MINUTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE ADESÃO, COM RESSALVAS, À MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA PARA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT FENABAN/CONTRAF – 2026/2027 E DE CLÁUSULAS ESPECÍFICAS CELEBRADO ENTRE BANCO DO BRASIL S/A, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO, FEDERAÇÕES E SINDICATOS DE TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SIGNATÁRIOS

PREÂMBULO

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, doravante denominada CONTRAF, Federações e Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, CONSIDERAM que

1. Os artigos e condições propostos nesta Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditiva são frutos da livre negociação e do consenso entre os signatários.

2. Há interesse de que o BANCO se sujeite à Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária para Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027, ainda que seja necessário ressalvar alguns artigos e condições naquela contidas;

3. A celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária importa, em termos gerais, maiores vantagens e melhores benefícios para os funcionários do BANCO, circunstância que justifica as ressalvas dos abaixo indicados dispositivos da Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária para Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027.

PROPÕEM A CELEBRAÇÃO, em conciliação, de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais no BANCO, para todos os funcionários, excetuando-se apenas os executivos estatutários, com vigência para o período de 1º/9/2026 a 31/08/2027, nos seguintes artigos e condições, à vista dos esclarecimentos preliminares adiante expostos, não se aplicando neste Acordo Coletivo Específico dos funcionários do BB os termos da nova Legislação Trabalhista não especificadas neste acordo.

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES

O presente Acordo é constituído de quatro partes assim dispostas:

1. TÍTULO I: ARTIGOS RESSALVADOS DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026: Indica, expressamente, os artigos **DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026** às quais o BANCO não estará sujeito, não se comprometendo, portanto, a respeitá-las.

2. TÍTULO II: ARTIGOS SUBSTITUTIVOS DOS ARTIGOS RESSALVADOS DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026: Apresenta os artigos pactuados pelos signatários em substituição a algumas das ressalvadas.

3. TÍTULO III: ARTIGOS ESPECÍFICOS DA PRESENTE MINUTA PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Apresenta os artigos específicos que os signatários se comprometem a observar para os funcionários do BANCO na vigência do presente Acordo.

4. TÍTULO IV: DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS.

TÍTULO I: ARTIGOS RESSALVADOS DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA PARA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027

ARTIGO 1°: COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA E RESPECTIVAS RESSALVAS - O BANCO compromete-se a cumprir a Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária para Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027 no que não colidir com o presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficando ressalvadas e sem aplicação ao BANCO os seguintes artigos da MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026:

- ARTIGO 5°– PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS);
- ARTIGO 6ª – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO;
- ARTIGO 7° – SALÁRIO DO SUBSTITUTO;
- ARTIGO 10° - PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS;
- ARTIGO 24° – AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA;
- ARTIGO 35° – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
- ARTIGO 52° – ABONO ASSIDUIDADE;
- ARTIGO 88° – AUSÊNCIAS REMUNERADAS;
- ARTIGO 98° – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA;
- ARTIGO 111° – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO° OU EXTORSÃO;
- ARTIGO 112° – ADICIONAL DE RISCO DE MORTE;
- ARTIGO 116° – FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL;
- ARTIGO 120° – DELEGADO SINDICAL;
- ARTIGO 122° – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS;
- ARTIGO 128° – PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR;

TÍTULO II: ARTIGOS SUBSTITUTIVOS DOS RESSALVADOS DA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA CCT FENABAN/CONTRAF 2026

ARTIGO 2°: SUBSTITUIÇÃO DOS ARTIGOS RESSALVADOS NA MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA CCT FENABAN/CONTRAF 2026 - Em substituição aos artigos ressalvados nos termos do artigo primeiro deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo, ficam convencionados os dispositivos adiante enumerados.

ARTIGO 3º: PCR – PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO – O BANCO se compromete a alterar, após negociação com a CONTRAF, o PCR, cujos efeitos incidirão nos vencimentos de seus funcionários a partir de 01.09.2026.

Parágrafo 1º: O vencimento padrão (VP) do A-1 passa a ser o equivalente a dois pisos do DIEESE, corrigindo os 12 (doze) níveis seguintes do PCR com o interstício de 6% (seis por cento), sendo 90 (noventa) dias para ascender ao nível A-2, e 01 (um) ano para ascender aos demais níveis. O BANCO deve respeitar, para todos os efeitos, os pisos de carreiras técnicas, nos termos dos seus respectivos conselhos profissionais.

Parágrafo 2º: A carreira de mérito será composta por 25 (vinte e cinco) níveis com o valor de R$ 481,97 (quatrocentos e oitenta e um reais e noventa e sete centavos) e o último nível R$ 12.049,63 (doze mil e quarenta e nove reais e sessenta e três centavos), a serem corrigidos pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2026 até 31.08.2027, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), mantendo a proporcionalidade, no último nível, entre a carreira A e carreira M.

Parágrafo 3º: A promoção na carreira M será alterada, eliminando teto, grupos e pontos; promovendo todos os funcionários, inclusive os cedidos às entidades sindicais, com mérito a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo 4º: Para efeito deste artigo, será incluída para os cedidos e requisitados pelos órgãos públicos a pontuação na carreira de mérito.

Parágrafo 5º: Para efeito de enquadramento o BANCO computará o histórico funcional e o tempo de serviço de cada funcionário desde a sua posse, inclusive dos egressos dos BANCOS incorporados, passando a pagar a verba de mérito apurada dessa forma, a partir de 01/09/2026.

Parágrafo 6º: Na contratação de estagiário ou terceirizado sem vínculo empregatício, como admitido em lei (serviços de vigilância, asseio e limpeza), será observado como piso o salário correspondente ao VP do A-1, na proporção de sua jornada de trabalho, garantindo os direitos previstos neste acordo para os funcionários na **MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026.**

Parágrafo 7º: Os funcionários com funções comissionadas terão acréscimo de 10% (dez por cento) em seus adicionais de função a cada ano de permanência na mesma, a título de crescimento horizontal na carreira.

Parágrafo 8º: Será pontuado o exercício da comissão de caixa tanto para as concorrências de ascensão profissional quanto para a carreira de mérito, desde o primeiro dia na função

Parágrafo 9º: O BANCO pagará mensalmente a todos os funcionários, inclusive os oriundos dos BANCOS incorporados, como adicional por tempo de serviço (ATS) o valor de 1% (um por cento) do VP (Vencimento Padrão) + VCP de VP + VCPI, multiplicados pelo número de anos trabalhados no BANCO, contados a partir da posse no BANCO do Brasil ou no BANCO incorporado de origem.

Parágrafo 10: Nenhuma gratificação ou adicional de função de qualquer cargo poderá ser inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário base (VP+VCP-ATS+VCP-de-VP+Adicional por Mérito).

Parágrafo 11: Deverão ser expressamente relacionadas as atividades, premiações, bonificações e metas referentes a cada cargo.

ARTIGO 4º: SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS – Quando da ausência do titular de qualquer cargo, o BANCO providenciará o preenchimento do respectivo cargo por funcionário da mesma dependência sendo garantido ao substituto o mesmo salário do substituído a partir do 1º dia de substituição, e o fim da lateralidade, promovendo inclusive a substituição em cadeia na mesma unidade, a fim de evitar acumulo de funções para o funcionário substituto.

Parágrafo 1º: Quando da utilização integral ou parcial do saldo de férias, ao funcionário que vier substituindo cargo comissionado será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses ou 12 (doze) meses – a que for mais vantajosa e de forma automática – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo 2º: Na utilização de licença-prêmio, ao funcionário que vier substituindo cargo comissionado será devida, proporcionalmente aos dias substituídos, a média atualizada da respectiva vantagem percebida exclusivamente nos 4 (quatro) meses ou 12 (doze) meses – a que for mais vantajosa e de forma automática – que antecederem ao mês imediatamente anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo 3º: O escriturário/agente comercial que exercer atividades inerentes à função de Caixa Executivo por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, será nomeado para a respectiva função.

Parágrafo 4º: O BANCO pagará de forma retroativa as substituições realizadas pelos funcionários desde 1º de junho de 2007.

Parágrafo 5º: Após 30 (trinta) dias, se o funcionário não for empossado na nova comissão a que concorreu e foi selecionado, automaticamente, receberá o salário correspondente da nova função, mesmo continuando a trabalhar em seu cargo atual, em caso de ascensão.

Parágrafo 6º: Nos casos de substituição temporária não haverá acúmulo de metas entre o cargo efetivo e o substituído, devendo prevalecer, durante o período de substituição, as metas do cargo exercido, com ajuste proporcional das metas do cargo de origem.

Parágrafo 7º: O BANCO assegurará a atribuição diária de pontuação de mérito aos escrituário/agente comercials quando no exercício de substituição, observada a tabela de mérito correspondente à função substituída.

Parágrafo 8º: O substabelecimento na gerência média ficará restrito ao período efetivo de substituição do gerente geral, vedada sua manutenção fora dessa hipótese.

ARTIGO 5º: HORAS EXTRAORDINÁRIAS - A jornada diária de trabalho poderá ser prorrogada, eventualmente, observado o limite legal e em face da necessidade do serviço e disponibilidade do funcionário, assegurando-se o pagamento com adicional de 125% (cento e vinte e cinco) sobre o valor da hora normal, nos termos do presente artigo.

Parágrafo 1º: As horas extras pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado (RSR) – sábados, domingos e feriados – independentemente do número de horas extras prestadas ou do dia da prestação, observada a regulamentação interna. A hora extra terá como base de cálculo o somatório de todas as verbas salariais.

Parágrafo 2º: O valor das horas extras será pago com base nas tabelas salariais vigentes na data do seu pagamento, ficando o BANCO, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo 1º do artigo 459 da CLT, desde que o crédito seja efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da prestação do serviço.

Parágrafo 3º: Quando da utilização integral ou parcial do saldo de férias, ao funcionário será devida automaticamente a média atualizada das horas extras percebidas nos (04) quatro ou (12) doze meses, a que for mais vantajosa, contados a partir do segundo mês anterior ao do último dia de trabalho.

Parágrafo 4º: O BANCO manterá em seu sistema eletrônico, documento contendo orientações aos administradores das dependências e aos funcionários sobre as anotações das horas extras para pagamento.

Parágrafo 5º: Todos os aplicativos do BANCO do Brasil devem estar sujeitos ao ponto eletrônico.

Parágrafo 6º: O BANCO assegurará ao Auditor Sindical as informações necessárias para acompanhamento da jornada de trabalho do funcionalismo, autorizando o acesso ao aplicativo ARH/Jornada de trabalho, mediante assinatura de Termo de Confidencialidade. Ao Auditor Sindical liberado serão garantidas as vantagens da comissão de código 4835.

Parágrafo 7º: As horas não trabalhadas poderão ser compensadas durante

toda a vigência do presente acordo, a critério do funcionário, observada a conveniência do serviço, como horas adicionais à jornada regular, na proporção de 2,25 horas não trabalhadas para cada 01 (uma) hora adicional prestada. Se as horas forem comprovadas como tratamento médico, o BANCO abonará as horas respectivas para deslocamento e atendimento.

Parágrafo 8º: O BANCO efetuará o pagamento do auxílio refeição para o trabalho extraordinário aos fins de semana e feriados.

Parágrafo 9º: As horas extras deverão ser efetivamente pagas no mês subsequente a que foram realizadas.

ARTIGO 6º: ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO – O BANCO concederá adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário no mês de fevereiro, podendo esta parcela ser solicitada nas férias iniciadas em janeiro e fevereiro.

Parágrafo 1º: O mesmo adiantamento previsto no caput do presente artigo será extensivo a todos os funcionários que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada e/ou empregado em gozo de licença parentalidade.

Parágrafo 2º: A quitação da verba de que trata este artigo, com a dedução do adiantamento concedido, bem assim os acertos e pagamentos de ocorrências de dezembro (horas extras, adicionais, substituições, comissionamentos e promoções), será realizada, pelo seu valor nominal e ou proporcional, o que for maior.

Parágrafo 3º: A gratificação de que trata este artigo corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, acrescida da proporcionalidade calculada com base no exercício de comissões em caráter efetivo ou em regime de substituição, do ano correspondente. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integral para os efeitos deste parágrafo.

ARTIGO 7º: AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO - O BANCO ressarcirá integralmente as despesas com transporte de retorno à residência, aos seus funcionários cuja jornada de trabalho termine entre 19h (dezenove horas) e 7h (sete horas) do dia seguinte e aos credenciados pela Câmara de Compensação que participem de sessão de compensação em período considerado noturno.

Parágrafo 1º: A Ajuda para Deslocamento Noturno tem carácter indenizatório e não integra o salário dos que a percebem.

Parágrafo 2º: A Ajuda para Deslocamento Noturno é cumulativa ao benefício do Vale-transporte, de que trata o artigo 21 da CCT.

Parágrafo 3º: O ressarcimento será efetuado mediante requerimento

e comprovação da utilização pelo beneficiário.

ARTIGO 8º: ABONO ASSIDUIDADE – A todos os funcionários do BANCO, inclusive os egressos de BANCOS incorporados, serão asseguradas, 05 (cinco) faltas abonadas por ano civil, acumuláveis e conversíveis em espécie.

Parágrafo 1º: Os abonos não utilizados durante o ano poderão ser acumulados para utilização em anos vindouros ou, se do interesse do funcionário, convertidos em espécie.

Parágrafo 2º: As utilizações dos abonos serão a critério do funcionário e suas solicitações, bem como seus pareceres serão registrados eletronicamente, com justificativa do gestor em caso de recusa.

Parágrafo 3°: Quando o ano for bissexto será acrescido um dia a mais como falta abonada.

ARTIGO 9º: ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, DE PENOSIDADE, DE PERICULOSIDADE E DE RISCO DE MORTE - O BANCO pagará aos seus funcionários, quando cabíveis, os Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade, nos termos descritos a seguir; e, tomará todas as medidas cabíveis, com ênfase nas de carácter coletivo e preventivo, que ofereçam completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho e/ou de doença de origem ocupacional.

Parágrafo 1º: O BANCO garantirá aos seus funcionários, a realização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – no mesmo município da prestação dos serviços, em consultório médico e instalações adequadas. Todos os funcionários do BANCO do Brasil têm direito a Check-up anual, sem coparticipação e com abono do dia para a realização dos exames, inclusive garantindo todos os exames complementares dentro da jornada de trabalho.

Parágrafo 2º: A realização do PCMSO não poderá ser exercida pelo médico no ambiente de trabalho do funcionário;

Parágrafo 3º: O BANCO poderá observar as unidades CliniCASSI nas regiões limítrofes, e caso não seja possível a realização do PCMSO no mesmo município, devido à falta de médicos do trabalho, o BANCO arcará com as despesas de locomoção dos funcionários e os mesmos terão o dia de trabalho como serviço externo, código 535, (como realizado no dia de retorno ao trabalho do ASO);

Parágrafo 4º: O BANCO incluirá exames laboratoriais para diagnóstico de doenças cardiovasculares, hipertensão, diabetes bem como implementação do protocolo DASS 21 para mensuração de níveis de depressão, ansiedade e estresse

Parágrafo 5º: Os exames periódicos de saúde dos funcionários serão realizados anualmente, e para os funcionários que percebam Adicional de

Insalubridade, ou que trabalhem em local perigoso, serão realizados semestralmente e serão também direcionados para o diagnóstico das moléstias, a cujo risco encontrem-se submetidos.

Parágrafo 6º: O BANCO irá disponibilizar meios alternativos para homologação dos atestados médicos, especialmente via telemedicina, nos casos em que o funcionário esteja impossibilitado de locomoção. A obrigação de registrar o atestado médico homologado pela Cassi é do gestor da dependência.

Parágrafo 7º: O BANCO não manterá funcionários trabalhando no mesmo ambiente físico de unidades que estejam sendo submetidos à reforma.

I. Nos casos em que uma unidade sofra algum tipo de sinistro (explosão, incêndio, alagamento, etc), os funcionários serão direcionados ao TRI emergencial, até que seja providenciado local adequado para a realização do trabalho.

II. Ficará a cargo do SESMT e da CIPA, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e aprovação do local indicado para o retorno presencial dos funcionários.

Parágrafo 8º: O PCMSO será reformulado com a participação dos sindicatos, devendo o BANCO disponibilizar dados estatísticos de todos os programas de saúde do trabalhador e incluir dados sobre o ambiente de trabalho.

Parágrafo 9º: O BANCO fornecerá os resultados do PCMSO segmentado por unidades de trabalho para os funcionários e entidades representativas de funcionários, com detalhamento como idade e gênero.

Parágrafo 10: O BANCO observará o cumprimento da IN (Documento Base do PCMSO) orientando que todo gestor realize anualmente reunião com todos os funcionários da dependência para dar ciência do Relatório Anual do PCMSO, das condições de trabalho e dos riscos ocupacionais identificados e registrados no PCMSO e no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)

Parágrafo 11: Além da implementação destas medidas, ressalvadas as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos e convenções, serão pagos os seguintes adicionais:

I. Adicional de Insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do funcionário para todos os efeitos legais, calculado sobre a globalidade salarial, para aqueles que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, assim compreendidos: bateria de caixa, setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, sala de auto atendimento, laboratório, revelação de filmes, manipulação de substâncias tóxicas, avaliação de joias, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatório incluindo setores de

trabalho e trabalhadores de fronteira, bem como SERETs, CSO Valores e CRBB.

II. Adicional de Periculosidade e Risco de Vida de 40% (quarenta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os funcionários que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade, ou trabalhem em postos bancários e empresas que paguem este adicional a seus funcionários.

