregados e empregadas do BRB, a ser operacionalizado pela clínica saúde BRB, levando em conta todas as questões de sigilo necessárias referentes ao tema.

7.3 - VALE-CULTURA - Retorno do fornecimento do vale cultura independentemente da lei.

7.4 - PARTICIPAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS NOS PROGRAMAS DE SERVIDORES DO GDF - Que sejam estendidas aos empregados do BRB as mesmas condições aplicadas a programas desenvolvidos aos funcionários do GDF.

7.5 - REDUÇÃO DE JUROS SOBRE FINANCIAMENTO IMOBILIÁRIO - O banco concederá desconto de, no mínimo, 5% (cinco por cento) na taxa de juros de tabela dos produtos do crédito imobiliário, para todos os empregados da ativa, aposentados e pensionistas do BRB.

Parágrafo único - O desconto será aplicado sobre a taxa de tabela conforme produto e enquadramento da taxa e com pacote de relacionamento será sobre a taxa bonificada e se sem pacote de relacionamento sobre a taxa balcão.

7.6 - CARTÃO DUX – Concessão do Cartão DUX a todos os funcionários com suas garantias e benefícios, sem pagamento de anuidade.

8 - CLÁUSULAS DE GESTÃO DE PESSOAS E PSIS

8.1 - DESCOMISSIONAMENTOS IMOTIVADOS – Na vigência deste acordo, o BANCO compromete-se a criar e analisar propostas de política de critérios para os descomissionamentos de empregados, em conjunto com o Sindicato, excetuando-se as funções de confiança e de maior escalão.

8.2 - DIREITO A DESCONEXÃO – O banco compromete-se a desenvolver políticas de orientação e reforço de NÃO envio de mensagens de texto, e-mails quaisquer outras comunicações por meios digitais fora do expediente determinado para o empregado no controle de jornada. E, no descumprimento desta cláusula, que seja aplicada a multa prevista neste acordo.

8.3 - PCCR - O BRB se compromete a criar um grupo paritário para discutir alterações do PCCR.

8.4 - PSI PRÉ REQUISITO DE FUNÇÕES – criação de documento de referência dos pré-requisitos necessários para assumir funções, que irão balizar os futuros processos seletivos da instituição.

8.5 - PADs - Assegurar que o Sindicato tenha um representante nos processos administrativos disciplinares promovidos pela corregedoria do Banco.

8.6 - CONCURSO PÚBLICO – O banco compromete-se a contratar todo cadastro de reserva do concurso em aberto, na vigência deste acordo coletivo, na maior brevidade possível.

8.7 - CONCURSO PÚBLICO – Prorrogação da validade do concurso pelo prazo permitido no edital.

8.8 - MELHORIAS PSI's - O banco não incluirá, em seus processos seletivos, cláusulas que não permitam que empregados de funções maiores possam concorrer a cargos “inferiores” e colaterais.

Parágrafo I – na fase de entrevista dos processos seletivos não implicará em desclassificação, mas tão somente uma pontuação.

8.9 - PSI's LIBERAÇÃO AUTOMÁTICA – O banco, a partir da assinatura deste acordo, implantará a liberação automática do empregado aprovado em processo seletivo.

8.10 - SUSTITUIÇÃO - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão, apurando-se a média do período aquisitivo e aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Parágrafo Único - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média do período recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

8.11 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / CERTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS ATIVOS - O Banco reembolsará aos empregados o valor da inscrição na prova de certificação, tais como CPA10, CPA20, CEA, CFP, e novas que venham a surgir no período desse acordo, desde que ele tenha obtido aprovação no exame respectivo.

8.12 - ANALISTAS DE TI – Progressão automática de Analistas de TI para a primeira função após 3 anos.

8.13 - INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO – Fim da restrição na cláusula de incorporação de função para os empregados que entraram no banco após 31/08/2018.

8.14 - COMBATE AO ETARISMO – Campanha de valorização dos empregados acima de 50 anos.

8.15 - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO A CONSULTAS MÉDICAS - Fica garantido ao empregado o direito a até 12 (doze) horas por ano, se sua jornada de trabalho for de 6 (seis) horas diárias, ou até 16 (dezesesseis) horas por ano, se sua jornada de trabalho for de 8 (oito) horas diárias, para acompanhar cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a)/dependente menor de 18 anos ou filho(a)/enteado(a)/dependente PCD, independentemente da idade deste, a consultas e procedimentos com profissional habilitado da área de saúde.

PARÁGRAFO I - Para usufruir deste benefício, o empregado deverá apresentar comprovação do atendimento realizado, em até 48 (quarenta e oito) horas após a consulta ou procedimento.

PARÁGRAFO II - As horas utilizadas para este fim não serão descontadas da remuneração do empregado nem de seu banco de horas, sendo consideradas como tempo efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO III - Em caso de necessidade de acompanhamento contínuo ou emergencial, o empregado deverá informar ao superior imediato o mais brevemente possível, e a ausência será tratada conforme acordado entre as partes, priorizando o bem-estar do empregado e de seus dependentes.

8.16 - ATESTADO DE COMPARECIMENTO - Os empregados terão direito à justificativa de ausências por meio de atestados de comparecimento emitidos por estabelecimentos de saúde, respeitando os seguintes limites anuais:

1. Para os empregados com jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, se a aceito um limite máximo de 12 (doze) horas por ano.

2. Para os empregados com jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, ser á aceito um limite máximo de 18 (dezoito) horas por ano.

Os atestados de comparecimento devem ser apresentados à empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho. As horas justificadas por atestados de comparecimento, dentro dos limites anuais mencionados, não serão descontadas do salário do empregado, nem computadas como faltas ou descontadas do banco de horas

8.17 – GINÁSTICA LABORAL – retorno da ginástica laboral de forma presencial.

8.18 – ADICIONAL DE CAIXA BANCÁRIOS – Adicional por tempo de serviço na função gratificada dos caixas bancários.

8.19 - TI BRB - Regularização do Valor de Referência entre Analistas Tecnológicos. Equiparação entre as carreiras de escriturários e analistas previstos

9 - CLÁUSULAS DE REAFIRMAÇÃO

9.1 - Manutenção de todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordo anterior, não modificadas nesta negociação coletiva.