III. Adicional de Penosidade - nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a todos os funcionários que exerçam atividades física ou mental exaustivas, segundo definição a ser negociada com os representantes das entidades sindicais convenentes nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo 12: O adicional previsto no item "II" do parágrafo anterior, ressalvadas as condições mais favoráveis, também será devido a todos os funcionários em agências, postos de atendimento bancário e áreas de tesouraria, devido à insegurança e ameaças constantes de assaltos, sequestros/extorsões.

Parágrafo 13: 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.

Parágrafo 14: Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebam Adicional de Insalubridade, ou que trabalhem em local perigoso, serão realizados semestralmente e serão também direcionados para o diagnóstico das moléstias, a cujo risco se encontrem submetidos.

I O BANCO incluirá exame de triglicérides no E.P.S.

ARTIGO 10: AUSÊNCIAS AUTORIZADAS - Sem prejuízo da respectiva remuneração, serão concedidas aos funcionários as seguintes ausências:

I. FALECIMENTOS:

a) de parentes do funcionário (a):

1. pais, padrasto, madrasta, filhos e enteados, tutelados, sogro, sogra, genros e noras, cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no BANCO ou no INSS, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos – 6 (seis) dias úteis consecutivos;

2. avós, netos, genros e noras – 06 (seis) dias consecutivos a contar do óbito;

3. cunhados, tios e sobrinhos – 02 (dois) dias.

b) de parentes do cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, inscrito no BANCO ou no INSS:

1. filhos, enteados e LAPEFs – 05 (cinco) dias úteis consecutivos;

2. avós, pais, netos, genros e noras – 03 (três) dias corridos;

3. irmãos, cunhados, tios e sobrinhos – 02 (dois) dias.

c) de parentes por afinidade do funcionário (a), incluindo padrasto e madrasta, inscritos no BANCO ou no INSS. O BANCO criará no cadastro geral do funcionário código específico para registro de padrasto e madrasta com posse do estado de filho, conforme legislação vigente.

Parágrafo 1º: Quando o funcionário tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

II. CASAMENTO E CELEBRAÇÃO DE UNIÃO ESTÁVEL – 08 (oito) dia corridos;

III. ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA, inclusive do mesmo sexo, A CONSULTA E EXAMES COMPLEMENTARES DURANTE O PERÍODO DE GRAVIDEZ – 01(um) dia útil por mês, durante o período da gravidez.

IV. ADOÇÃO DE CRIANÇAS COM ATÉ 12 ANOS DE IDADE – de 180 (cento e oitenta) dias a partir da adoção para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas.

V. DOAÇÃO DE SANGUE OU DE MEDULA – Até 2 (dois) dias consecutivos (o dia da doação e o seguinte para recuperação) por semestre em caso de doação para parentes enfermos, de acordo com os intervalos legais: Mulheres 1 (uma) doação a cada 90 (noventa) dias limitada a 3 (três) por ano e Homens 1 (uma) doação a cada 60 (sessenta) dias limitada a 4 por ano, no período de 12 meses.

VI. INTERNAÇÃO HOSPITALAR

a) Cônjuge, companheiro (a), inclusive do mesmo sexo e pais –10 (dez) dias por ano;

b) Filhos, nos mesmos termos do previsto na minuta geral da categoria bancária.

VII. ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO mediante comprovação, em até 48 (quarenta

e oito) horas;

VIII. ACOMPANHAR FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA EM CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO – 2 (dois) dias úteis por ano, por filho ou dependente com deficiência, sem limite de idade, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas;

IX. COMPARECIMENTO A JUÍZO – nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.1999;

X. PARTICIPAÇÃO EM COMPETIÇÃO ESPORTIVA – O funcionário que for convocado para integrar Seleção Brasileira, Seleção Estadual, Seleção Municipal ou equipe esportiva da AABB ou Satélite Esporte Clube (nas competições programadas pela FENABB e USCEESP) tem a ausência abonada, na quantidade necessária à realização do evento.

XI. 1 (um) dia por semana ou 53 (cinquenta e três) dias anuais para acompanhamento de cônjuge/parceiro (a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, nos casos de doenças graves, assim consideradas as previstas no artigo 151 da Lei nº 8.213/91;

XII. descanso remunerado de 60 (sessenta) dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.

XIII. à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de consultas médicas e demais exames complementares, de acordo com a orientação médica.

XIV. O BANCO assegurará à 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 (doze) meses, 02 (dois) descansos especiais diários de uma hora cada um, facultado à (ao) beneficiária (o) a opção pelo descanso único de 02 (duas) horas.

XV. CONSULTA/TRATAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO PRÓPRIO – O BANCO regulamentará e abonará as horas na jornada de trabalho dos funcionários que realizarem exames ou consultas médicas não emergenciais mediante a apresentação de atestado/comprovante médico e comparecimento do funcionário em laboratórios, hospitais e em consultas médicas e odontológicas.

a) Será criado o Abono Saúde, no mínimo 01 (um) por semestre, utilizável para necessidades de exames fora da localidade;

b) Serão abonadas integralmente as horas gastas em consultas médicas para tratamento nos casos de remissão.

XVI. Em caso de situações extraordinárias que impossibilitem o comparecimento ao trabalho, as faltas por motivos de calamidade pública, ausência de transporte coletivo, etc., o BANCO deve permitir a compensação integral das horas não trabalhadas.

XVII. PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE USUÁRIOS DA CASSI – 01 (um) dia por mês para participação nas reuniões ordinárias e extraordinárias do Conselho de Usuários da CASSI, código de ponto eletrônico específico, garantia de reembolso de despesas de deslocamento dos representantes do interior e com inclusão desta previsão nas Instruções Normativas do BANCO do Brasil.

a) O BANCO promoverá os Conselhos de Usuários da CASSI, com disponibilização de verba e estrutura adequada para seu funcionamento e para os eventos do Conselho, bem como divulgação e estímulo à participação nas eleições dos funcionários da ativa.

b) Será disponibilizado canal de comunicação institucional entre o Conselho de Usuários da Cassi e os associados, para maior informação sobre atuações e problemas de cada local do país, com maior divulgação aos funcionários das atribuições do Conselho de Usuários da Cassi e quem são os componentes.

XVIII. MESTRADO E DOUTORADO: É autorizada ausência de 1 (um) dia na semana para funcionários que estejam cursando mestrado e doutorado, sem bolsa do banco.

Parágrafo 1º: Para efeito deste artigo, sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo 2º: O BANCO reconhece a CASSI ou médico do trabalho do SESMT como únicos autorizados a analisar atestados médicos, prática que vem sendo adotada pelos gestores das unidades.

XIX. Serão abonadas ausências para acompanhamento de filhos e dependentes em consultas médicas, psicológicas e educacionais, inclusive para dependentes entre 14 e 18 anos incompletos.

ARTIGO 11: ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA, MEDICAMENTOSA E VACINAÇÃO – O BANCO fica obrigado a oferecer plano de saúde administrado pela CASSI, com cobertura médica, no mínimo, equivalente ao previsto pela ANS, odontológica e medicamentosa a todos os seus funcionários, da ativa ou aposentados, com assistência garantida para seus filhos e enteados, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo. Aos funcionários egressos de BANCOS incorporados, associados a plano de saúde distinto da CASSI Associados, será dada oportunidade de migração, após negociação com as entidades sindicais.

Parágrafo 1º: O BANCO colocará imediatamente à disposição dos funcionários da ativa e aposentados oriundos de BANCOS incorporados e seus

dependentes que não tenham cobertura de plano de saúde ou que estejam fora da sua base territorial de origem o plano de saúde "CASSI – Associados".

Parágrafo 2º: O plano de saúde deverá garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica e em RPG para todos os funcionários, inclusive aqueles oriundos dos BANCOS incorporados da ativa e aposentados e seus dependentes, garantindo o número de sessões necessárias conforme recomendação médica.

Parágrafo 3º: No caso de falecimento do funcionário, inclusive aqueles oriundos dos BANCOS incorporados, será garantida assistência médica e hospitalar aos seus dependentes.

Parágrafo 4º: O funcionário dispensado sem justa causa poderá usufruir dos benefícios da assistência prevista no caput pelo período de 1 (um) ano, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

Parágrafo 5º: O plano odontológico oferecido aos funcionários e dependentes deve ser o de maior cobertura, administrado pela Caixa de Assistência e com previsão de atendimento para aposentados e seus dependentes, sem ônus adicional aos funcionários.

Parágrafo 6º: O BANCO fará o reembolso de todas as despesas com consultas médicas e psicológicas, bem como a compra de medicamentos e terapias alternativas, fisioterapias e demais tratamentos para funcionários vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional, que comprovem efetivamente a despesa através de recibo do profissional ou nota fiscal.

Parágrafo 7º: Ressarcimento integral para especialidades não contratadas pelos credenciados da CASSI em geral.

Parágrafo 8º: A coparticipação em exames deixará de ser cobrada para aderentes ao programa Estratégia de Saúde da Família, mantendo-se a coparticipação em consultas. Será desenvolvida com a CASSI a ampliação das equipes do PSF.

Parágrafo 9º: ECONOMUS – FUNCIONÁRIOS INCORPORADOS ORIUNDOS DA NOSSA CAIXA - Aos aposentados antes da incorporação e respectivos dependentes/dependentes não preferenciais que compõem o Plano Plus e Plus II/pais considerados como dependentes preferenciais no Economus - criação de plano a ser gerenciado pela CASSI, com custeio mensal familiar de 4% e subsidiado pelo FEAS (Fundo Economus de Assistência Social ou abertura imediata de negociações para discutir sobre déficit do plano saldado e Fundo FEAS.

Parágrafo 10: O BANCO deverá assumir todas as despesas médico hospitalares oriundas das doenças ocupacionais dos aposentados/licenciados cuja CASSI seja executora de saúde.

Parágrafo 11: O BANCO fará a instalação de ambulatório em todos os prédios conforme Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e

Emprego.

Parágrafo 12: O BANCO abonará horas e/ou dias para acompanhamento de dependentes com doenças crônicas, mediante apresentação de atestado médico ou comprovante de comparecimento.

Parágrafo 13: o atendimento na Rede CASSI será garantido aos funcionários de BANCOS incorporados fora do Estado de São Paulo. O Economus passará a atender aos funcionários do BB com reciprocidade total e abrangente (não somente em casos de emergência), inclusive no Estado de São Paulo.

Parágrafo 14: é garantida a manutenção da CASSI aos funcionários detentores de estabilidade por representação ou mandato (delegados sindicais, dirigentes sindicais, representante de CIPA dentre outros), que respondam inquérito judicial trabalhista, ainda não transitado em julgado.

Parágrafo 15: será criada na CASSI mecanismo de reingresso para os funcionários que se desligaram do Plano, inclusive os que se afastaram por licença interesse sem remuneração.

Parágrafo 16: O BANCO promoverá na CASSI a expansão do Programa de Atenção aos Crônicos (PAC) e o aprimoramento do Programa de Assistência Farmacêutica (PAF), com maior diversidade de medicamentos e auditoria para apurar a compra, distribuição e preços.

a) Quando o atendimento ocorrer por meio da CASSI o BANCO promoverá o ressarcimento integral dos custos assistenciais, vedada qualquer transferência de ônus ao funcionário, inclusive a coparticipação que também deverá ser ressarcida pelo BANCO.

Parágrafo 17: As alterações NÃO CONSENSUAIS (entre eleitos e indicados) no Regulamento do Plano de Associados da CASSI deverão ser submetidas à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos.

Parágrafo 18: o BANCO permitirá aos funcionários, dirigentes sindicais e membros dos Conselhos de Usuários da CASSI, CIPAs e Delegados Sindicais o acesso às estatísticas de doenças ocupacionais no Banco do Brasil.

Parágrafo 19: O BANCO implementará na CASSI ferramenta que propicie separar os custos dos adoecimentos oriundos da relação com o trabalho, que devem ser arcados pelo Banco do Brasil, dos custos gerais dos programas de Atenção Integral à Saúde na CASSI, que visam toda a população assistida da Caixa de Assistência Médica.

Parágrafo 20: O BANCO discutirá com os representantes dos funcionários na CASSI o fortalecimento da Estratégia Saúde da Família, ampliando o programa, inclusive para os funcionários oriundos de BANCOS incorporados, lhes permitindo o uso das CliniCassi assim como os demais funcionários e aposentados do Plano Associados da Cassi.

Parágrafo 21: O BANCO apoiará na CASSI a ampliação do projeto de segunda opinião médica para cirurgia de coluna e extensão para outros procedimentos.

Parágrafo 22: O BANCO encaminhará à CASSI para discussão com os eleitos

uma proposta de alteração do Regulamento de Plano de Associados (RPA) da CASSI, no que se refere à descrição dos associados da CASSI, a fim de que respeite o conceito disposto no Estatuto da CASSI, evitando discussões judiciais envolvendo a CASSI e a Previ.

Parágrafo 23: O BANCO custeará a implantação de programação proativo composto de equipes multidisciplinares (assistentes sociais, psicólogos, psiquiatras e outros profissionais da área de saúde) com a finalidade de detectar, assistir e acompanhar funcionários com algum distúrbio ou dependência, sendo executado pela CASSI.

Parágrafo 24: O BANCO orientará seus indicados na Cassi para que as diretorias eleitas pelos trabalhadores participem das publicações corporativas da Cassi em condições iguais às diretorias e presidência indicadas pelo BANCO.

Parágrafo 25: Nos acordos de CCP e CCV vigentes, o BANCO destinará 7,5% dos valores transacionados como contribuição para a Cassi.

Parágrafo 26: O BANCO atuará para criar na Cassi auditoria interna adaptada às normas internacionais com foco nos controles internos, efetividade dos trabalhos, transparência e consistência das demonstrações contábeis, contratados através de processo seletivo.

Parágrafo 27: O BANCO realizará a eleição de RPA (Responsável pela Prevenção de Acidentes) previsto no Documento Base do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) em todas as dependências do BANCO, com acompanhamento dos Sindicatos.

Parágrafo 28: O BANCO custeará a criação de ferramenta em parceria com a CASSI que possibilite separar os custos relacionados às doenças com nexo causal decorrentes do trabalho dos custos assistenciais gerais, com a finalidade que as despesas originais das doenças do trabalho sejam ressarcidas à CASSI pelo patrocinador Banco do Brasil.

Parágrafo 29: Todos os novos funcionários concursados do Banco do Brasil serão incluídos no Plano Associados da Cassi com os direitos previstos no Estatuto integralmente, incluindo a assistência na aposentadoria.

Parágrafo 30: O BANCO fará investimentos no Programa Estratégia Saúde da Família, na ampliação das CliniCassi e na melhoria de processos internos da Cassi.

Parágrafo 31: O BANCO deverá identificar, juntamente com o sindicato, aspectos do trabalho que contribuam para a ocorrência de alcoolismo, drogadição, stress, doenças cardíacas, tabagismo, sedentarismo, dentre outras condições de saúde.

Parágrafo 32: O BANCO promoverá gratuitamente vacinação contra a gripe e dengue (anualmente), além de vacinação contra a herpes zoster, HPV e pneumonia (nos termos da recomendação do Ministério da Saúde) a todos os seus funcionários da ativa, inclusive aos cedidos, aposentadas e empregados terceirizados – com extensão aos dependentes - ou reembolsará os custos quando a despesas correr por conta do funcionário ou empregado.

Parágrafo 33: Entendendo a isonomia de tratamento dado a saúde de todos os funcionários, nos casos em que não haja profissional médico para atendimento das necessidades dos funcionários, o BANCO deve reembolsar o custo com locomoção para outro município com a finalidade de consulta médica.

ARTIGO 12: SEGURANÇA BANCÁRIA E INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE ASSALTO, SEQUESTRO, EXTORSÃO OU ATOS DE VIOLÊNCIA O BANCO pagará indenização de R$ 550.500,00 (quinhentos e cinquenta mil e quinhentos reais) no caso de invalidez permanente ou morte, a favor do funcionário ou de seus dependentes legais, em consequência de assalto intentado, consumado ou não, contra o BANCO ou contra o funcionário que, mesmo fora da dependência, esteja a serviço do BANCO.

Parágrafo 1º: O BANCO examinará as sugestões apresentadas pelas entidades sindicais, por meio dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários signatários do presente instrumento, visando o aprimoramento das condições de segurança de suas dependências, dentre as quais:

a. Atualização da lei nº 7.102/83, ampliando a exigência de dispositivos de segurança, conforme propostas de vigilantes e bancários contra a violência envolvendo os BANCOS no projeto-piloto conquistado em 2012;
b. Portas giratórias com detector de metais antes da sala de autoatendimento com recuo em relação à calçada onde deve ser colocado um guarda volume com espaços chaveados e individualizados;
c. Vidros blindados nas fachadas;
d. Câmeras de vídeo em todos os espaços de circulação de clientes, bem como nas calçadas e áreas de estacionamento, com monitoramento em tempo real e com imagens de boa qualidade para auxiliar a polícia na identificação de suspeitos;
e. Biombos ou tapumes entre a fila de espera e a bateria de caixas, com o reposicionamento do vigilante para observar também esse espaço junto com a colocação de uma câmera de vídeo, o que elimina o risco do chamado ponto cego;
f. Divisórias individualizadas entre os caixas, inclusive os eletrônicos;
g. Ampliação do número de vigilantes visando garantir o cumprimento integral da lei 7.102/83 durante todo horário de funcionamento das agências e postos de atendimento;
h. Fim da guarda das chaves de cofres e das unidades por bancários e vigilantes, ficando as chaves na sede das empresas de segurança;

i. Proibição do transporte de valores por bancários,

j. Nenhuma agência/loja poderá funcionar sem os devidos procedimentos de segurança, tais como vigilantes treinados, porta giratória, alarme e câmeras de segurança. Que seja garantido todo planejamento de segurança previsto e a cargo da polícia federal em toda e qualquer agência/loja bancária, mesmo que não haja movimentação de numerários no local.

Parágrafo 2º: Ao funcionário ferido nas circunstâncias referidas no caput, o BANCO assegurará a complementação do auxílio-doença durante o período em que ainda não estiver caracterizada a invalidez permanente.

Parágrafo 3º: O BANCO assumirá a responsabilidade, observado o limite mencionado no caput, por prejuízos materiais e pessoais sofridos por funcionários, ou seus dependentes, em consequência de assalto ou de sequestro que atinja ou vise a atingir o patrimônio da Empresa.

Parágrafo 4º: O BANCO se compromete a efetuar o pagamento da indenização no prazo de 10 (dez) dias após a entrega da documentação comprovando que o beneficiário a ela faz jus.

Parágrafo 5º: A indenização de que trata este artigo poderá ser substituída por seguro, do mesmo valor, sem ônus para o funcionário, desde que haja concordância do funcionário ou dos dependentes legais.

Parágrafo 6º: O valor previsto nesta cláusula será corrigido em 01.09.2027, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real no mesmo percentual do reajuste das verbas salariais.

Parágrafo 7º: Para efeitos desta cláusula, o momento de deslocamento do funcionário para o BANCO e/ou o momento de saída do funcionário da unidade deverão ser considerados como à serviço do BANCO se a motivação do crime contra o funcionário for relacionada ao cargo ou vínculo com o BANCO.

Parágrafo 8º: O BANCO se compromete a cumprir integralmente o previsto no artigo 108 – Assistência às Vítimas de Assaltos, Sequestros e Extorsões, da minuta da categoria bancária, observado ainda:

I. O BANCO assegurará assistência médica e psicológica, por prazo mínimo de 1 (um) ano, ao funcionário ou seu dependente, vítima de assalto ou sequestro que atinja ou vise atingir o patrimônio da Empresa.

II Caso a assistência médica e psicológica se torne necessária por período superior a 1 (um) ano, o benefício será mantido mediante avaliação por junta médica composta por profissional indicado pelo funcionário, profissional indicado pelo BANCO e um terceiro médico, escolhido de comum acordo entre as partes, que atuará como desempatador.

III O BANCO incluirá em seus normativos a orientação para emissão de CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, em caso de assalto ou sequestro, incluindo demais trabalhadores terceirizados ou contratados, sob a responsabilidade do Banco do Brasil através de contrato ou convênio.

Parágrafo 9º: Os funcionários vítimas de assalto e sequestro e participantes do PAVAS terão a opção de retorno ao trabalho na condição de excedente em qualquer unidade do BANCO, sem prejuízo da função.

Parágrafo 10: Será criado protocolo para situação de obras em agências em casos de assalto ou reformas priorizando as atenções de saúde de funcionários e clientes em relação ao reinício das atividades.

ARTIGO 13: DA MANUTENÇÃO DO SALÁRIO E BENEFÍCIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIODOENÇA ACIDENTÁRIO – Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao funcionário, inclusive aos egressos de BANCOS incorporados, aderentes ou não ao regulamento do BANCO, doravante denominados apenas funcionários, complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração total recebida pelo trabalhador, como salários, comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, até a cessação do auxílio doença.

Parágrafo 1º: Caso o BANCO não mantenha convênio com o INSS para pagamento de benefícios, continuará a realizar o pagamento da remuneração total aos funcionários afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxíliodoença do INSS.

Parágrafo 2º: Quando o funcionário não fizer jus à concessão do auxíliodoença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação de que trata este artigo, desde que constatada a doença por médico da CASSI ou credenciado, garantida a participação do médico assistente indicado pelo sindicato profissional.

Parágrafo 3º: É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração.

Parágrafo 4º: O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como licença parentalidade, continuará a receber os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, auxílio farmácia e vale transporte, ou seja, serão mantidos todos os benefícios para o funcionário afastado, como se na ativa estivesse.

Parágrafo 5º: Os pagamentos de que trata este artigo deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa.

Parágrafo 6º: O BANCO manterá o pagamento da remuneração total ao funcionário cujo auxílio-doença tenha cessado desde que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

Parágrafo 7º: Ao funcionário que retornar ao trabalho após afastamento por motivo de saúde será assegurada a irredutibilidade salarial, a manutenção da comissão e/ou gratificação e o retorno à função anteriormente exercida, independentemente do período de afastamento. Na impossibilidade de retorno à mesma função, em razão de sua extinção, reestruturação ou alteração organizacional, será garantido o exercício de função equivalente, sem prejuízo remuneratório, funcional ou de perspectivas de ascensão profissional.

Parágrafo 8º: Serão reembolsados os medicamentos de uso contínuo para todos os funcionários e dependentes desde que apresentado receituário médico.

Parágrafo 9º: Fica vedada a transferência do funcionário afastado por doença ou acidente de trabalho, quando de seu retorno da licença saúde pelo prazo de no mínimo 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 10: Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo 11: O pagamento do complemento do auxílio previsto neste artigo, bem como os débitos correspondentes aos benefícios antecipados, deverá ocorrer na mesma data do pagamento regular dos salários. Não será permitida a acumulação de valores, sendo, portanto, proibido o lançamento de débitos superior ao valor mensal do benefício a ser recebido.

Parágrafo 12: Nos casos de concessão pelo BANCO do benefício da complementação de auxílio-doença acidentário e de auxílio-doença previdenciário, por meio de Entidade de Previdência Privada, considerar-se-á plenamente atendida a obrigação constante deste artigo.

Parágrafo 13: Em caso de afastamento por médico conveniado e discordância de médico da CASSI será garantida uma nova opinião de médico especialista e independente antes do retorno do funcionário.

Parágrafo 14: Será garantido o recebimento de vale refeição e alimentação durante afastamento por acidente do trabalho ou motivo de doença.

Parágrafo 15: O BANCO contratará Assistente Social, através de concurso público específico para o cargo, sendo 1 Assistente Social para cada grupo de 1 mil funcionários.

Parágrafo 16: O BANCO garantirá dimensionamento correto e adequado da Gepes/SESMT para atender as demandas e necessidades de todo o funcionalismo no ambiente de trabalho, garantindo a adequada fiscalização

do cumprimento da legislação federal (NRs) relativa à ergonomia, obras nas dependências, mobiliário adequado, clima organizacional, ar condicionado e combate ao assédio moral e sexual, com imediata contratação de assistente social na Gepes/SESMT, através de concurso público específico para o cargo, sendo 1 assistente social para cada grupo de 1 mil funcionários.

Parágrafo 17: Nos casos de afastamento pelo INSS, com benefício deferido, o BANCO assegurará ao funcionário, mediante anuência expressa, o parcelamento dos valores recebidos pelo INSS, que foram adiantados pelo BANCO, por meio de PAS específico, em até 24 (vinte e quatro) parcelas mensais, limitadas a 1/24 (um vinte e quatro avos) do valor total devido, sem impacto na margem consignável.

ARTIGO 14: FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTES SINDICAIS – Fica assegurada a disponibilidade remunerada de todos os funcionários eleitos para o exercício do mandato sindical - efetivos e suplentes - com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem. A frequência livre, "liberação" vigorará a partir da data do deferimento, pelo BANCO, da solicitação da CONTRAF, até o término do mandato.

Parágrafo 1º: O BANCO, mediante solicitação da CONTRAF, assumirá o ônus da cessão e a contagem de tempo de serviço dos funcionários cedidos, observado o número de empregados vinculados à totalidade das bases territoriais dos sindicatos filiados à CONTRAF, na proporção de 1 (um) dirigente para cada 300 (trezentos) funcionários ou fração, ou o número fixo 293 (duzentos e noventa e três) funcionários, apurados em 1º de setembro de 2022.

I – Para efeito deste artigo, os dirigentes sindicais liberados oriundos do BANCO do Estado de Santa Catarina na data de 11/09/2008; os dirigentes sindicais liberados oriundos do BANCO do Estado do Piauí na data de 10/11/2008 e os dirigentes sindicais liberados oriundos do BANCO Nossa Caixa na data de 30/10/2009 não entrarão no cálculo proporcional de liberações;

II – As liberações dos dirigentes sindicais oriundos dos BANCOS incorporados, à medida em que houver perda de mandato, aposentadoria, retorno ao BANCO ou mudança de liberação para outra entidade, não serão objeto de substituição ou reposição.

Parágrafo 2º: Os dirigentes sindicais eleitos, que não optarem pela frequência livre prevista no Caput, poderão ausentar-se para participação em atividades sindicais, desde que o BANCO seja previamente avisado, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

Parágrafo 3º: O BANCO comunicará à entidade sindical a autorização de liberação do dirigente conforme as condições estabelecidas no caput ou no parágrafo 1º deste artigo, com pelo menos 1 dia útil anterior à data do evento previsto.

Parágrafo 4º: Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de BANCOS dos quais sejam funcionários, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só BANCO, continuarão a considerar-se como de BANCOS diferentes, até as seguintes eleições, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição. O BANCO promoverá a liberação do ponto para funcionários que estiverem adstritos ou não ao seu regulamento de pessoal. Aos funcionários egressos de BANCOS incorporados, será garantida a manutenção da sua remuneração.

Parágrafo 5º: Fica assegurada ao funcionário liberado, quando do seu retorno ao sistema de frequência controlada, a localização nas seguintes condições:

a. O BANCO assegurará, em caráter pessoal, as vantagens do cargo comissionado caso detidas pelos funcionários liberados na forma do Parágrafo 1º.

b. Se detentor de mandato: na dependência de origem ou em outra situada na cidade sede da entidade sindical.

c. Se não detentor de mandato: preferencialmente na dependência de origem ou em outra situada na base territorial da entidade sindical.

Parágrafo 6º: As liberações serão consideradas como faltas abonadas e dias de trabalho efetivos para todos os efeitos legais.

Parágrafo 7º: Para efeito de não discriminação da atividade sindical, serão revisados todos os normativos internos que consideram frequência livre como cessão, tornando os funcionários LIBERADOS, para todos os fins, como força de trabalho real, código 100.

<u>ARTIGO 15:</u> VALORIZAÇÃO DA ATIVIDADE SINDICAL E NÃO DISCRIMINAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS:

Parágrafo 1º: Todos os dirigentes sindicais, liberados ou não, terão acesso às Instruções Normativas do BANCO, sendo assegurado aos dirigentes sindicais liberados o acesso via internet e intranet, a qualquer hora ou dia.

Parágrafo 2º: Aos dirigentes sindicais asseguram-se todos os direitos à participação em quaisquer cursos, presenciais ou não, bem como o direito a participarem do processo seletivo de bolsas de graduação e pós-graduação.

Parágrafo 3º: Os dirigentes sindicais liberados em cargos e funções que preveem remuneração nos módulos básico e avançado não serão discriminados, percebendo a mesma remuneração de módulo avançado desde que cumpridas as exigências previstas na instrução normativa tais como CPA e certificações internas.

Parágrafo 4º: Os dirigentes sindicais em seus mandatos devem receber exatamente o mesmo valor de PLR recebido pelos funcionários em relação à função que exerciam quando foram liberados, incluindo módulos bônus de acordos específicos.

Parágrafo 5º: Fica assegurada ao dirigente sindical, liberado ou não, livre visitação a qualquer dependência do BANCO DO BRASIL sem nenhum tipo de restrição.

Parágrafo 6º: Os dirigentes sindicais pontuarão na Carreira de Mérito normalmente como os demais colegas de trabalho, conforme a função que cada um detém/detinha à época da liberação para a atividade sindical, inclusive nas liberações para atividades sindicais como reuniões de delegados sindicais e demais ausências para exercer sua representação. A pontuação não será interrompida para liberação de representantes sindicais de base ou delegados sindicais.

Parágrafo 7º: O BANCO assegurará a afixação e manutenção de quadros de aviso dos sindicatos acompanhado do dirigente/representante sindical ou aos trabalhadores designados pelo sindicato nas unidades de trabalho. Estes quadros deverão ser instalados em locais de grande circulação de funcionários. As comunicações escritas serão de inteira responsabilidade dos sindicatos.

Parágrafo 8º: O BANCO garantirá como forma de não discriminação, que dirigentes sindicais liberados possam ter acesso a todos os processos seletivos internos, inclusive os de primeira investidura para gestor.

Parágrafo 9º: Será assegurada ainda a valorização do Dirigente Sindical, a exemplo dos acordos já existentes entre a Contraf-CUT e a Contec com o Banco do Brasil e BANCOS Privados.

I. O Banco promoverá a valorização do Dirigente Sindical e seguirá os acordos sobre este tema na mesa de igualdade e oportunidades da Fenaban.

Parágrafo 10: O BANCO enviará aos sindicatos periodicamente, a cada 3 meses, a relação de todos os funcionários da base por prefixo, incluindo aqueles alocados em *home-office* ou teletrabalho.

Parágrafo 11: Fica assegurado ao funcionário cedido, o acesso aos e-mails corporativos, Aplicativo Teams, VPN e Normativos Internos.

Parágrafo 12: O BANCO assegurará que a vinculação sindical do funcionário seja definida com base na sua efetiva localização física de trabalho, vedada a utilização exclusiva da lotação sistêmica ou administrativa para esse fim.

Parágrafo 13: Será garantido ao movimento sindical o acompanhamento estatístico dos processos de ouvidoria.

ARTIGO 16: DELEGADO SINDICAL - A representação sindical de base no

BANCO será constituída por iniciativa do Sindicato observando-se os critérios estabelecidos neste artigo. O BANCO reconhece os Representantes Sindicais de Base eleitos pelos funcionários.

Parágrafo 1º: Os Representantes Sindicais de Base serão eleitos levando-se em conta a quantidade de funcionários lotados em cada dependência, a quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

a) nas unidades com até 50 (cinquenta) funcionários, 01 (um) delegado sindical;

b) nas unidades com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) funcionários, 02 (dois) delegados sindicais;

c) nas unidades com mais de 100 (cem) e até 200 (duzentos) funcionários, 03 (três) delegados sindicais;

d) nas unidades com mais de 200 (duzentos) funcionários, 04 (quatro) delegados sindicais e mais (01) um a cada grupo de 100 (cem) funcionários;

Parágrafo 2º: Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical.

Parágrafo 3º: É requisito para candidatura de funcionário a Representante Sindical de Base estar lotado na dependência para cuja representação se candidata, respeitando-se ainda a seção, no caso de esta ser apartada fisicamente dependência de lotação;

Parágrafo 4º: Caberão aos sindicatos a normatização e a coordenação do processo de eleição do Representante Sindical de Base. No caso de a eleição ocorrer nas dependências do BANCO, deverá ser realizada em dia e horário pactuados com a administração da dependência.

Parágrafo 5º: Os Representantes Sindicais de Base terão mandato de 1 ano e, após o fim do seu mandato, terão garantia de 01 (um) ano de inamovibilidade e não poderão ser descomissionados, salvo processo administrativo concluído e com amplo direito de defesa, estendido a 01 (um) ano após o mandato.

Parágrafo 6º: O BANCO assegurará a Representação Sindical de Base para as entidades com funcionários cedidos, tais como Fundação Banco do Brasil, BB Seguridade, BB Consórcio e outras.

Parágrafo 7º: Compete ao Representante Sindical de Base:

I - Representar os funcionários de sua dependência junto ao sindicato;

II - Manter contato permanente com os colegas de sua dependência, debatendo e organizando as reivindicações, manifestações, críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato e à Administração;

III - responsabilizar-se, subsidiariamente à direção sindical, pela distribuição dos boletins e publicações que digam respeito aos funcionários e sindicatos;

IV - Encaminhar reivindicações específicas dos funcionários, na forma estabelecida entre o BANCO e o sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo 8º: Ao funcionário eleito Representante Sindical de Base são asseguradas as prerrogativas do art. 543 da CLT. O Representante Sindical de Base não poderá ser removido do seu local de trabalho ou descomissionado por força de processos de reestruturação, durante a vigência do mandato, salvo em comum acordo entre ele e o BANCO, com anuência do Sindicato ao qual esteja vinculado. Em caso de transferência, rescisão do contrato de trabalho, renúncia, destituição ou falecimento, poderá ser eleito novo Representante Sindical de Base apenas para complementar o mandato interrompido.

Parágrafo 9º: O Representante Sindical de Base poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades sindicais, até 10 (dez) dias úteis por ano, desde que o BANCO seja avisado com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

I – O BANCO providenciará a liberação dos Representantes Sindicais para evento de posse promovido pelo respectivo sindicato, mesmo antes da data de início do mandato, desde que já realizada a eleição e comunicada ao BANCO.

II – As liberações previstas no inciso I deste acordo serão computadas do total previsto neste parágrafo.

Parágrafo 10: Os afastamentos para tratar de assuntos particulares, tratamento de saúde, licença-parentalidade e demais licenças, não cancelam o mandato eletivo e, consequentemente, não propiciam a realização de nova eleição.

Parágrafo 11: O Representante Sindical de Base poderá perder o seu mandato, caso não justifique por mais 03 (três) vezes as ausências às convocações de reuniões do sindicato de base e às assembleias da categoria. A decisão será tomada entre o sindicato e os funcionários de sua dependência.

Parágrafo 12: O Representante Sindical de Base poderá promover reuniões com os demais funcionários da dependência, desde que previamente acordado com a Administração. A ação do Representante Sindical de Base é livre, respeitadas as conveniências de funcionamento da dependência e de atendimento ao público.

Parágrafo 13: O Sindicato comunicará, em 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição, à dependência, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego -SRTE e ao BANCO (DIREF-GEFUN), o nome dos funcionários eleitos

Representantes Sindicais de Base e a data de início e término do mandato.

Parágrafo 14: O Representante Sindical de Base pontuará na carreira de Mérito normalmente nas liberações para atividades sindicais convocadas pelos Sindicatos e demais ausências para exercer sua representação.

Parágrafo 15: O BANCO assegurará a Representação Sindical de Base dos funcionários cedidos às Coligadas do BB.

Parágrafo 16: Processo administrativo não concluído não poderá ser impedimento ao funcionário de participar de eleição de Representante Sindical de Base.

Parágrafo 17: O BANCO não poderá impedir a posse ou eleição com a justificativa que o delegado esteja respondendo ou cumprindo sanção disciplinar.

Parágrafo 18: O BANCO garantirá espaço de fala para o movimento sindical fazer uma apresentação aos funcionários, durante curso de ingresso no banco.

Parágrafo 19: O BANCO viabilizará, dentro do espaço institucional e durante a jornada de trabalho, reuniões virtuais com movimento sindical e funcionários.

Parágrafo 20: O BANCO se compromete a não discriminar os egressos por medida judicial (promoção ou atuação em áreas específicas, TI BB), garantindo-lhes pleno acesso a promoções.

Parágrafo 21: O BANCO liberará os delegados sindicais para atividades, sem a necessidade de autorização prévia.

ARTIGO 17: ELEIÇÃO DA CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – O BANCO se compromete a firmar ARTIGO específico garantindo que todos os membros das CIPAs sejam eleitos pelos funcionários.

Parágrafo Único: As mesmas prerrogativas de garantias previstas para os Representantes Sindicais de Base (delegados sindicais) serão estendidas aos cipeiros.

ARTIGO 18: PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - O BANCO se compromete a manter Planos de Previdência Complementar Fechados para todos os seus funcionários, sob administração da Previ, com objetivo de garantir a complementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

Parágrafo 1°: A gestão dos fundos de previdência patrocinados pelo BANCO será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a m aioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal, ou seja, não haverá previsão do uso de voto de qualidade

(voto de minerva). Na composição da diretoria será destinado à representação dos trabalhadores a Diretoria de Participações.

Parágrafo 2°: Todas as alterações nos regulamentos dos planos de benefícios dos fundos patrocinados deverão ser submetidas à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais, ou seja, retorno da consulta ao corpo social.

Parágrafo 3°: O BANCO, através da PREVI, disponibilizará a todos os funcionários, inclusive aos incorporados, a opção pelo Previ Futuro, oferecendo alterações mais benéficas, comparadas ao Previ Futuro, nos atuais planos, aos que optarem em permanecer nestes. Respeitando o descrito no parágrafo 2º deste artigo.

Parágrafo 4°: No Plano 1 ou qualquer outro plano de Benefício Definido, administrado pela Previ, será mantido teto de benefícios, correspondente ao atual valor do NRF Especial (Auditor Geral), corrigido pelo índice de reajuste da categoria bancária.

Parágrafo 5°: No plano Previ Futuro, o valor da Parcela Previ prevista para benefício de Risco será equivalente à do "Plano 1".

Parágrafo 6°: O plano de previdência terá contribuição da patrocinadora e funcionários. A contribuição da patrocinadora será, no mínimo, paritária.

Parágrafo 7°: O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos funcionários.

Parágrafo 8°: O plano de previdência preverá contribuição mínima.

Parágrafo 9º: Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo, vinculado ao teto de benefícios.

Parágrafo 10: O plano de previdência preverá o direito ao benefício de renda continuada proporcional para o funcionário com mais de 10 (dez) anos de BANCO.

Parágrafo 11: O plano de previdência preverá as opções de resgate e portabilidade de 100% (cem por cento) da reserva matemática nos casos de planos de benefício definido (no mínimo, a reserva de poupança) ou de 100% (cem por cento) do saldo de conta total de participante na modalidade contribuição definida, em caso de desligamento do plano.

Parágrafo 12: O BANCO se compromete a instituir, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, plano de benefício específico para formação de reservas com contribuições oriundas dos pagamentos de PLR, Cesta Alimentação e Auxílio Refeição, com contribuições paritárias das partes.

Parágrafo 13: O BANCO destinará 1% (um por cento) de seu lucro líquido para custeio de plano de benefícios suplementares.

Parágrafo 14: Em caso de superávit verificado nos planos de benefício definido, a sua destinação será negociada preferencialmente nos termos:

I. Aumento do teto de benefícios para 100% (cem por cento) da remuneração da ativa;

II. Aumento do benefício mínimo;

III. Redução da Parcela Previ;

IV. Abono anual para participantes aposentados e ativos;

V. Melhoria das pensões;

VI. Concessão de novo benefício, equivalente à cesta alimentação;

VII. Aposentadoria antecipada para as mulheres aos 45 (quarenta e cinco) anos;

VIII. Antecipação do reajuste das aposentadorias na Previ para o mesmo mês do reajuste do INSS;

IX. Aumento da contribuição pessoal e patronal da Subparte II b do Plano Previ Futuro em até 17% (dezessete por cento), opcional para todos os funcionários, inclusive nos planos incorporados, independente de pontuação;

X. Manter o pagamento do BET e as contribuições suspensas.

Parágrafo 15: A PREVI não poderá investir em empresas que têm práticas antissindicais ou que pratiquem precarização de trabalho ou crimes ambientais, trabalho infantil e trabalho análogo ao escravo e, ainda, que desrespeitem a lei de cotas para pessoas com deficiência.

Parágrafo 16: Em todos os planos de previdência complementar patrocinados pelo Banco do Brasil será criado benefício baseado em contribuição sobre o Vale e Cesta Alimentação com a contrapartida pelo BB.

Parágrafo 17: O BANCO, em conjunto com associados, se compromete a propor à direção da PREVI mecanismo que disponha sobre a participação de membros nomeados nas direções das empresas onde a PREVI atua, inclusive na p erspectiva de criação de um padrão de participação da própria Previ, atendendo questões como sustentabilidade e relações de trabalho, com transparência na escolha dos conselheiros das empresas participadas, retirando a exigência de ter exercido cargos no BANCO e sim, apurando conhecimento e currículo.

Parágrafo 18: O BANCO se compromete a instituir nos planos de previdência complementar patrocinados por ele, um novo benefício com contribuições sobre os valores pagos a título de participação nos lucros e resultados – PLR.

I. No caso do plano Previ Futuro, será criado plano exclusivo com contribuição pessoal e patronal sobre a PLR para custear como piso o recebimento do benefício mínimo. A contribuição cessará assim que for garantido esse piso.

Parágrafo 19: O Banco do Brasil se compromete a recompor o saldo das reservas matemáticas dos participantes dos fundos de pensão patrocinados por ele, para os cálculos oriundos de reclamatórias trabalhistas.

Parágrafo 20: Em todos os planos de previdência complementar patrocinados pelo Banco do Brasil os participantes terão direito ao resgate da parte patronal em caso de desligamento.

Parágrafo 21: Será criado na PREVI um comitê técnico para assessoramento aos participantes na escolha do perfil de investimento e o conteúdo será incluído nos cursos produzidos para os funcionários do BB.

Parágrafo 22: Será garantida uma maior participação dos pós-97 na gestão da Previ, não somente no Conselho Consultivo.

Parágrafo 23: O BANCO defenderá a utilização do FGTS para redução de prestações ou amortização do saldo devedor nos financiamentos imobiliários da PREVI.

Parágrafo 24: O BANCO em conjunto com a PREVI deverá fomentar a educação previdenciária com cursos na grade obrigatória, com certificação e pontuação no TAO, bem como desenvolver uma campanha de filiação para a previdência complementar em todos os planos de previdência complementar em que seja patrocinador.

Parágrafo 25: O BANCO exigirá da PREVI um compromisso com os funcionários do BB cedidos a seus quadros, bem como um instrumento jurídico que garanta os direitos dos funcionários cedidos.

Parágrafo 26: O BANCO se compromete a abrir negociação para melhorias do benefício de risco da PREVI.

P**arágrafo 27:** O BANCO se compromete a melhorar os benefícios da CAPEC na PREVI e diminuição das contribuições, mediante campanha para aumento dos participantes.

Parágrafo 28: Será feita negociação para redução das taxas de carregamento, de administração e das despesas administrativas da PREVI.

Parágrafo 29: O BANCO se compromete a remeter para a PREVI solicitação de revisão do percentual destinado a financiamento imobiliário do Plano PREVI Futuro.

Parágrafo 30: O BANCO se compromete a promover melhorias no Economus, permitindo a participação dos conselheiros suplentes nas reuniões daquele fundo, bem como criar uma Ouvidoria Interna e Externa para

aproximação dos associados e participantes.

Parágrafo 31: O BANCO negociará com a representação dos funcionários, PREVI e Economus, o fortalecimento dos Conselhos Consultivos dos planos.

Parágrafo 32: O BANCO se compromete a discutir com os funcionários mecanismos para impedir que a PREVI faça investimentos em empresas que notoriamente agridem o meio ambiente e a legislação trabalhista.

Parágrafo 33: O BANCO se compromete a enviar para a PREVI alteração dos preceitos da parcela 2b, com revisão do critério de pontuação da PIP, para possibilitar a contribuição 2b a todos os participantes, com paridade contributiva do patrocinador estendendo essa modalidade 2B e 2C para os planos de BANCOS incorporados.

Parágrafo 34: O BANCO garantirá que seja mantido o atual número de funcionários cedidos para a PREVI através do convênio de cessão.

Parágrafo 35: O BANCO solicitará que a PREVI resgate os estudos realizados e faça novos estudos de viabilidade de parceria com a Cassi para investimentos em hospitais, clínicas ou laboratórios.

Parágrafo 36: Será criado um adicional previdenciário na PREVI para PcDs com direito à aposentadoria especial. A medida compensaria o menor fundo acumulado devido ao tempo reduzido de contribuição. Esse adicional poderia ser financiado por contribuições extras do patrocinador ou bonificações atuariais. Visa promover equidade previdenciária e reduzir desigualdades entre participantes. Requer inclusão de cláusula específica no regulamento do plano. Fortalece o compromisso social da PREVI e do Banco do Brasil com a inclusão.

TÍTULO III: ARTIGOS ESPECÍFICOS DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ARTIGO 19: ARTIGOS ESPECÍFICOS – Em adição aos artigos contidos nos TÍTULOS I e II desta Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo, as partes estipulam, em conciliação, os seguintes artigos específicos de aplicação na relação laboral entre o BANCO e seus funcionários, inclusive para os que não exerceram opção pelo regulamento do BANCO.

ARTIGO 20: PLANO DE COMISSÕES/PLANO DE FUNÇÕES – O BANCO se compromete em alterar, após negociação com a CONTRAF, o novo Plano de Funções, cujos efeitos incidirão nos vencimentos de seus funcionários a partir de 01.09.2013 para as novas adesões e retroativamente a 28.01.2013 para os funcionários que já fizeram adesão ao Novo Plano de Funções.

Parágrafo 1º: A jornada de trabalho dos comissionados será de 05 (cinco) horas diárias, em 04 (quatro) dias por semana, e que poderá ser exercida entre segunda e sexta-feira, conforme previsão do artigo 54 da Minuta Geral

da Categoria, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso, incluídos na jornada. Para enquadramento na jornada de 05 (cinco) horas, os trabalhadores não sofrerão nenhuma redução salarial e serão indenizados pelos últimos 05 (cinco) anos de exercício de funções comissionadas na proporção de até 02 (duas) horas extraordinárias diárias.

Parágrafo 2º: O BANCO assegurará ao funcionário detentor de habitualidade de horas extras, e que tenha assumido cargo em comissão, o retorno à condição anterior de habitual caso venha a deixar de exercer a comissão e não assuma outra de igual valor ou superior.

Parágrafo 3º: O valor da Gratificação de Função, de que trata o artigo 224 da CLT será complementado aos comissionados da carreira administrativa sempre que seu montante não atingir o equivalente ao percentual de 70% (setenta por cento) do valor do VP A1 + Gratificação Semestral do A1. Para os comissionados da carreira de Serviços Auxiliares e Técnico-Científica será observado o VP inicial da respectiva carreira.

Parágrafo 4º: O BANCO implantará a promoção da igualdade de oportunidade de gênero, raça e pessoas com deficiência, respeitando a orientação sexual, de acordo com o artigo 68 da Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária para Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027.

Parágrafo 5º: O BANCO unificará o VR dos Atendentes A da CABB com os Analistas de unidades que fazem trabalho equivalente.

Parágrafo 6º: Não haverá trava para concorrência a comissionamentos e transferências na remoção automática. A remoção automática deve ser a regra para suprimento de vagas de TODOS OS ESCRITUÁRIO/AGENTE COMERCIALS nas dependências do BANCO, sejam elas agências ou departamentos.

Parágrafo 7º: Todos os comissionamentos se darão através de seleção interna de provas e títulos, sendo que os cursos internos obrigatórios para a concorrência nas carreiras serão abertos a todos os interessados e não só a grupos e públicos-alvo.

a. Para comissões de níveis gerenciais deverá ser exigido como pré-requisito a não imputação de responsabilidade em processo administrativo relativo a assédio moral e assédio sexual.
b. Será incluída prova de títulos para os funcionários do Banco do Brasil nas seleções para o SESMT.
c. Na implantação de Processo de Seleção Interna (PSI) será feita a revisão do sistema com alteração na pontuação no TAO para equilibrar as certificações internas, externas e o tempo de dedicação à empresa, levando em consideração o tempo de trabalho e cursos realizados nos BANCOS incorporados.
d. Será obrigatória, para garantir maior transparência no processo,

a participação da GEPES nos processos seletivos dos setores de apoio, tais como CESUP, CENOP, GERAC, etc.

e. As Certificações Internas não perderão a validade.

f. As Certificações Internas serão realizadas no horário de trabalho ou com pagamento de horas extras, continuando a ser facultativas

Parágrafo 8º: Os funcionários que perderem a vaga na dependência devido a reestruturações não perderão a função ou gratificação de caixa e deverão ser realocados para dependências próximas ao local onde estavam lotados, na mesma praça. Na ausência de vaga será mantida a remuneração dos funcionários que perderem suas funções devido à redução de dotação nas cidades de origem, com criação da Verba em Caráter Pessoal por Reestruturação (VCP-R).

Parágrafo 9º: O sistema de remoção automática no posto efetivo será permitido para todos os funcionários, inclusive para os detentores de cargos comissionados. O funcionário detentor de comissão se desligará do cargo somente no dia efetivo da remoção.

Parágrafo 10: O BANCO fornecerá o registro formal sobre o processo seletivo que o funcionário participou, com entrega ao funcionário deste registro.

Parágrafo 11: O BANCO reajustará os VR – Valores de Referência e as Comissões da Gerência Média, com equiparação de remuneração entre os Gerentes de Relacionamento da Rede de Varejo, considerando que exercem a mesma função, atendendo e compartilhando os mesmos clientes.

Parágrafo 12: Serão reajustados os VR dos Gerentes de Serviços equiparando com os Gerentes de Relacionamento.

Parágrafo 13: Serão criados os módulos básico e avançado nas comissões do cargo de Supervisor de Atendimento.

I – O BANCO igualará o VR – Valor de Referência da Função de Supervisor de Atendimento ao de Gerente de Relacionamento.

II – O cargo de Supervisor de Atendimento será dotação e lotação obrigatória em todas as agências, independentemente do nível.

Parágrafo 14: – Será valorizada a Carreira Profissional de advogados, piso salarial específico; jornada de 05 (cinco) horas, liberação de representantes da ASABB por 8 horas semanais, incluindo delegados estaduais, para atividades previstas no Estatuto da entidade e liberação de presidente e da ASABB para atividades associativas, grupo de trabalho para discutir dotação, remuneração, encarreiramento, reestruturação e outras reivindicações específicas.

Parágrafo 15: - Valorização das Carreiras de Engenharia, Arquitetura e

Agronomia, com aumento do quadro e reposição dos funcionários transferidos; criação de novo Plano de Cargos e Salários: Carreira em 'Y'; e instituição de encarreiramento nos CENOPs/CESUP (júnior, pleno e sênior); e criação de novo piso para estes segmentos técnicos.

I. O BANCO promoverá a instalação de Mesa Específica para tratar da Carreira Técnica de Nível Superior e assuntos de interesse destes profissionais como carreira e a discussão dos desdobramentos da ação promovida pelo Ministério Público do Trabalho, com a participação das representações sindicais, de profissionais envolvidos e de suas associações.

Parágrafo 16: O BANCO assegurará a incorporação de 100% (cem por cento) do VR (valor de referência da função), depois de 10 (dez) anos de comissões exercidas. A incorporação dar-se-á a cada ano de exercício no cargo ou função pelo valor de 10% (dez por cento) do respectivo Valor de Referência – VR.

Parágrafo 17: Nas Unidades de Apoio o BANCO reajustará os VR – Valores de Referência e as Comissões da Gerência Média, com equiparação pelo maior valor da remuneração entre os Gerentes de Setor e Gerente de Grupo, considerando as mesmas responsabilidades.

Parágrafo 18: O BANCO apresentará plano de valorização da Gerência Média que contemple o reconhecimento com melhoria de salários e aumento nos adicionais de função.

Parágrafo 19: O Plano de Comissões/Funções contemplará o reconhecimento salarial na conquista das Certificações Internas.

Parágrafo 20: Será garantida aos funcionários a contagem de tempo para o módulo avançado de gerente de relacionamento nos casos de mudança de cargo da gerência média dentro da rede de agências. No caso dos gerentes de relacionamento que estejam no módulo avançado, este deverá ser considerado no novo comissionamento para PF, PJ e Estilo.

Parágrafo 21: Será criada a função de pregoeiro e os funcionários que exercem as atividades de Pregoeiro, Presidente de Licitações, Fiscalização de Contratos, Condução de Processos de Dispensas e demais atividades do processo licitatório serão equiparados com os Analistas, para efeito de remuneração.

Parágrafo 22: Os funcionários que já exercem as funções nas áreas de Direito, Engenharia, Arquitetura, Agronomia e demais profissionais de nível superior, serão equiparados com a carreira do SESMT cumprindo os salários profissionais mínimos de cada carreira, respeito aos seus direitos, incluindo as jornadas extras e verbas para o exercício da função.

Parágrafo 23: Será concedida a gratificação de caixa executivo ou criada gratificação específica para os funcionários que atuam com câmbio e/ou manuseio de moeda estrangeira nas unidades de negócio do BB.

Parágrafo 24: O BANCO incluirá no Plano de Funções, a função comissionada de Analista Técnico Social com formação específica nas áreas de sociologia, pedagogia, serviço social e psicologia, considerando a demanda por atendimento aos programas sociais do Governo Federal, especialmente na área de crédito imobiliário.

Parágrafo 25: Os gerentes de relacionamento Estilo que cuidam da carteira rural terão 01 (um) nível de função e remuneração superior aos demais gerentes de relacionamento, assim como no Varejo e no Private, para essas carteiras específicas.

Parágrafo 26: Os assistentes das agências Estilo e Private que trabalham com a carteira rural terão um nível de função superior e remuneração aos demais assistentes e os assistentes que atendem os escritórios Private no Cenop operações devem ser contemplados com uma comissão ou gratificar maior que a atual, devido à complexidade dos serviços.

Parágrafo 27: O BANCO transformará os assistentes UA (ex-assistentes UE) da Gerac – Gerência de Análise de Crédito/Dicre em Assessores EU, recuperando a proposta original daquela unidade, na instalação do Projeto Veículos.

Parágrafo 28: Serão criados os cargos de Analista nos Centros de Suporte do Atacado – CSA.

Parágrafo 29: Considerando que não houve negociação com os sindicatos, o BANCO garantirá em acordo que nenhum funcionário poderá ser obrigado a migrar para o Novo Plano de Funções.

Parágrafo 30: Será criada a função de gerente de PAB.

Parágrafo 31: Será criada a função de fiscal de operações, bem como o comissionamento, à referida função, dos assistentes que desempenham a função de fiscalização de operações de crédito.

Parágrafo 32: Será criada no CSA – Centro de Suporte do Atacado, uma comissão intermediária entre os assistentes e gerência média.

Parágrafo 33: Haverá equiparação da remuneração para os cargos e funções ou comissões da GEPES 1 e 2.

Parágrafo 34: Haverá equiparação das comissões RF12, RF10, RF 08 e RF 06 da Fundação Banco do Brasil com as do Banco do Brasil, permitindo que o funcionário cedido à FBB possa ter a jornada de 05 (cinco) horas, a ser cumprida em 04 (quatro) dias por semana, com 20 (vinte) minutos de intervalo, incluídos na jornada.

Parágrafo 35: O BANCO efetuará a equiparação da comissão do Atendente da Ouvidoria (prefixo 7007), com a comissão de Assistente da Ouvidoria (7004).

Parágrafo 36: Os funcionários assistentes operacionais que fazem desenvolvimento/programação e criação de aplicativos serão enquadrados como analista de TI-A.

Parágrafo 37: Será permitida a remoção automática da gerência média e assistente sem necessidade de concorrer novamente.

Parágrafo 38: No Plano de Carreira dos Funcionários, os VR (Valores de Referência) das funções deverão ser iguais para funções iguais e o salário do escrituário/agente comercial será equiparado ao do Assistente quando houver desvio de função.

Parágrafo 39: Equiparação das funções de gerentes de loja a gerentes gerais da rede de atendimento, com o consequente pagamento de comissões e vantagens pessoais.

Parágrafo 40: Criação do cargo de assessor nível 03 (três) para o seguimento Private, em substituição ao cargo de assistente operacional/negocial.

Parágrafo 41: Equiparação, para todos os efeitos, de todas as gerências médias em segmento Private, considerando o maior nível de gerência média.

Parágrafo 42: Incorporação automática ao salário da gratificação de função e/ou comissão quando atingido o prazo de 10 (dez) anos do seu recebimento.

Parágrafo 43: Será retomada da concessão da licença interesse.

Parágrafo 44: As demissões só poderão ser efetivadas se enquadradas em casos de justa causa previstos na CLT, comprovadas através de processo administrativo.

Parágrafo 45: Retorno nominativo da função de Agente Comercial para Escrituário/agente comercial ou sua alteração para Técnico Bancário.

Parágrafo 46: Fim do Performa, igualando o valor da comissão pelo maior valor pago atualmente pelo Banco (o valor de referência da comissão deve ser igualado para quem exerce o mesmo cargo e função).

Parágrafo 47: Recriação do cargo de caixa executivo com recondução a função os que foram desgratificados com as reestruturações de 2019 e 2021**.**

ARTIGO 21: CONDIÇÕES DE TRABALHO – Os itens abaixo apontam mudanças necessárias para melhorias das condições de trabalho nas dependências do BANCO.

Parágrafo 1º: Engenheiros e Arquitetos: adequação da responsabilidade técnica, regularização junto ao Confea e CREA da situação dos engenheiros, disponibilidade de ferramental tecnológico, exercício legal da profissão.

Parágrafo 2º: A dotação mínima nas agências será de 12 (doze)

funcionários, respeitando o artigo 60 § 1º da minuta da categoria bancária que estabelece o número mínimo de 05 (cinco) caixas executivos.

Parágrafo 3º: Segurança do trabalho – o BANCO cumprirá todas as NR do Ministério do Trabalho e Emprego com relação aos Equipamentos e Proteção Individual (EPI), bem como mobiliários, em todos os ambientes inclusive nos escritórios digitais.

Parágrafo 4º: SESMT: aproveitamento dos paramédicos do BANCO, aos quais não foi permitido o acesso ao processo seletivo da unidade.

Parágrafo 5º: Garantir sigilo das páginas do SISBB que relacionam as ausências no BANCO, permitindo apenas ao funcionário o acesso.

Parágrafo 6º: Os caixas e gerentes de serviço terão lotação permanente.

Parágrafo 7º: Os Gerentes de Serviço ou Gerentes de Módulo não poderão acumular suas atribuições com a função de Caixa Executivo. Na hipótese de abertura de terminal de caixa para realização de atividades típicas de caixa executivo, será assegurado ao funcionário, além do adicional de função ou VR do cargo, o pagamento da respectiva gratificação de caixa.

Parágrafo 8º: o BANCO aumentará o número de caixas executivos em todas as unidades.

Parágrafo 9º: O BANCO garantirá a valorização da função de caixa executivo com o aumento no valor da gratificação de caixa.

Parágrafo 10: Fim nas reestruturações dos CSL/CESUP e CSO/CENOP, com preservação dos postos de trabalho e comissões nas regiões que sofreram processos de reestruturação.

Parágrafo 11: O BANCO efetuará a extinção de mecanismos de monitoramento individual do tempo de atendimento e de controle individual de produtividade.

Parágrafo 12: O BANCO realizará concurso público com a maior brevidade possível, promovendo a convocação imediata dos aprovados para suprimento das vagas existentes, em quantitativo não inferior ao limite deliberado pelo SEST, nos termos da Portaria SEST/SEDDM/ME nº 9.932, de 16 de agosto de 2021, ou norma que vier a substituí-la, bem como realizará concurso específico para o SESMT.

Parágrafo 13: O BANCO classificará como de difícil provimento, para fins de concessão de incentivos e políticas de atração e retenção de funcionários, as unidades que permanecerem com déficit de pessoal por período superior a 1 (um) ano, independentemente da classificação da praça em que estejam localizadas.

Parágrafo 14: Será suspenso oficialmente a implantação do modelo BB 2.0 e o projeto das agências complementares.

Parágrafo 15: Serão revogados os contratos do BB com todos os correspondentes bancários e extintos os correspondentes do Banco do Brasil.

Parágrafo 16: O BANCO fará a recomposição e ampliação das verbas de consumo de alimentos (cafezinho, água e lanche) nas agências, unidades internas e departamentos.

Parágrafo 17: Será efetuada a revisão da Instrução Normativa que instituiu a Gedip, em virtude do rigor excessivo e exposição à que são submetidos os funcionários, com fim de qualquer responsabilização pecuniária em caso de falha em serviço ou falha de sistema. Abertura do processo da Gedip será efetuada pelo primeiro gestor.

Parágrafo 18: O BANCO providenciará a instalação de creches nos locais de trabalho.

Parágrafo 19: Será efetuada a contratação de vigilantes em número igual ou superior ao observado em dezembro de 2012 para todas as unidades e prédios do Banco do Brasil.

Parágrafo 20: Não serão permitidas anotações cadastrais de qualquer espécie referentes a processos judiciais trabalhistas entre o funcionário e o BANCO.

Parágrafo 21: O BANCO não permitirá atividades terceirizadas de promoção de crédito e produtos concorrentes dentro das agências e demais unidades.

Parágrafo 22: O BANCO proibirá e combaterá as contratações de operações de crédito e outros serviços, efetuadas por qualquer funcionário, via telefone, sem mecanismos de gravação de voz ou outros instrumentos jurídicos.

Parágrafo 23: Será garantido o vale-transporte para todos os funcionários que optarem pela utilização deste benefício, mesmo em casos de transporte intermunicipal. O funcionário poderá optar pelo recebimento em cartão magnético, vale-transporte em papel ou em dinheiro.

Parágrafo 24: O pagamento do vale-transporte será garantido desde o primeiro dia de trabalho, sob forma de adiantamento, aos funcionários em treinamento de posse.

Parágrafo 25: O BANCO promoverá o fim da imposição de metas, e observado o estabelecido na Minuta de Reivindicações da categoria bancária sobre o tema.

I. A Mesa Temática sobre cobrança de metas será transformada em mesa temática permanente, com reuniões trimestrais.

Parágrafo 26: O BANCO estudará forma de priorização para funcionários que trabalham em localidades diferentes das que residem.

Parágrafo 27: Os carros locados pelo BANCO, para utilização pelos fiscais, devem ser apropriados a longos trechos de estradas ruins e devem ser equipados com itens de segurança obrigatórios (ABS, AIR BAGS, etc.)

Parágrafo 28: Será feita a normatização da adição para agências em municípios vizinhos, dos funcionários de agências que foram explodidas ou arrombadas.

Parágrafo 29: O BANCO ressarcirá as despesas efetuadas pelos seus funcionários referentes à anuidade paga às entidades regulamentadoras de profissões, quando indispensáveis para o desempenho das atividades de categorias profissionais regulamentadas, mediante comprovação das despesas. (Ex: OAB, CREA, CRM, CRP).

Parágrafo 30: O BANCO abolirá a medição da eficiência operacional.

Parágrafo 31: O BANCO implementará análise ergonômica de trabalho em todas as unidades de trabalho.

Parágrafo 32: O BANCO fornecerá aparelho celular e chip corporativo aos funcionários que precisem desse tipo de dispositivo para exercer a sua atuação funcional e, ainda, aos funcionários que necessitem de dupla autenticação para acesso aos sistemas institucionais, ou, alternativamente, implantará sistema de autenticação biométrica nos terminais de trabalho.

Parágrafo 33: O BANCO instituirá programas de apoio à menopausa e climatério, com implementação de acompanhamento médico especializado e campanhas internas de conscientização.

Parágrafo 34: O BANCO concederá redução da jornada de trabalho para 4 (quatro) horas diárias, sem redução de vencimentos e sem necessidade de compensação de horários, aos funcionários diagnosticados com doenças graves, crônicas, incuráveis ou progressivas que resultem em limitação funcional, dor crônica ou necessidade de tratamento continuado, tais como Fibromialgia, Espondilite Anquilosante, Lúpus, Esclerose Múltipla, neoplasias ou outras patologias de impacto equivalente.

I A concessão do benefício dar-se-á mediante apresentação de laudo médico fundamentado, emitido por especialista assistente, que ateste a condição clínica e a necessidade de redução da carga horária para preservação da saúde e continuidade do tratamento.

II Fica garantida a manutenção integral da remuneração, incluindo o Valor de Referência (VR) e demais gratificações de função ou de confiança, sendo vedado o descomissionamento ou a alteração de cargo motivada pela redução da jornada prevista nesta cláusula.

III O funcionário em jornada especial não poderá sofrer qualquer discriminação em seus ciclos de avaliação de desempenho (GDP) ou processos de ascensão profissional, devendo suas metas ser proporcionalmente ajustadas à carga horária efetivamente trabalhada."

Parágrafo 35: Deve haver redução proporcional das metas de todos os funcionários diante de períodos de licenças, férias e abonos. Não se pode cobrar toda a produção mensal de um funcionário que esteve em serviço apenas alguns dias no mês.

Parágrafo 36: Não deve ocorrer acúmulo de metas para funcionários que atuam em substituição a funções comissionadas. Por exemplo: o escriturário/agente comercial, caixa, assistente ou especialista que substitui o

gerente de serviços ou de módulo não deve ter que responder ao mesmo tempo pelas metas individuais de seu próprio cargo e pela meta do gerente que está substituindo. As metas individuais de seu cargo de origem devem ser proporcionalmente reduzidas em relação ao período em que atua como gerente de serviços ou de módulo.

Parágrafo 37: Serão disponibilizados leitores biométricos em todas as estações de trabalho, inclusive nos terminais de operador (TOP) utilizados na gestão de TAA's, sendo que seu uso será aceito em todos os aplicativos do Banco que exijam autenticação de dois fatores, em substituição ao uso de códigos de autorização enviados a dispositivos móveis.

Parágrafo 38: Serão instaladas placas de proteção de acrílico contra a transmissão de doenças respiratórias em todos as mesas, balcões e guichês de atendimento.

Parágrafo 39: Será fortalecido o programa de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, com maior investimento do Banco, de modo que a margem orçamentária permita a contratação de serviços mais frequentes, que levem efetivamente os funcionários a realizarem pausas no trabalho para massoterapia, ginástica laboral e outras atividades de promoção da saúde.

Parágrafo 40: Será atualizado semestralmente o "valor para ressarcimento por quilômetro rodado", de modo a acompanhar os reajustes dos preços de combustíveis e contemplar demais gastos, como estacionamento, desgaste do veículo, etc.

Parágrafo 41: Qualquer premiação deve ser paga em dinheiro, com obrigatoriedade de recolhimentos para CASSI e PREVI.

ARTIGO 22: PSO/CAIXAS, TESOURARIA E SERVIÇOS RELACIONADOS/CONDIÇÕES DE TRABALHO – O BANCO se compromete a fazer revisão permanente PSO, de forma a aprimorar o modelo, melhorando as condições de trabalho para todos os funcionários envolvidos, atendendo as reivindicações presentes nesta minuta e propostas discutidas nas mesas temáticas específicas sobre o PSO.

Parágrafo 1º: O BANCO aumentará a dotação do PSO/SOP e a bateria de caixas não atendidas pelas plataformas do PSO.

Parágrafo 2º: Será criada a diária de deslocamento para pagamento quando um caixa executivo se deslocar no serviço para outra SOP.

Parágrafo 3º: Construção de plano de carreira e oportunidades para os caixas e demais integrantes do PSO.

Parágrafo 4º: Valorização dos Caixas Executivos, com aumento da Gratificação de Caixa.

Parágrafo 5º: Fica extinto o conceito de caixa-líder, considerando que provoca desvio de função.

Parágrafo 6º: Pagamento de todas as substituições e fim da lateralidade no PSO.

Parágrafo 7º: Será regulamentada a eleição de um representante sindical de base em cada SOP.

Parágrafo 8º: O VR do Gerente de Módulo do PSO será equiparado ao de Gerente de Grupo do CENOP.

Parágrafo 9º: Será feita comunicação prévia para mudança de local de trabalho nas PSO/SOP, garantida a proximidade da dependência anterior, com antecipação do valor do deslocamento, caso seja necessária a alteração, bem como analisar a quantidade de dias de antecedência na comunicação de acordo a distância entre unidades envolvidas.

Parágrafo 10: Será proibida a utilização dos caixas para venda de produtos, sem a concordância do funcionário e sem treinamento específico.

Parágrafo 11: Será vedada a atribuição de nível 3 ou superior para autorização de transações a funcionários que exerçam a função de Caixa Executivo, salvo nos casos de substituição formal de função gerencial, com a correspondente remuneração.

Parágrafo 12: É vedado ao BANCO atribuir aos caixas atividades típicas de unidades CENOP sem o devido treinamento e sem a correspondente remuneração.

a. É vedada a designação de caixas substitutos para atividades diversas de sua função com prejuízo de comissão ou caracterização de desvio funcional.

Parágrafo 13: O funcionário que exerça a função de Caixa Executivo, ou outra diversa das funções de Gerente de Módulo ou Gerente de Serviços, não será responsável pela custódia de cofres, abastecimento ou monitoramento de Terminais de Autoatendimento (TAA).

Parágrafo 14: Será vedada a realização, por escrituário/agente comercial, de pagamentos e transações que não envolvam manuseio de numerário, tais como compensação de cheques, depósitos judiciais, despesas administrativas e demais operações efetuadas fora do terminal de caixa, salvo quando o funcionário perceber gratificação de caixa ou exercer função comissionada compatível com a atividade desempenhada.

ARTIGO 23: REFLEXOS SALARIAIS - Os reflexos salariais decorrentes de promoções e comissionamentos, relativos 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.

Parágrafo 1º: O mesmo tratamento será aplicado às diferenças salariais

resultantes do recebimento de adicionais de trabalho noturno, de periculosidade, de insalubridade e de outras situações de caráter eventual e transitório, como substituição de cargos comissionados.

Parágrafo 2º: Fica o BANCO, em relação a essas verbas, desobrigado do cumprimento do disposto no Parágrafo 1º do Artigo 459 da CLT.

ARTIGO 24: O BANCO aplicará na verba salarial denominada VCP de VP, a partir de 1º de setembro de 2026, reajuste equivalente ao reajuste do piso da carreira administrativa, conforme definido pelo Artigo Terceiro, parágrafo 1º, deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo, estabelecido para o Vencimento Padrão – VP A-1.

Parágrafo 1º: O reajuste de que trata o caput deste artigo também será feito em todos os Vencimentos Padrão (VP) correspondentes às carreiras Técnico-científica e de Serviços Auxiliares.

Parágrafo 2º: O BANCO desmembrará o VCPI dos funcionários egressos de BANCOS incorporados em VCP-VP e VCP-I, com revisão dos reajustes do VCP de VP do acordo de 2010.

Parágrafo 3º: VCP judicial - quando houver decisão judicial que determine o cumprimento da jornada prevista no ACT, sem redução de salários, o ponto eletrônico do funcionário será adequado automaticamente de modo a evitar constrangimento/discriminação no registro diário do mesmo.

Parágrafo 4º: O BANCO se reunirá com os Sindicatos antes de qualquer descomissionamento de funcionário substituído em ação judicial.

ARTIGO 25: LICENÇA-PRÊMIO - A Todos os funcionários em efetivo exercício, inclusive aos oriundos de BANCOS incorporados, será garantida, a partir do sexto anuênio, a aquisição de licença-prêmio anual, observada a proporção de 18 (dezoito) dias para cada ano de efetivo exercício.

Parágrafo 1º: A utilização em descanso poderá ser fracionada em períodos de 05 (cinco) dias. Na hipótese de saldo inferior a 10 (dez) dias, a fruição deverá ocorrer de 01 (uma) única vez.

Parágrafo 2º: A conversão em espécie do benefício adquirido na forma prevista no caput deste artigo dependerá de regulamentação específica do BANCO, observada a conveniência administrativa da Empresa.

ARTIGO 26: LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA ENFERMA DA FAMÍLIA – LAPEF - A todos os funcionários, inclusive aos egressos de BANCOS incorporados mesmo que não tenham aderido ao regulamento do BANCO, será concedida a Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família - LAPEF, 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, sem condicionamento de

dias ao uso de abono, licença prêmio ou férias.

ARTIGO 27: PAS ADIANTAMENTO - A todos os funcionários, inclusive aos egressos de BANCOS incorporados mesmo que não tenham aderido ao regulamento do BANCO, e mesmo que não sejam associados a Previ e CASSI, será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social – PAS, modalidade Adiantamento para os seguintes eventos:

a) Tratamento odontológico;
b) Aquisição de óculos e lentes de contato;
c) Catástrofe natural, calamidades ou incêndio residencial;
d) Funeral de dependente econômico;
e) Desequilíbrio financeiro;
f) Glosas da CASSI nos tratamentos realizados no regime de livre escolha;
g) Tratamento psicoterápico, sem limite de sessões individuais para o Associado que estiver em tratamento via Telemedicina, e com limite de 200 sessões individuais disponibilizado ao associado da CASSI quando no presencial;
h) Cobertura das despesas decorrentes de deslocamentos, hospedagens e verbas-refeição, conforme Programa de Assistência a Vítimas de Sequestro e Assalto (PAVAS);
i) Aquisição de aparelhos para pessoas com deficiência, tanto para funcionários quanto para os seus dependentes.
j) Cobertura das despesas decorrentes de enfermidades, como PANDEMIAS.

Parágrafo 1º: Na concessão de PAS ADIANTAMENTO, o ressarcimento dos valores se dará em 24 (vinte e quatro), 36 (trinta e seis) ou 48 (quarenta e oito) parcelas fixas, de forma a não onerar o trabalhador e não serão corrigidas.

Parágrafo 2º: As verbas assistenciais e as acessórias ao exercício do trabalho, tais como PAS AUXÍLIO, combustível e diárias de alimentação, serão reajustadas, no mínimo, pelo mesmo índice aplicado ao reajuste salarial da categoria.

Parágrafo 3º: O BANCO possibilitará o acesso a solicitação do PAS na dependência de relacionamento para todos funcionários, inclusive cedidos, egressos dos Bancos Incorporados, em Quadro Suplementar e Aposentados pela Previ.

Parágrafo 4º: Nos casos previstos na alínea "c" do artigo 27 o BANCO:

I Concederá abono (478) para todos os atingidos;

II Fará antecipação salarial sem consulta da margem consignável;

III Promoverá melhorias na Concessão do PAS;

IV Concederá auxílio aluguel para atingidos quando necessário sair de casa;

V Suspenderá a cobrança das prestações de empréstimos e financiamentos, sem juros, por até 6 meses, além de carência do mesmo período para empréstimos novos;

VI Concederá abono salarial de, no mínimo, dois salários para os atingidos;

VII Concederá vale alimentação e refeição extras;

VIII Suspenderá o atingimento de metas para os funcionários que residam nas áreas atingidas, por pelo menos 2 (dois) semestres.

ARTIGO 28: PAS AUXÍLIO - A todos os funcionários, inclusive aos egressos de BANCOS incorporados mesmo que não tenham aderido ao regulamento do BANCO, e mesmo que não sejam associados a Previ e CASSI, será assegurado acesso ao Programa de Assistência Social – PAS, modalidade Auxílio para os seguintes eventos:

a) Perícia odontológica;
b) Arbítrio especial;
c) Assistência a dependentes com deficiência;
d) Enfermagem especial;
e) Hormônio do crescimento;
f) Deslocamento para tratamento de saúde no país;
g) Deslocamento para tratamento de saúde no exterior;
h) Deslocamento para doação e recepção de órgãos e transplantes;
i) Falecimento em situação de serviço;
j) Remoção em UTI móvel ou táxi aéreo;
k) Controle do tabagismo;
l) Tratamento de dependência química e alcoolismo.

Parágrafo 1º: Na concessão de PAS modalidade Auxílio será observada regulamentação divulgada pelo BANCO, com a redação verificada na data de início da vigência do presente acordo, ressalvada redação posterior mais favorável ao funcionário.

Parágrafo 2º: O BANCO reajustará as verbas do PAS modalidade Auxílio pelo INPC corrigido dos últimos 12 (doze) meses.

ARTIGO 29: ADIANTAMENTOS - A todos os funcionários, inclusive aos egressos de BANCOS incorporados mesmo que não tenham aderido ao regulamento do BANCO, serão assegurados os seguintes adiantamentos:

a) adiantamento de férias para reposição em 10 (dez) meses;

b) adiantamento de cobrança de consignações em atraso;

c) adiantamento para restituição das vantagens por remoção;

Parágrafo 1º: 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.

Parágrafo 2º: Nenhum adiantamento de verbas terá impacto na margem consignável da folha de pagamento dos funcionários.

ARTIGO 30: LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO E ADOECIMENTO PSÍQUICO RELACIONADO AO TRABALHO (VCP) - O BANCO assegurará, em caráter pessoal, por um período de até 24 (vinte e quatro) meses ou enquanto estiver na condição de apto com restrição (o que for maior), contados da data de retorno ao trabalho, após o término da licença-saúde, o pagamento das vantagens relativas ao exercício das funções comissionadas e função de Caixa de todos os funcionários que tenham sido afastados com diagnóstico de LER e adoecimento psíquico relacionado ao trabalho.

Parágrafo 1º: Terá direito à percepção da VCP mencionada neste artigo o funcionário que, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederam ao início do afastamento, tenha exercido a função comissionada por, pelo menos, 180 (cento e oitenta) 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.

Parágrafo 2º: O funcionário deixará de fazer jus à VCP caso venha a exercer, em carácter efetivo, cargo comissionado com remuneração de valor igual ou superior à que exercia anteriormente ao licenciamento.

Parágrafo 3º: Caso o funcionário venha a ocupar cargo comissionado com remuneração inferior àquela exercida antes do licenciamento, perceberá apenas a diferença entre o valor desta e o da comissão exercida.

Parágrafo 4º: Os funcionários vinculados às tarefas de caixa, terão a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho 10 (dez) minutos para descanso, computados dentro da jornada de trabalho.

Parágrafo 5º: Nos casos reconhecidos de diagnóstico de LER/DORT/ ADOECIMENTO PSÍQUICO RELACIONADO AO TRABALHO, o BANCO deverá chegar a 10% (dez) na contribuição patronal a CASSI

ARTIGO 31: TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL E EM DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO NAS DEPENDÊNCIAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE AUTOMAÇÃO BANCÁRIA OU EM ATIVIDADES DE CARÁTER ININTERRUPTO

O funcionário convocado para prestar serviço em feriados municipais, estaduais ou federais ou em finais de semana fará jus a 2 (dois) dias de folga compensatória para cada dia trabalhado, independentemente da quantidade de horas laboradas, vedada a exigência de jornada superior àquela regularmente contratada.

ARTIGO 32: FOLGAS - A utilização e a conversão em espécie de folgas obtidas pelos funcionários passarão a ser regidas pelas presentes disposições.

Parágrafo 1º: O saldo de folgas verificado em 31.08.2011 – inclusive aquelas concedidas pela Justiça Eleitoral – poderá ser convertido em espécie, sem quaisquer restrições, nos termos abaixo.

a) Fica mantida a faculdade de venda de folgas na proporção de uma conversão em espécie para cada utilização em descanso, considerando as utilizações ocorridas a partir de 1.9.2011, observado que:

I Após esgotado o prazo definido no caput do Parágrafo 1º deste artigo, 50% (cinquenta por cento) das folgas adquiridas deverão ser utilizadas na semana imediatamente posterior à da aquisição, observada, se for o caso, a alínea "e" abaixo.

II Na hipótese de aquisição de número ímpar de folgas, o número de folgas para uso em descanso será arredondado para baixo;

b) O funcionário que acumular número de folgas superior a 10 (dez) dias ficará automaticamente impedido de trabalhar em dia não útil até a baixa do saldo individual para número igual ou inferior a 10 (dez) dias, observada, se for o caso, a alínea "c" abaixo;

c) Para aquelas unidades do BANCO que, em decorrência das atividades desenvolvidas, funcionam no regime de 24x7 (vinte e quatro horas, sete dias por semana), o limite previsto no item "b" será de 30 (trinta) folgas, por funcionário. Neste caso:

I O funcionário que acumular número de folgas superior a 30 (trinta), ficará automaticamente impedido de trabalhar em dia não útil até a baixa do saldo individual para número igual ou inferior a 30 (trinta) dias;

II O uso de saldo de folgas poderá ser efetuado até o gozo das férias.

Parágrafo 2º: Sem prejuízo das disposições contidas no parágrafo anterior, o BANCO facultará a seus funcionários a conversão em espécie de folgas adquiridas e não utilizadas, a qualquer tempo.

ARTIGO 33: 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, para dependências com vaga e localizadas em outro município, 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 imprevistas.

Parágrafo 1º: O BANCO, além do valor equivalente a 30 (trinta) verbas-hospedagem asseguradas no caput, efetuará o pagamento de valor correspondente a mais 30 (trinta) 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.

Parágrafo 2º: As vantagens do parágrafo anterior aplicam-se também aos funcionários que tenham filhos PcDs de qualquer idade que estejam sob acompanhamento de escolas especializadas.

Parágrafo 3º: O BANCO reajustará os valores das verbas-hospedagem pelo INPC acumulado dos últimos meses desde o último reajuste.

Parágrafo 4º: O BANCO garantirá a permuta e/ou remoção do funcionário (mesmo na ausência de vaga), cujo cônjuge e/ou companheiro seja transferido para outra praça, garantinda a manutenção salarial, assim como a carreira horizontal e o cálculo da PLR, em caso de ausência de cargo equivalente.

Parágrafo 5º: Extinguir a avaliação automatizada de desempenho atrelada à performance comercial para movimentações.

Parágrafo 6º: O BANCO assegurará que os funcionários aprovados em processos seletivos internos possam assumir os respectivos cargos, vedada a restrição em razão de lotação ou déficit de pessoal na unidade de origem, inclusive nos casos em que o quadro apresente insuficiência superior a 20% (vinte por cento), exceto em casos de licença de saúde.

ARTIGO 34: FÉRIAS - Escala de férias será elaborada anualmente pelo administrador ou superior imediato, com a participação dos funcionários da unidade.

Parágrafo único: Fica assegurado pelo BANCO que nenhum setor ou dependência poderá discriminar a intenção de férias dos funcionários, inclusive oriundos de BANCOS incorporados e não optantes pelo regulamento do BB, de maneira a permitir fracionamento das férias, como previsto pela CLT.

ARTIGO 35: DESCOMISSIONAMENTO DECORRENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL – Os funcionários que exercem funções comissionadas não perderão a função, pois as promoções se darão por

seleção interna de provas e títulos.

Parágrafo 1º: O BANCO, na vigência do presente acordo, observará três ciclos avaliatórios insatisfatórios e consecutivos de GDP, contados a partir de 01/09/2022, como requisito para descomissionamento dos primeiros gestores por insuficiência de desempenho.

I – Ficam proibidos os descomissionamentos por licença-saúde.

II – O BANCO extinguirá o descomissionamento por ato de gestão.

Parágrafo 2º: Considera-se primeiros gestores para efeito do previsto no parágrafo 1º deste ARTIGO, os funcionários que exerçam as comissões de 1º, 2º e 3º Níveis Gerenciais e 1º Nível Técnico das Unidades Estratégicas – UE, 1º e 2º Níveis Gerenciais das Unidades Táticas – UT, 1º Gestor das Unidades de Apoio – UA e de Unidades de Negócios – UN.

Parágrafo 3º: Os casos de descomissionamento por "conduta incompatível com o cargo" serão efetuados somente através de inquérito administrativo concluído, com ampla defesa.

Parágrafo 4º: Será criado recurso na GDP, possibilitando a exclusão de quaisquer anotações negativas em caso de não terem sido cumpridas todas as fases do ciclo avaliatório (acordo, acompanhamento, conclusão, etc.), ou quando haja indício de vício de origem.

Parágrafo 5º: O sistema de GDP criará a extensão do prazo ao funcionário para fazer defesa à nota de GDP apresentada por seus pares e superiores, no caso da mesma acontecer próximo ao fim do prazo ou em período de afastamento do funcionário (férias, licença saúde, etc).

Parágrafo 6º: Será retirada a avaliação por metas individuais da GDP, considerando que o atual modelo de execução de orçamento não tem permitido aos gerentes de relacionamentos fazer a gestão das suas carteiras.

Parágrafo 7º: Ocorrendo descomissionamento decorrente de avaliação de desempenho funcional, o BANCO pagará ao funcionário VCP, durante 1 (um) ano, a contar da data de ingresso na nova função/cargo.

Parágrafo 8º: O BANCO garantirá estabilidade de 12 (doze) meses na função para funcionários em cargos comissionados no período pré-aposentadoria.

Parágrafo 9º: Os funcionários terão protegida a sua remuneração durante a apuração de inquérito administrativo.

Parágrafo 10: Para efeito deste ARTIGO, será considerada na GDP a média das notas das avaliações no sistema 360º (trezentos e sessenta graus).

ARTIGO 36: INCORPORAÇÃO DO A.T.N. AO SALÁRIO em face

da Reestruturação e Extinção das Unidades e Serviços - O BANCO incorporará o valor do Adicional de Trabalho Noturno (ATN) como verba de caráter pessoal (VCP) aos trabalhadores que vêm exercendo essa jornada, uma vez que sua extinção se dá em virtude de inovações tecnológicas que fogem ao controle da classe trabalhadora.

ARTIGO 37: ATENDENTES DE CENTRAL DE RELACIONAMENTO E SERVICO DE APOIO AO CLIENTE DO Banco do Brasil (CRBB e SAC) – CARREIRA E TRAVA DE TEMPO PARA CONCORRÊNCIA E COMISSIONAMENTO – Não haverá prazo mínimo para concorrência à remoção automática de escriturário/agente comercial da CRBB e SAC para outras áreas do BANCO e o prazo máximo para ascensão profissional será de 01 (um) ano para qualquer concorrência a funções comissionadas.

Parágrafo 1º: Pagamento do valor de 55 % (cinquenta e cinco por cento) do VP A1 + gratificação semestral do A1, como gratificação de função para os Atendentes, conforme Cláusula 8ª do ACT do Banco do Brasil.

Parágrafo 2º: Aumentar o número de funcionários nas CRBB, conforme item 5.2 do Anexo II da NR-17, a fim de reduzir o número de Atendentes por equipe para um melhor gerenciamento, preenchimento das vagas disponíveis e promoção da ascensão interna, tendo como número mínimo a dotação de 2013.

Parágrafo 3º: O BANCO cumprirá o disposto na Norma Regulamentadora NR 17 para os atendentes das centrais de atendimento, demais centrais de teleatendimento e mesas de crédito e promoção de produtos que se instalarem nas agências, superintendências e outras unidades do BB, incluindo as agências do Modelo Digital.

Parágrafo 4º: O BANCO promoverá alterações nas instruções normativas sobre CRBB/SAC, com a previsão de:

I Criar restrição de horário para atendimento do transbordo de chamada.

II Incluir normas de regulação de escalas de pausas que visem intervalos coerentes com a demanda do atendimento, e não do fluxo de ligação.

III Normatização da pausa estresse.

IV Combate a normas de atendimento que visem a aceleração do trabalho, estabelecendo um intervalo mínimo entre ligações de 30 segundos.

V Horário de atendimento condizente com o cumprimento da jornada de trabalho.

VI Normas de regulação de escalas de pausas que visem intervalos coerentes com a demanda do atendente, e não do fluxo de ligações.

VII. Combate a impactos negativos nas avaliações de funcionários por

decorrência de falhas de sistema.

VIII. Modificação dos sistemas com objetivo de reduzir a redigitação e redundâncias que podem ser geradores de LER/DORT.

IX. Comunicação e capacitação imediata em caso de quaisquer alterações em sistemas de trabalho.

Parágrafo 5º: O BANCO ajustará o novo sistema e ajustará as falhas de que anulam solicitações de pausas na CRBB e SAC.

Parágrafo 6º: Na CRBB e no SAC os sistemas serão modificados com o objetivo de reduzir a repetição de digitação e as redundâncias que podem ser geradoras de LER/DORT.

Parágrafo 7º: Será disponibilizado tempo para os atendentes realizarem cursos e treinamentos visando sua capacitação, além de incluí-los como público alvo para a seleção de cursos de idiomas e bolsas de graduação e pós-graduação, com processo seletivo específico.

Parágrafo 8º: Serão excluídas as anotações na GDP por motivo de aderência, conformidade e TMA (tempo médio de atendimento), por ferir a Norma Regulamentadora NR17 - anexo 02.

Parágrafo 9º: Considerando a natureza do serviço, será criado VCP (Verba de Caráter Pessoal) de 12 (doze) meses para funcionários que saírem da CRBB por remoção como escrituário/agente comercial.

Parágrafo 10: Será efetuado o pagamento do valor do salário de atendente como substituto para o escrituário/agente comercial que é admitido na CRBB após as 4 semanas de curso, a partir do início do atendimento na operação.

Parágrafo 11: Priorização das concorrências para o atendente que exerce o Cargo de atendente e que completar 02 (dois) anos na função 7007 e prefixo 8474 e priorização das concorrências para o funcionário que exerce o Cargo de Analista da Ouvidoria que completar 03 (três) anos na função 7000 e prefixo 8474.

Parágrafo 12: Será feita a redução da quantidade de atendentes por gerentes e por analista, estabelecendo um teto de 10 (dez) atendentes por gerente/analista, aumentando as vagas destes cargos e promovendo a ascensão interna.

Parágrafo 13: O BANCO providenciará a contratação de psicólogo pelo SESMT, estando este disponível para atendimento aos atendentes da CABB/SAC.

Parágrafo 14: Será limitada a quantidade de perfis de atendimento a três perfis em ciclos de 01 (um) ano, onde estes perfis sofreriam alteração automática (rodízio), visando reduzir a memória de curto prazo dos

atendentes.

Parágrafo 15: Equiparação salarial com Assistente de Negócios.

Parágrafo 16: As carteiras de clientes atendidas pelas CRBBs terão composição de todos os clientes pessoas físicas encarteirados ou não, incluindo exclusivo, estilo e private.

ARTIGO 38: SEGMENTO ESTILO E PRIVATE – O BANCO se compromete a implantar uma mesa temática específica para debater os problemas do segmento de alta renda.

ARTIGO 39: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – O BANCO se compromete a alterar a nomenclatura para designar pessoas com deficiência em todos os acordos, normativos e documentos internos que tratem do tema, não usando mais "pessoa portadora de deficiência", nem "pessoa com necessidades especiais", "deficiente", "excepcional" e afins, conforme Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - da ONU.

Parágrafo 1º: Serão garantidas vagas para Pessoas com Deficiência (PcDs) e funcionários com restrição de mobilidade que comprovem a propriedade de veículo adaptado, bem como para deficientes visuais que sejam assistidos por motorista responsável pelo transporte ao local de trabalho, nos estacionamentos de prédios próprios ou alugados pelo BANCO, asseguradas condições adequadas de acessibilidade e mobilidade.

a) Na hipótese de insuficiência de vagas, o BANCO adotará sistema de rodízio com critérios objetivos, transparentes e previamente definidos, assegurando ao funcionário PcD, nos períodos em que não estiver contemplado com a vaga, o exercício de suas atividades em regime de teletrabalho, desde que compatíveis com essa modalidade, mediante anuência.

b) Nas unidades próprias ou locadas que não disponham de vagas de estacionamento, será assegurado ao funcionário PcD com restrição de mobilidade o direito de optar pelo exercício de suas atividades em regime de teletrabalho integral, desde que compatíveis com a função exercida e mediante sua anuência.

Parágrafo 2º: O AUXÍLIO DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA – Será cumulativo com o auxílio creche/babá.

Parágrafo 3º: Será concedida aos funcionários licença para acompanhar dependentes com deficiência sem limite de idade, em consulta/tratamento médico-odontológico até 15 (quinze) dias por ano sem prejuízo de outros abonos ou ausências autorizadas.

Parágrafo 4º: O BANCO agilizará o processo de admissão de funcionários PCD nos quadros do Banco do Brasil, autorizando que as Gepes tenham autonomia para indicar a posse do funcionário em local que já tenha

acessibilidade, evitando o candidato com deficiência aguarde sem salário as reformas necessárias no local para depois tomar posse.

I. O BANCO indicará funcionário da GEPES para acompanhar especificamente o período probatório de funcionário PCD.

II. A GEPES será responsável pelo cuidado, acompanhamento da adaptação, do direcionamento e do crescimento profissional dos funcionários PCD que atuam no Banco do Brasil.

Parágrafo 5º: Será criado em até 90 (noventa) dias a partir da assinatura do ACT 2026/2027 Grupo de Trabalho PCD, formado por representantes da Contraf/CUT, da Apabb – Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiências de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade para discutir sobre a política de inclusão das pessoas com deficiência no quadro de funcionários.

Parágrafo 6º: Será reduzida a jornada de trabalho dos funcionários para cuidar de seus dependentes com deficiência, principalmente deficiência intelectual, conforme art. 98 da Lei 8112/1990, ratificado por jurisprudência consolidada. Nos casos de não acumulação de redução de jornada, previstos na cláusula 20, parágrafo primeiro, linha "c" do ACT, será concedida a redução de maior tempo.

Parágrafo 7º: Será criado Abono de Faltas para Funcionário-Atleta ou Paratleta convocado, de forma oficial, pela respectiva Confederação Esportiva que integra, independente de motivo (treino, competição, etc).

Parágrafo 8º: O BANCO se compromete a realizar um CENSO PCD – Censo da Pessoa com Deficiência (específico) no Banco do Brasil com objetivo de reconhecimento do público PCD e conhecimento de suas necessidades.

Parágrafo 9º: O BANCO revisará os processos do SESMT, onde houver, no que for relacionado a funcionários PCD com o objetivo de melhorar o atendimento a este público.

Parágrafo 10: O BANCO se compromete estender nas Caixas de Assistência dos BANCOS incorporados os benefícios da Cassi para Pessoas com Deficiência.

Parágrafo 11: O BANCO se compromete a fazer adesão à Tecnologia Social EMPREGO APOIADO, destinada às pessoas com deficiência.

Parágrafo 12: Será ampliada no ACT 2026/2027 a quantidade de horas abonadas – durante o ano – para o funcionário quando ele precisar de conserto, reparo ou aquisição de prótese e cadeira de rodas.

Parágrafo 13: Equipara-se para todos os efeitos jurídicos os direitos de funcionários autistas e pais de autistas. Os funcionários autistas terão assegurados os mesmos direitos previstos para pais de autistas, em situações de acompanhamento, suporte e flexibilização de jornada. Essa medida busca

garantir equidade e respeito às necessidades específicas.

Parágrafo 14: Será garantido apoio médico e terapêutico especializado, custeado pelo BANCO e realizado pela Cassi, incluindo acompanhamento psicológico e psiquiátrico, garantindo o abono das horas utilizadas para consultas e terapias.

Parágrafo 15: As vantagens do parágrafo anterior aplicam-se também aos funcionários e funcionárias que possuam filhos, dependentes ou pessoas sob guarda judicial, sem limite de idade, que demandem acompanhamento permanente especializado em razão de deficiência, transtornos do neurodesenvolvimento, doenças raras, condições psicossociais ou outras necessidades específicas de cuidado e suporte.

Parágrafo 16: O BANCO garantirá condições plenas de acessibilidade e inclusão às pessoas com deficiência, mobilidade reduzida, neurodivergentes e demais trabalhadores com necessidades específicas, em todas as suas dependências, próprias ou alugadas, observando a legislação vigente, normas técnicas aplicáveis e os princípios do desenho universal e da adaptação razoável.

Parágrafo 17: A acessibilidade compreenderá, entre outros aspectos:

- acessibilidade arquitetónica;
- comunicacional;
- tecnológica;
- instrumental;
- digital;
- mobiliária;
- sensorial;
- cognitiva;
- atitudinal.

Parágrafo 18: O BANCO promoverá a eliminação de barreiras físicas, tecnológicas e organizacionais que impeçam ou dificultem o pleno exercício das atividades laborais.

Parágrafo 19: As adequações de acessibilidade deverão observar as disposições da Lei Brasileira de Inclusão, do Decreto nº 5.296/2004 e das normas técnicas da ABNT aplicáveis, especialmente a NBR 9050.

Parágrafo 20: O BANCO assegurará adaptações razoáveis e tecnologias assistivas necessárias ao exercício pleno das atividades profissionais das pessoas com deficiência.

ARTIGO 40: 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 a solução negociada das divergências decorrentes da interpretação e da aplicação do

presente Acordo.

Parágrafo 1º: 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.

Parágrafo 2º: Serão mantidas as mesas temáticas acordadas no ACT 2024/2026, quais sejam: Saúde e Segurança no Trabalho, Modelos de Atendimento (exemplo: Plataforma de Suporte Operacional, Agências Varejo, Estilo e escritórios digitais e CRBB) e Entidades Patrocinadas de Bancos Incorporados. Serão criadas, ainda, mesas de Teletrabalho/Home office/Trabalho à Distância e Gerentes de Serviços, Caixas, Igualdade de oportunidades (priorizando os temas: PcDs, Gênero, Raça e LGBTQIA+) e instituirá, também, mesas temáticas para revisão dos modelos internos.

Parágrafo 3º: O BANCO transformará os Comitês de Ética em Comitês de Combate ao Assédio Moral de composição paritária entre indicados pelo Banco do Brasil e eleitos pelos funcionários.

Parágrafo 4º: Os representantes dos trabalhadores e entidades sindicais terão acesso a todas as denúncias formalizadas junto a Ouvidoria Interna sem passar pelo filtro da Gepes.

Parágrafo 5º: Será instalada uma mesa de negociação sobe o Economus Previdência e demais planos de previdência dos BANCOS incorporados.

Parágrafo 6º: As reuniões de negociação serão gravadas e transmitidas via internet.

Parágrafo 7º: O BANCO garantirá que haja reuniões periódicas de formação e orientação sobre Assédio Moral.

Parágrafo 8º: O BANCO criará programa de atendimento às vítimas de Assédio Moral a fim de combater constrangimentos, ranqueamentos e, ainda, coibir práticas contrárias ao Código de Defesa do Consumidor.

Parágrafo 9º: O BANCO realizará um encontro nacional para debater o plano de cargos e salários e remuneração variável (PDG/PLR), cuja pauta não exauriente segue em anexo.

ARTIGO 41: QUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E APRIMORAMENTO PESSOAL - O BANCO garantirá permanente qualificação profissional, inclusive para obtenção da certificação da ANBIMA – Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais, a fim de proporcional ao trabalhador o acompanhamento das mudanças do setor, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados, bem como proporcionar aprimoramento pessoal.

Parágrafo 1º: O BANCO fica obrigado a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus funcionários nos seguintes casos:

a) Por motivos de introdução de novas tecnologias.

b) Por motivos de realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência.

c) Por motivos de fusão e incorporação.

d) Por motivos de alteração ou atualização nas normas e exigências de certificações profissionais inerentes ao desempenho do trabalho, função que exerce e/ou cargo que ocupa (ex: ANBIMA).

e) Para a implementação de políticas institucionais de inclusão, acolhimento e sensibilização sobre neurodiversidade no ambiente de trabalho.

Parágrafo 2º: Anualmente, o BANCO ministrará cursos básicos (treinamento) aos seus funcionários, por um período mínimo de 96 (noventa e seis) horas, com ampliação dos cursos presenciais.

Parágrafo 3º: O BANCO obriga-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção até o valor de R$ 2.217,17 (Dois mil e duzentos e dezessete reais e dezessete centavos), durante o ano, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2026 até 31.08.2027, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

Parágrafo 4º: Os cursos solicitados pelo próprio BANCO deverão ser ressarcidos, independentemente do valor do curso e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

Parágrafo 5º: Fica assegurada aos funcionários a utilização do valor previsto no parágrafo 3º para o programa de aprimoramento pessoal.

Parágrafo 6º: Em caso de dispensa de função fica O BANCO incumbido de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o valor de R$ 2.217,17 (Dois mil e duzentos e dezessete reais e dezessete centavos), durante o ano, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2026 até 31.08.2027, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento) a esses funcionários.

Parágrafo 7º: Dentre os cursos profissionalizantes de que trata o Parágrafo 6º, incluem-se as autoescolas, quando para a obtenção de Carteira de Habilitação de motorista profissional.

Parágrafo 8º: O BANCO fará o reembolso em 100% de verba de aprimoramento destinada à prática de atividade física ou que promova o bem-estar físico e/ou mental do funcionário.

Parágrafo 9º: Os cursos auto-instrucionais (UNIBB) devem estar disponíveis para realização apenas nos locais de trabalho e no horário de serviço dos funcionários. Os cursos obrigatórios para concorrência nas funções serão abertos a todos os funcionários como público alvo para ressarcimento das

despesas.

Parágrafo 10: o horário será dentro do expediente para as provas e os estudos necessários para a certificação, com os mesmos pagos pelo BB.

Parágrafo 11: O BANCO avisará formalmente os trabalhadores abrangidos por este acordo no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste instrumento, quanto aos benefícios deste ARTIGO e quanto às orientações para utilização dos mesmos.

Parágrafo 12: O BANCO acabará com o estágio probatório nas contratações.

Parágrafo 13: Aos funcionários cedidos, inclusive os da Fundação Banco do Brasil, asseguram-se todos os direitos à participação em quaisquer cursos, presenciais ou não, o direito a participarem do processo seletivo de bolsas de graduação e pós-graduação, bem como o acesso aos serviços do SESMT.

Parágrafo 14: O BANCO implantará uma trilha de formação, no modelo de treinamento obrigatório e presencial, com cartilha física, de letramento sobre o etarismo. Além disso, procederá à inclusão de cláusula específica do tema no código de ética. Disponibilizará na UNIBB cursos direcionados a todo corpo funcional combatendo o etarismo. Realizará, ainda, programa de ascensão profissional voltado para funcionários 50+ adotando inclusive sistema de reserva de vagas.

ARTIGO 42: EQUIPARAÇÃO SALARIAL - O BANCO adequará em seu plano de comissões os adicionais de função e os pisos das mesmas em relação aos assistentes de departamentos para que recebam o salário equivalente ao de analistas que realizam os mesmos serviços.

Parágrafo 1º: O BANCO assegurará aos Assistentes que trabalharem como fiscais as suas comissões equiparadas com o ATR – Analistas Técnico Rural - RF8.

Parágrafo 2º: O BANCO reajustará os valores ressarcidos aos funcionários que fizerem uso de veículo próprio, bem como o valor das verbas de despesa de diárias e de quilometragem, com adiantamento integral das despesas para os empregados que necessitam viajar. Uma vez atualizado o valor, o mesmo será reajustado pelo mesmo índice da campanha nacional da categoria.

Parágrafo 3º: O BANCO acabará com o desvio de função de escrituário/agente comercials e assistentes que atuam como Analistas de TI em diversas unidades do BB.

Parágrafo 4º: O BANCO procederá a equiparação salarial dos atendentes CR com assistentes de negócio e atendimento, bem como dos gerentes de grupo com gerentes de relacionamento salvaguardando os direitos dos atendentes aos direitos da NR 17. ART 37.

Parágrafo 5º: O BANCO procederá a equiparação salarial do cargo de

assistente de operações pleno da rede diope com o cargo de analista I, bem como dos gerentes de grupo dessas equipes ao cargo de gerente de setor.

Parágrafo 6º: O BANCO procederá o enquadramento como assistentes PJ e gerentes PJ para os funcionários lotados no setor de cooperativas e franquias.

ARTIGO 43: TARIFAS, ANUIDADES, EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS – Serão implementados os seguintes critérios.

Parágrafo 1º: Não serão cobradas dos funcionários, aposentados e pensionistas, inclusive de BANCOS incorporados, tarifas e anuidades em serviços como renovação de cheque especial e de contas correntes, envio de DOC, 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 à data do início de vigência do presente acordo, salvo modificação mais favorável aos funcionários.

Parágrafo 2º: Redução da taxa de juros dos financiamentos e empréstimos para os funcionários, nos mesmos moldes e valores da PREVI.

Parágrafo 3º: Em casos de descomissionamentos, descensos, extinção de cargos e diminuição de dotação, por programas próprios do BANCO, tais como reestruturações e programas de ajustes de quadros, serão concedidos empréstimos e financiamentos e/ou repactuação dos empréstimos e financiamentos contratados antes da redução da remuneração, sem juros e correção monetárias, respeitando os seguintes critérios: readequação do financiamento de longo prazo, até o limite do desconto no percentual legal de 30% (trinta por cento) do salário mensal.

Parágrafo 4º: Na relação de crédito a cobrança será limitada ao dobro do crédito concedido ao funcionário, devendo haver necessário recalculo de parcelas em caso de redução de margem do consignado.

Parágrafo 5º: O BANCO aperfeiçoará o "Programa EquiliBBra", incluindo operações de crédito consignado e com garantia real, observando a capacidade de pagamento do funcionário.

Parágrafo 6º: O BANCO se compromete a criar linha de crédito para renegociação de dívidas de funcionários, com as seguintes características: público-alvo: Funcionário com dívidas junto ao BB, inadimplidas ou não, cujo montante das prestações mensais dessas obrigações ultrapassem o equivalente a 30% do salário bruto Recebido mensalmente pelo mesmo; Encargos financeiros: Parametrizado com as condições praticadas na primeira faixa do programa Minha Casa Minha Vida (hoje cerca 4,5% a.a.); Carência para pagamento: de 90 a 120 dias, admitindo prazo inferior condicionado à solicitação formal prévia por parte do devedor; Abatimento do montante: Caso necessário, o montante total das dívidas renegociadas será reduzido a valor que viabilize a realização da renegociação pretendida no prazo permitido considerando cálculo da capacidade de pagamento mensal do devedor nas condições normativas gerais que regem o tema.

ARTIGO 44: **ISONOMIA AOS FUNCIONÁRIOS PÓS JANEIRO DE 1998 E ORIUNDOS DE BANCOS INCORPORADOS** – O BANCO promoverá a isonomia salarial e de direitos de todos os seus funcionários.

Parágrafo 1º: Aos funcionários pós-97 e todos os funcionários em efetivo exercício, incluindo os oriundos de BANCOS incorporados será garantido o anuênio, estabelecido em 1% (um por cento) sobre as verbas básicas.

Parágrafo 2º: Aos funcionários pós-97 e todos os funcionários em efetivo exercício, incluindo os oriundos de BANCOS incorporados, serão garantidas férias de 35 (trinta e cinco) dias a partir do vigésimo ano de BANCO.

Parágrafo 3º: Aos funcionários pós-97 e todos os funcionários em efetivo exercício, incluindo os oriundos de BANCOS incorporados, será garantida a licença-prêmio, nos moldes do artigo 25 desta minuta.

ARTIGO 45 – PERMUTAS ENTRE FUNCIONÁRIOS – O BANCO, a pedido do funcionário e em havendo vaga no prefixo de destino, disponibilizará a permuta automática entre funcionários escrituário/agente comercials e comissionados, respeitando o último cargo exercido.

ARTIGO 46: **AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA DEPENDENTES** – O BANCO pagará o auxílio a partir de 06 (seis) anos de idade e até o final do ensino fundamental.

ARTIGO 47: **AUXÍLIO EDUCACIONAL** – O BANCO ampliará a oferta de bolsas de estudo de graduação e pós-graduação aos seus funcionários e dará transparência nos critérios de escolha e oferta.

ARTIGO 48: **RECLASSIFICAÇÃO DE FALTAS-GREVE E PARALISAÇÕES –** O BANCO reclassificará todas as faltas ainda não abonadas por dias de greve ou paralisações dos funcionários entre **2005 e 2026**. A FALTA-GREVE ficará visível somente ao próprio funcionário e não poderá ser objeto de consulta por outra matrícula.

I Serão reclassificadas as faltas por paralisações promovidas pelos sindicatos em Dias Nacionais de Luta e contra os projetos de lei da terceirização e as greves gerais convocadas pelas centrais sindicais.

II Será instituído código único a todos os funcionários no período de greve.

ARTIGO 49: **AUXÍLIO CULTURA** – O BANCO fornecerá a todos os seus funcionários vale mensal para cultura, em valor correspondente a ¼ (um quarto) do salário mínimo nacional vigente, sendo automaticamente

reajustado sempre que houver atualização do salário mínimo.

Parágrafo único: O BANCO instituirá benefício no valor anual de 30% do salário mínimo direcionado à aquisição de livros (físicos/ebooks/kindle), a ser creditado na conta corrente do funcionário ou pago através de voucher ou cartão presente.

ARTIGO 50: **NOME SOCIAL** – O BANCO disponibilizará em seus regulamentos internos o direito a utilizar nome social a todas as pessoas que utilizam nome distinto do registro civil, dentro da política de respeito à diversidade, para acabar com a discriminação a colegas LGBTQIA+.

ARTIGO 51: CASAMENTO E UNIÃO ESTÁVEL - Para fins de concessão de benefícios previstos neste acordo, a união estável será equiparada ao casamento.

ARTIGO 52: LICENÇA PARENTALIDADE – O BANCO concederá licença parental remunerada de 180 (cento e oitenta) dias a partir do nascimento, adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas, sem prejuízo do emprego ou salário, para o desempenho da atividade parental.

Parágrafo 1º: No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto e se estenderá por período igual ao da internação hospitalar do prematuro.

Parágrafo 2º: Caso a pessoa gestante deseje iniciar o gozo da licença parental antes do parto, a outra pessoa de referência poderá optar por iniciar o gozo de sua licença parental a partir do parto.

ARTIGO 53: REINTEGRAÇÃO DOS DEMITIDOS POR ATO DE GESTÃO– o BANCO efetuará a reintegração de todos os demitidos sem justa causa, por ato de gestão.

ARTIGO 54: HOMOLOGAÇÃO DE DESLIGAMENTOS – Todas as homologações de desligamento do Banco do Brasil serão feitas obrigatoriamente no Sindicato dos Bancários da base jurisdicionante.

ARTIGO 55: CONGRESSO DOS FUNCIONÁRIOS DO Banco do Brasil, ENCONTROS REGIONAIS E CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BANCÁRIOS - O BANCO reconhecerá a participação de todos os funcionários, incluindo aqueles sem mandato de representante sindical de base ou de direção sindical nos fóruns organizativos da categoria bancária e abonará a ausência solicitada pela CONTRAF-CUT com código de ponto eletrônico específico.

Parágrafo 1º: Para efeito do caput deste artigo, serão considerados fóruns organizativos os seguintes eventos:

I Encontros Estaduais ou Regionais dos funcionários do Banco do Brasil

II Conferências Estaduais ou Regionais dos Bancários

III Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil

IV Conferência Nacional dos Bancários ou de Trabalhadores do Ramo Financeiro.

ARTIGO 56: REPRESENTAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO Banco do Brasil - O BANCO valorizará a representação do Conselheiro de Administração Eleito pelos Funcionários – CAREF disponibilizando cessão de tempo integral, com uma estrutura adequada para realização do trabalho: como gabinete, assessoria escolhida pelo eleito, espaço nos meios de comunicação do BANCO, verbas para viagem e, principalmente, que não haja restrições para a escolha do representante.

Parágrafo 1º: Será retirado qualquer impeditivo para candidatura e ao exercício do mandato do CAREF, inclusive o fato do funcionário estar respondendo ou estar cumprido punição disciplinar.

Parágrafo 2º: O BANCO garantirá que os funcionários recebam quinzenalmente um boletim eletrônico feito pelo representante dos funcionários no conselho de administração.

ARTIGO 57: REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DO BANCO DO BRASIL NO EXTERIOR – Os assuntos relacionados aos trabalhadores contratados no exterior e sua representação serão parte integrante dos processos de negociação permanente entre Banco do Brasil e CONTRAF-CUT, considerando que a partir da internacionalização do Banco do Brasil e a assinatura do Acordo Marco, faz-se necessário colocar em prática um processo centralizado de negociação, válidos para todos os trabalhadores.

Parágrafo 1º: Os trabalhadores nas unidades do BANCO no exterior farão jus ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR com apuração a partir de 1º de janeiro de 2026.

Parágrafo 2º: O BANCO assinará o Termo de Neutralidade e respeitará a forma de criação do sindicato e a representação dos trabalhadores nos Estados Unidos da América, considerando o respeito à legislação local e a previsão no Acordo Marco.

ARTIGO 58: O Banco do Brasil - ESTRUTURA E O SEU PAPEL COMO BANCO PÚBLICO – O BANCO reforçará o compromisso com os brasileiros e com o desenvolvimento, atuando como instrumento de políticas públicas.

Parágrafo 1º: O BANCO iniciará a retomada dos Programas de microcrédito e criação das agências de DRS.

Parágrafo 2º: O BANCO incluirá novamente as palavras 'funcionários' e o caráter de 'BANCO PÚBLICO' na missão do Banco do Brasil.

Parágrafo 3º: O BANCO recriará em sua estrutura a Vice-presidência de Gestão de Pessoas.

Parágrafo 4º: O BANCO promoverá o fim do PAET - Programa de Alternativas para o Executivo em Transição – para executivos que saem do BB.

Parágrafo 5º: O BANCO efetuará a suspensão imediata da implementação das agências digitais e o estabelecimento de mesa de negociação com a representação dos trabalhadores e trabalhadoras, para que isso seja negociado junto à categoria, exigindo a manutenção da dotação das agências, sem redução ou transferências dos postos de trabalho.

ARTIGO 59: DO TRABALHO À DISTÂNCIA - Fica estabelecido que na vigência do presente Acordo Coletivo para a prestação de serviço à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto - deverão ser observadas, como parâmetros mínimos, as previsões abaixo:

Parágrafo 1º: Formalização do contrato de trabalho à distância – O trabalho à distância, em todas as modalidades, não poderá ser imposto ao trabalhador, unilateralmente pelo BANCO, sendo obrigatória a sua anuência e a forma escrita para a sua celebração, e deverá ser anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo imprescindíveis as seguintes informações:

i- Nomes e qualificações dos contratantes;
ii- Descrição das atividades;
iii- Remuneração contratada;
iv- Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;
v- Indicação do setor/área/departamento em que o trabalhador estará alocado, com indicação dos dados de seu supervisor direto.

Parágrafo 2º: Teletrabalho – Deve ser garantida a igualdade de tratamento, remuneração e direitos do trabalhador que realize seu trabalho à distância, especial, mas não exclusivamente, os mencionados a seguir:

i- funcionário, ao menos 04 (quatro) dias por mês, nas dependências do BANCO, em posto de trabalho adequado à execução da tarefa, além de acesso ao local físico do BANCO e aos seus colegas de setor/área/departamento, bem como aos demais trabalhadores do BANCO;

ii- Concessão de todos os benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, deferidos aos demais trabalhadores do BANCO;

iii- Recebimento de idêntica remuneração à percebida pelos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam

de forma presencial;

iv- Concessão de vale-transporte/ auxílio combustível proporcional aos dias em que o trabalhador atuar de forma presencial, ou comparecer ao BANCO, devendo o desconto respectivo observar o número de dias trabalhados;

v- Recebimento de auxílio alimentação adicional;

vi- Recebimento de ferramentas e equipamentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, garantindo que sejam dotados com dispositivos de segurança, em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, devendo o BANCO adotar as medidas necessárias para que o trabalhador em regime de teletrabalho mantenha-se trabalhando em conformidade com as Normas de Saúde e Segurança, promovendo a orientação e a disponibilização de máquinas, mobiliário ergonômico, conectividade, iluminação adequada, acústica e headset (headfone), e dos equipamento de proteção individual, se necessários;

vii- Participação em cursos de treinamento e formação, inclusive presencial;

viii- Possibilidade de ascensão profissional, devendo ser informado sobre eventuais vagas disponíveis, bem como sobre processos seletivos internos;

ix- Participação efetiva, inclusive presencial, em confraternizações e eventos dos quais participem os demais trabalhadores de seu setor/área/departamento;

x- Cumprimento da jornada contratual, devendo ser implantado controle de jornada, com mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções dos teletrabalhadores, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual;

xi- Alteração de jornada somente por meio de acordo escrito;

xii- Comunicação com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas de realização de reuniões e eventos. O número de reuniões diárias e semanais deverá considerar não só a jornada de trabalho e a adequação com as demais tarefas a serem desempenhadas, mas também o desgaste cognitivo e mental decorrente da participação nas referidas reuniões;

xiii- O pagamento das horas extras, que só poderão ser prestadas eventualmente;

xiv- Privacidade nos períodos de descanso, nos quais não deverão receber demandas;

xv- O treinamento de trabalhadores em posição de chefia para compreensão das particularidades do regime de teletrabalho e

respeito aos períodos de repouso garantidos por força constitucional e infraconstitucional, com certificação específica;

xvi- O treinamento dos teletrabalhadores visando o aperfeiçoamento da capacidade autorregulatória para clara distinção entre o tempo destinado ao trabalho e os períodos de repouso e lazer, com conscientização acerca dos impactos familiares e individuais da hiperconexão laboral, com certificação específica;

xvii- Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho

xviii- Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exclusivamente durante a jornada normal de trabalho, sendo que os custos deverão ser arcados pelo BANCO.

xix- Implementar o teletrabalho nos prefixos em formato digital e híbrido (atendimento virtual e presencial), tais como os atuais Private, Estilo Investidor, Estilo, Leve, Exclusivo e Corporate, bem como as segmentações a serem criadas nestes formatos.

xx- Que o on-office não impacte nos 30%.

xxi- Pausa de 10 minutos a cada hora trabalhada, em função da pressão contínua exercida pelo BANCO para o funcionário estar "logado".

xxii- A oferta dessa modalidade de trabalho na dependência deverá ser igual a todos os funcionários da dependência. Justificativa: evitar que seja utilizado como instrumento de pressão gerencial.

xxiii- Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldades tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução.

xxiv- Ampliar o teletrabalho para cargos que não exigem atendimento presencial.

xxv- Garantia de reunião virtual com direção do sindicato e com delegados sindicais com participação de todos os funcionários em Teletrabalho.

Parágrafo 3º: Custos e gastos – Todos os custos com a execução das atividades do trabalhador que atua à distância, inclusive material de escritório, computadores, equipamentos ergonômicos, cadeiras, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet, devem ser integralmente arcados pelos BANCO, que deverá, ainda, pagar o auxílio trabalho remoto/teletrabalho, R$ 608,08 (seiscentos e oito reais e oito centavos) por mês, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido

entre 01.09.2026 até 31.08.2027, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

Parágrafo 4º: Saúde – O BANCO é responsável pela manutenção da saúde dos trabalhadores, devendo cumprir as Normas de Saúde e Segurança, orientando-os sobre as medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverá, ainda, garantir o acesso, por meio de canal específico para atendimento médico e psicológico.

Parágrafo 5º: Representação Coletiva – A representação dos trabalhadores em sindicatos, associações, comissão interna de prevenção à acidente e demais estruturas deve considerar e integrar os que exercem seu trabalho à distância, com observância ao seguinte:

i- trabalhador à distância poderá votar e ser votado, em conformidade às disposições do estatuto da entidade sindical e demais regulamentos dos órgãos de representação;

ii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelo BANCO poderão ser utilizados pelo trabalhador para participar de reuniões promovidas pelas entidades sindicais e de representação coletiva;

iii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelo BANCO poderão ser utilizados pelas entidades sindicais e de representação coletiva para comunicação com o trabalhador;

iv- O BANCO deverá fornecer às entidades sindicais e de representação coletiva as informações sobre os trabalhadores à distância, encaminhando, inclusive, os contratos escritos celebrados;

v- O BANCO se compromete a disponibilizar, mediante solicitação fundamentada da entidade sindical, os registros de login/logout de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções do trabalhador em regime de teletrabalho;

vi- O BANCO deverá repassar aos trabalhadores informações sindicais constantes dos quadros de aviso, ou outros comunicados relevantes, quando solicitado pela entidade sindical;

vii- O BANCO deverá possibilitar a realização de campanhas de sindicalização, virtual ou presencial;

viii- O BANCO deverá informar o meio de acesso por e-mail e/ou WhatsApp dos trabalhadores em trabalho à distância, especialmente para participação em assembleias, reuniões e outras atividades sindicais.

ix- O sindicato que representará o funcionário em regime de teletrabalho, trabalho à distância ou remoto, será aquele da mesma unidade onde exerceria o regime presencial.

Parágrafo 6º: Transição do Regime Presencial para o Trabalho à Distância e do Trabalho à Distância para Presencial – A transição de um regime para outro deverá ser feita por mútuo acordo, exceto na hipótese de pedido formulado pelo trabalhador para retornar ao regime presencial após 12 (doze) meses trabalhando à distância, hipótese em que será obrigatória a alteração.

Parágrafo 7º - Os trabalhadores PcDs e/ou com filhos com até 71(setenta e um) meses de idade ou que sejam PcDs (pessoas com deficiência) deverão ter seus pedidos para transição para o regime de trabalho à distância atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada.

Parágrafo 8º: Violência Doméstica – Na hipótese de trabalhadora vítima de violência doméstica serão aplicáveis as seguintes regras:

I - O trabalho em domicílio somente será possível mediante sua expressa solicitação;

II - O trabalho à distância será garantido à trabalhadora separada de seu agressor, judicialmente ou não, mediante sua solicitação expressa.

Parágrafo 9º: Metas – Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial, não devendo ser feita cobrança por celular, WhatsApp ou outro aplicativo.

TÍTULO IV: DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

ARTIGO 60: EXCLUSÃO DO BANCO DE DISSÍDIOS COLETIVOS - O BANCO fica desobrigado do cumprimento de quaisquer dissídios coletivos regionais, envolvendo entidades sindicais de BANCOS e bancários, em todo o território nacional, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN 2026/2027, naquilo que não colidir com o presente Acordo.

Parágrafo Único: O presente acordo não outorga direitos aos Sindicatos abaixo assinados de ingressarem com dissídios coletivos regionais ou com ações de cumprimento de dissídios coletivos regionais contra o BANCO, tendo em vista a existência de quadro de carreira nacional.

ARTIGO 61: REPRESENTAÇÃO - Os presidentes da CONTRAF e da FEEB SP/MS declaram, neste ato, que representam as Entidades Sindicais abaixo relacionadas, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 10 (dez) dias, os documentos de representação que lhes outorgam poderes para firmar o presente Instrumento.

ARTIGO 62: VIGÊNCIA - Os artigos do presente Acordo terão vigência no período de 01 de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, sendo a sua vigência prorrogada extraordinariamente até que as partes firmem novo

contrato coletivo.

São Paulo (SP), _____ de junho de 2026.

Juvandia Moreira
Presidenta da Contraf-CUT
Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários

Neiva Ribeiro
Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários

Fernanda Lopes de Oliveira
Coordenadora da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil