



## **MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS DA POUPEX** **2009/2010**

### **ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL**

A **POUPEX** corrigirá em **01.09.2009**, todas as verbas salariais de seus empregados com aumento de do mínimo **10% (cinco por cento)** sendo 5% (cinco) por cento de aumento real, acrescido do percentual de inflação acumulado no período compreendido entre **01.09.2008 até 31.08.2009**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não serão compensados os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

### **ARTIGO 2º - PROTEÇÃO SALARIAL**

A partir de **01.09.2009** a **POUPEX** protegerá os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos empregados, recompondo o seu valor real acordado em **01.09.2009**, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a **3% (três por cento)**, medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

### **ARTIGO 3º - PISO SALARIAL**

Nenhum empregado poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções, na **POUPEX**, com valores inferiores aos seguintes:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: **R\$ 1.638,81;**
- b) Pessoal de Escritório: **R\$ 2.392,95;**
- c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos: **R\$ 3.828,82;**
- d) Primeiro comissionado: **R\$ 4.068,00;**
- e) Primeiro gerente: **R\$ 5.384,14;**

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em lei, será observado o salário de ingresso estabelecido nesta Cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

### **ARTIGO 4º - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Os empregados da **POUPEX**, representados neste acordo, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da **POUPEX**, inclusive quanto ao período referente ao exercício de **2010**, ao pagamento de **3 (três)** salários-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em **setembro/2009**.

**§ 1º** - A **POUPEX** pagará a título de parcela adicional o valor fixo de **R\$ 3.850,00 (três mil oitocentos e cinquenta reais)**, não limitado aos valores e percentuais previstos no caput do presente artigo.



§ 2º - Para o pagamento a título de PLR e parcela adicional não serão compensados outros pagamentos efetuados por planos próprios de remuneração variável, PL e PPR.

§ 3º - Aos empregados da **POUPEX** que tiverem sido admitidos ou que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por qualquer motivo, no decorrer do semestre referente ao qual estará sendo paga a participação nos lucros, é garantida a participação proporcional ao período trabalhado, considerando-se como mês o período igual ou superior a quinze dias.

#### **ARTIGO 5º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, a **POUPEX** pagará, até o dia **30 de março** de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

#### **ARTIGO 6º - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A **POUPEX** pagará aos seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas o equivalente ao percentual de **2% (dois por cento)** sobre o salário básico recebido, a título de anuênio, para cada ano de serviço prestado à **POUPEX**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A **POUPEX** pagará o correspondente acréscimo de adicional por tempo de serviço, a partir do início do mês em que o empregado completar o período aquisitivo do benefício.

#### **ARTIGO 7º - ADICIONAL NOTURNO**

A **POUPEX** pagará a seus empregados, a título de adicional noturno, por hora trabalhada no horário compreendido entre **dezenove horas e sete horas**, o valor correspondente da hora normal acrescida de **60% (sessenta por cento)**.

#### **ARTIGO 8º - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

O empregado poderá vir a ser transferido para localidade diversa daquela onde estiver prestando serviço. Se esta transferência ocorrer por interesse da **POUPEX**, e com concordância do servidor, o mesmo fará jus a:

- a) Ajuda de custo para despesas com mudanças; no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão da cláusula salários de ingresso.
- b) Passagens, ou seu valor em moeda corrente, a critério do empregado, inclusive para dependentes legais, de acordo com as normas;
- c) Abono de 5 (cinco) dias úteis, necessários à instalação na nova localidade;
- d) Abono de vencimento e contagem de tempo de serviço no período de instalação e trânsito;



e) Ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e a 50% do valor de aluguel, em relação aos próximos 12 meses;

#### **ARTIGO 9º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **125% (cento e vinte e cinco por cento)**, sendo vedada a sua compensação.

§ 1º - Quando prestadas durante a semana anterior, a **POUPEX** pagará também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados, domingos e feriados.

§ 2º - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa, comissões.

#### **ARTIGO 10º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam, e aos que venham a exercer, na vigência do presente acordo, as funções de Caixa e empregados de tesouraria, o direito à percepção de **50% (cinquenta por cento)** sobre a remuneração mensal, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§ 1º - A gratificação prevista nesta Cláusula é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na Cláusula "Comissão de Função", quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

§ 2º - A gratificação prevista nesta cláusula será computada para fins de concessão de benefícios, relativamente aos afastamentos por doença comum, acidente de trabalho e/ou por doenças profissionais e do trabalho, licença gestante, ou qualquer outro previsto na legislação.

#### **ARTIGO 11º - AUXÍLIO PERMANÊNCIA**

Em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, com a concordância do empregado, por período de até **(três meses)**, a **POUPEX** garantirá o pagamento integral das despesas com hospedagem e transporte.

#### **ARTIGO 12º - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**

A **POUPEX** pagará a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a **1,5 (um vírgula cinco)** vez a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas.



### **ARTIGO 13º - COMISSÃO DE FUNÇÃO**

A Comissão de função a que alude o Parágrafo Segundo do Art. 224 da CLT não será inferior a **70% (setenta por cento)**, sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos das cláusulas 1º e 2º desta minuta.

### **ARTIGO 14º – SUBSTITUIÇÕES**

As substituições na **POUPEX** serão as previstas na CLT e nos Normativos da **POUPEX**, segundo o critério a seguir:

**a)** O titular de função comissionada que se afastar, temporariamente, deixará vaga a função até o retorno. Durante este período, outro comissionado a exercerá, cumulativamente com a sua função. Na ausência ou inexistência deste empregado admitir-se-á a substituição por outro designado pela Administração, ainda que de caráter provisório. Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário do substituído;

**b)** Nos afastamentos do titular, ao substituto não-comissionado será paga a comissão integral; tratando-se de substituto já comissionado e a função do substituído for de nível mais elevado, haverá o pagamento da diferença.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As substituições de funções comissionadas por mais de 90 (noventa) dias ininterruptos, darão ao substituto, direito a vantagem da comissão inclusive nas férias e nas faltas abonadas, ocorridas durante o exercício da função.

### **ARTIGO 15º - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ CESTA-ALIMENTAÇÃO**

A **POUPEX** concederá em folha de pagamento, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho ou função, auxílio para custeio de refeição/alimentação fora do domicílio, no valor equivalente a **R\$ 40,04 (quarenta reais e quatro centavos)** por dia.

§ 1º - O pagamento dos auxílios previstos neste artigo será feito no dia do crédito salarial do mês e se estende aos períodos de férias.

§ 2º - O benefício será pago sempre à base de **22 (vinte e dois)** dias, independente do mês.

### **ARTIGO 16º - LICENÇA ADOÇÃO**

A **POUPEX** concederá licença de 120 (cento e vinte dias) às empregadas que adotarem crianças com idade máxima de 6 (seis) anos, e 180 (cento e oitenta dias) as empregadas que adotarem crianças com até 6 meses incompletos, sem prejuízo do emprego e do salário.

### **ARTIGO 17º - ASSISTÊNCIA À INFÂNCIA**

A **POUPEX** pagará mensalmente, na FOPAG, aos empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por 6 (seis) meses aos empregados demitidos, de ambos os sexos, que tenham filhos, inclusive adotivos, e até que os mesmos completem a idade de 7 (sete) anos, auxílio no valor de um salário mínimo **R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais)**, para cada filho dependente a título de ressarcimento de despesas efetivadas com creche, instituições análogas ou babá, dispensada a apresentação de documentos comprobatórios dos gastos.



§ 1º – Quando ambos os cônjuges forem empregados da **POUPEX**, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito o cônjuge que deverá perceber o benefício.

#### **ARTIGO 18º – SALÁRIO MATERNIDADE**

A **POUPEX** celebrará convênio com o INSS, em um prazo de até 30 dias, a contar da data da assinatura do presente acordo, com o objetivo de garantir celeridade no pagamento do salário maternidade, de tal forma que as empregadas venham a receber na mesma data de pagamento dos salários dos demais empregados.

#### **ARTIGO 19º - AUXÍLIO A FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR**

A **POUPEX** reembolsará aos seus empregados, até o valor mensal de um salário mínimo **R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais)** para cada filho, inclusive para os adotados, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de primeiro e segundo grau.

#### **ARTIGO 20º - AUXÍLIO EDUCACIONAL**

A **POUPEX** pagará Auxílio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o nível superior de ensino, graduação ou pós-graduação, na seguinte proporção:

- a) Cursos afins ao sistema financeiro: Administração, Ciências Contábeis, Economia, Direito, Matemática, Informática, etc., 100% do valor da mensalidade.
- b) Demais cursos que não estejam relacionados nos cursos afins, 70% do valor da mensalidade.

§ 1º - O ressarcimento do pagamento da mensalidade ou matrícula, deverá ser efetuado em conta corrente, no máximo em cinco dias a partir da apresentação do recibo pago, ao departamento competente.

§ 2º - A suspensão da bolsa de estudo se dará apenas em caso de demissão por justa causa, ou abandono da faculdade.

§ 3º - A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do ano, semestre ou disciplina que repetir, sendo que, com a aprovação, o empregado voltará a receber a bolsa na mesma proporção apresentada para os anos seguintes.

§ 4º - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

§ 5º - A **POUPEX** ressarcirá integralmente as despesas com inscrições para os Vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano.



§ 6º - Quando se tratar de cursos afins ao sistema financeiro, não haverá limite para a utilização deste benefício, no que se refere ao número de cursos.

#### **ARTIGO 21º - AUXÍLIO FUNERAL**

A **POUPEX** pagará, aos seus empregados, auxílio funeral no valor de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)**, pelo falecimento do cônjuge do empregado e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso a **POUPEX** já conceda o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinadora, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

#### **ARTIGO 22º - AJUDA PARA DESLOCAMENTO**

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, a **POUPEX** pagará aos seus empregados, que encerram suas atividades em período por este acordo considerado noturno, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de **R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais)**, respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§ 1º - O disposto nesta Cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

§ 2º - Caso a **POUPEX** já forneça condução, ficará isenta do pagamento desta verba.

§ 3º - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta Cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

§ 4º - As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pela **POUPEX**.

#### **ARTIGO 23º - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, será abonada a ausência para prestação de prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, que se realize em horário coincidente com o do serviço, mediante comunicação formal da instituição de ensino, entendido que: a falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior **ou necessidade de realização de estágio obrigatório** a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola.



#### **ARTIGO 24º - ABONO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS**

A **POUPEX** creditará em conta corrente, o aludido abono, com antecedência de cinco dias úteis, além das demais vantagens previstas em Lei, desde que solicitadas pelo empregado.

#### **ARTIGO 25º - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

A **POUPEX** concederá aos seus empregados por ocasião de férias, desde que solicitado, empréstimo equivalente a uma remuneração bruta, cuja devolução será feita em 10 (dez) prestações mensais.

§ 1º - O Benefício não será cumulativo e o empregado só poderá solicitar novo empréstimo, após a liquidação do anterior.

§ 2º A qualquer época o saldo devedor do benefício poderá ser quitado, desde que de uma única vez.

#### **ARTIGO 26º - ABONO DE FÉRIAS**

O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário da época da concessão das férias.

#### **ARTIGO 27º - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Todo empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

#### **ARTIGO 28º – UNIFORME**

Quando exigido ou previamente permitido pela **POUPEX**, será por ela fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado, ficando ressalvada a possibilidade de pagamento anual do valor fixo de **R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, para a aquisição do vestuário.

#### **ARTIGO 29º - ABONO ASSIDUIDADE**

A **POUPEX** concederá aos seus empregados para cada ano de serviços prestados, 05 (cinco) dias úteis, a título de abono assiduidade, para utilização nas datas de livre escolha do empregado, mediante aviso prévio à chefia da UTA e atendida a conveniência do serviço.

§ 1º - o benefício é cumulativo e poderá ser convertido em espécie por ocasião das férias.

§ 2º - a concessão deste benefício fica condicionada à inexistência de punição e faltas não justificadas.

#### **ARTIGO 30º - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos nos seguintes termos:



**I** - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

**II** - 6 (seis) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**III** - 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;

**IV** - 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, ao pai ou adotante em caso de nascimento de filho, garantindo-se 10 (dez) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante imediatamente após o término da licença maternidade;

**V** - 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

**VI** - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;

**VII** - 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.

**VIII** - descanso remunerado de 120 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.

**IX** - à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

§ 1º - O sábado não será considerado dia útil.

§ 2º - Entende-se por ascendentes pais, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

### **ARTIGO 31º - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO**

A todos os funcionários da **POUPEX** que comprovadamente venham a internar filho(a) menor de 18 (dezoito) anos, solteiro, em estabelecimento hospitalar, terão direito a 2 (duas) faltas, ou seja, o dia da internação e no dia subsequente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

§ 1º - Quando se tratar de internação de filho excepcional ou deficiente físico, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

§ 2º - A internação ocorrida após as 18h será considerada como efetivada no dia subsequente, para efeito deste artigo.

§ 3º - Se a internação ultrapassar 2 (dois) dias, as ausências subsequentes serão remuneradas enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.



§ 4º - Quando se tratar de filho com doença infecto-contagiosa, nos casos em que a escola / berçário / creche não tenham, comprovadamente, esquema especial de quarentena para receber a criança, a mãe / pai / responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

### **ARTIGO 32º - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Os empregados da **POUPEX** gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão, nas seguintes situações:

- a) Gestante: A gestante, desde a gravidez, até 1 (um) ano após o nascimento do filho;
- b) Alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) Doença: Por 180 (cento e oitenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) Trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho e ocupacional, manutenção do contrato de trabalho com a **POUPEX** a contar do diagnóstico até, no mínimo, 24 meses após a cessação do tratamento médico.
  - d.1 - Se do infortúnio laboral resultar seqüela que implique em redução da capacidade funcional, o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que adquira o tempo necessário à aposentadoria.
  - d.2 - Constatado após a dispensa, que o empregado é portador de moléstia ocupacional ou do trabalho, a **POUPEX** fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio-doença acidentário.
- e) Pré-aposentadoria: A partir de 30 (trinta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatício com a **POUPEX**;
- f) Pré-aposentadoria: A partir de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os homens que tiverem o mínimo de 25 (vinte e cinco) anos de vínculo ininterrupto, e as mulheres que contarem com 20 (vinte) anos de vínculo ininterrupto com a **POUPEX**;
- g) Os empregados que haviam adquirido a estabilidade pré-aposentadoria especificada no Acordo, terão a mesma estendida até que possam efetivamente requerer aposentadoria. Caso a **POUPEX** tenha violado essa disposição, demitindo o empregado que já tivesse iniciado o período estável, ficam obrigadas a reintegrá-lo no prazo máximo de 48 horas da notificação do empregado.



h) pai: O pai, desde a gravidez e até 1 (um) ano após o nascimento do filho.

i) Aborto/natimorto: Em caso de aborto e natimorto, devidamente comprovado por atestado médico, por 1 ano após o ocorrido;

j) Adotante: até 1 (um) ano após a adoção;

l) ao que sofreu seqüestro, até 60 meses da ocorrência do fato, ressalvada a hipótese do item d.1 deste artigo;

**§ 1º** - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata este artigo, deve observar-se que:

I - aos compreendidos na alínea "e", a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela **POUPEX**, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir as condições previstas;

II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", a estabilidade não compreende os casos de demissão por força maior;

**§ 2º** - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela **POUPEX**, de seu estado de gravidez, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta artigo, sob pena de perda do período de estabilidade suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ressalvadas disposições mais favoráveis.

### **ARTIGO 33º - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO, RETROATIVO**

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas leis nº. s 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº. 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente Cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do empregador.

### **ARTIGO 34º - ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE**

A **POUPEX** tomará todas as medidas cabíveis, com ênfase nas de caráter coletivo e preventivo, que ofereçam completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho e/ou de doença de origem ocupacional. Além da implementação destas medidas, serão pagos os seguintes adicionais:



a) Adicional de Insalubridade - Aos empregados da **POUPEX** que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, incluídos aí, os empregados dos setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, laboratório, revelação de filmes e manipulação de substâncias tóxicas, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatórios, bem como os empregados que exerçam ou venham a exercer a função de caixa, que trabalhem em subsolo, e em outros postos da **POUPEX** que paguem a seus empregados, será pago um adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do empregado para todos os efeitos legais, calculado sobre a globalidade salarial.

b) Adicional de Periculosidade - Será devido o adicional de periculosidade, de 40% (quarenta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os empregados da **POUPEX**, que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade.

c) Adicional de Penosidade – A **POUPEX** pagará um adicional nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a todos os empregados que exerçam atividades física ou mental exaustivas, segundo definição a ser negociada com o Sindicato dos Bancários nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente acordo de trabalho, ressalvado a qualquer modo, as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos, e neste acordo coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Entre as medidas preventivas previstas no caput, a **POUPEX** procederá à limpeza e manutenção, bimestralmente, dos equipamentos de ar condicionado.

### **ARTIGO 35º - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho, para todos os trabalhadores da **POUPEX**, inclusive comissionados, será de 5 horas diárias e 25 horas semanais, garantindo-se um intervalo de 15 minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada.

§ 1º - Para assegurar a observância e o cumprimento da jornada de 5 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, a **POUPEX** organizará 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e quando se fizer necessário, dois turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará após as 8 horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 12 horas.

§ 2º - Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no caput, aquele ocupado pelo empregado em cursos de treinamento e reuniões convocadas pela **POUPEX**.

§ 3º - O Sindicato dos Bancários poderá fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com o respectivo empregador.



§ 4º - A **POUPEX** arcará com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso de escriturário, por empregado e por irregularidade constatada na forma do parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

§ 5º - A **POUPEX** deverá possibilitar aos seus empregados o registro da jornada de trabalho, por meio de cartão de ponto ou outros meios com os quais o Sindicato concordar independentemente do número de empregados no estabelecimento.

### **ARTIGO 36º - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A **POUPEX** garantirá permanente qualificação profissional, para que o trabalhador possa acompanhar as mudanças do setor, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados.

§ 1º - A **POUPEX** ficará obrigada 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.

§ 2º - Anualmente, a **POUPEX** ministrará cursos básicos (treinamento) aos seus funcionários, por um período mínimo de 96 horas.

§ 3º - A **POUPEX** obriga-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos seus empregados até o valor de **R\$ 903,18 (novecentos e três reais e dezoito centavos)** durante o ano, sendo que os valores não serão cumulativos.

§ 4º - Os cursos solicitados pela própria **POUPEX** deverão ser ressarcidos independentemente do valor do curso e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

§ 5º - Em caso de demissão sem justa causa, respeitados os critérios definidos neste acordo, fica a **POUPEX** incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o Valor de R\$ 821,08 (oitocentos e vinte e um reais e oito centavos) aos ex-empregados, a qual efetuará o pagamento diretamente da **POUPEX**, no máximo, até 5 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

§ 6º - A **POUPEX** avisará formalmente aos seus empregados no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste acordo, quanto aos benefícios desta cláusula e quanto à orientações para utilização dos mesmos.



## ARTIGO 37º - DOS EXAMES MÉDICOS

Os empregados da POUPEX por este acordo, serão submetidos a exames médicos previstos neste instrumento coletivo e na legislação, devendo sempre ser realizados por médico especializado em Medicina do Trabalho e em local diverso e apropriado do que desenvolve suas atividades.

§ 1º - Nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de moléstia do trabalho e profissional.

§ 2º - O empregado que trabalhar em atividade que exige esforços repetitivos ou que atue em tele-atendimento deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, otorrinolaringológicos e ortopédicos, com periodicidade máxima de seis meses e, em sendo constatados sintomas de doenças profissionais, será imediatamente transferido para o exercício de atividade diversa, mantendo-se inalterada a remuneração então “percebida”.

§ 3º - Além dos exames médicos periódicos e demissional, a **POUPEX** se obriga a realizar também, garantindo e primando sempre pela qualidade, os demais exames previstos na NR-7, como, por exemplo, o admissional, o de retorno ao trabalho e de mudança de função.

§ 4º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados.

§ 5º - A CIPA terá acesso aos resultados dos exames médicos e informações relativas a afastamentos por incapacidade, temporária ou permanente, decorrente da atividade profissional.

§ 6º - A empregada gestante deverá ter suas atividades funcionais, ou setor de trabalho, alterados provisoriamente segundo a necessidade de melhor proteção da gestação, sempre que exigido por laudo médico.

§ 7º - Suspeitando-se da ocorrência de moléstia ocupacional, o médico fornecerá ao trabalhador laudo médico detalhado, mencionando o diagnóstico e as causas prováveis da doença, devendo o empregador, imediatamente, emitir a C.A.T., e encaminhar o empregado ao INSS para tratamento e abertura do auxílio-doença acidentário.

§ 8º - A **POUPEX** enviará ao Sindicato dos Bancários, cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere a NR-7, item 7.4.6.11.

§ 9º - O trabalhador poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

§ 10º - A **POUPEX** custeará anualmente as despesas de exames de prevenção de câncer ginecológico e de mamas às trabalhadoras a partir dos 40 anos de idade. Também serão



custeados os exames anuais de prevenção do câncer de próstata, para os empregados a partir de 40 anos.

### **ARTIGO 38º - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS**

A **POUPEX** se obriga a dar assistência médico/psicológica, bem como assistência financeira a todo empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

§ 1º - Fica proibido ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para a constatação da existência do vírus da AIDS.

§ 2º - A **POUPEX** deverá adotar política global de prevenção contra a AIDS e de acompanhamento integral a doentes soropositivos, junto com o Sindicato e as CIPAs, no prazo de noventa dias, contados a partir da data de assinatura deste acordo.

§ 3º - É garantido ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

### **ARTIGO 39º - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Com o objetivo de oferecer resistência, interferir na lógica da gestão individual para coletiva e exigir o fim das metas abusivas, fica convencionado que a **POUPEX** pagará mensalmente a título de remuneração complementar **10% (dez por cento)** sobre o total das vendas de produtos realizadas nas unidades e **5% (cinco por cento)** da receita de prestação de serviços, apurada trimestralmente e distribuída de forma linear.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Sempre que solicitado pelo Sindicato a **POUPEX** se sujeita a aplicação dos termos do que vier a ser convencionado; deverá ainda fornecer todas as informações solicitadas atinentes à matéria remuneração variável, no prazo máximo de 20 dias.

### **ARTIGO 40º - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTES**

Caso a **POUPEX** não mantenha convênio com o INSS para pagamento de benefícios, continuará a realizar o pagamento dos salários aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

§ 1º - Após o início do pagamento do auxílio doença, fica assegurado ao empregado suplementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração recebida pelo trabalhador, inclusive comissões, gratificações, adicionais, como se na ativa estivesse, até a cessação do auxílio doença.

§ 2º - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente de assalto ou ataque consumado ou não, sem definição quanto à invalidez permanente, a **POUPEX** complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive quanto ao 13º salário, gratificações, comissões e adicionais,



como se na ativa estivesse, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada ou não à **POUPEX**.

§ 3º - Quando o empregado não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção dos salários até o término do tratamento.

§ 4º - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações.

§ 5º - Os pagamentos de que trata esta cláusula deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais empregados.

§ 6º - A **POUPEX** manterá o pagamento do salário ao empregado cujo auxílio-doença tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

#### **ARTIGO 41º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR AO EMPREGADO DESPEDIDO**

O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir do convênio de Assistência Médica e Hospitalar, contratado pela **POUPEX**, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de serviço, mantidas as condições do plano ao qual se vinculava o empregado.

Vínculo Empregatício com a <b>POUPEX</b>	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
De 5 (cinco) a 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
De 10 (dez) a 20 (Vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (Vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

#### **ARTIGO 42º - DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

A **POUPEX** se compromete a promover o treinamento de seus empregados, especialmente daqueles que executam as tarefas administrativas, sobre os procedimentos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.

#### **ARTIGO 43º - NORMAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE, MEDICINA DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A inobservância das normas relativas à segurança, higiene, medicina do trabalho ou Previdência Social, obriga a **POUPEX** a indenizar os prejuízos que isso vier a causar ao trabalhador, independentemente das penalidades e conseqüências nas áreas trabalhista, cível e criminal.

#### **ARTIGO 44º - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL**

Todos os empregados da **POUPEX** que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforços dos membros superiores e coluna vertebral, como caixas, escriturários, digitadores, mecanógrafos, telefonista, entre outros, gozarão de 10 minutos de intervalo a cada 50 minutos trabalhados, conforme estabelece a NR 17, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.



§ 1º - Os intervalos referidos no caput serão remunerados e considerados na duração normal de trabalho.

§ 2º - Os intervalos serão considerados como horário de descanso não podendo o trabalhador exercer outra atividade laboral durante sua realização.

§ 3º - O trabalhador não será obrigado a realizar exercícios físicos durante o intervalo, sendo prática indicada apenas em caráter de sugestão.

§ 4º - Caso a **POUPEX** desrespeite os intervalos previstos neste artigo estará sujeita à multa de 50% (cinquenta por cento) do maior piso estabelecido neste acordo, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

#### **ARTIGO 45º - MEDICINA DO TRABALHO**

A **POUPEX** compromete-se a implantar, juntamente com médicos especializados em Medicina do Trabalho, um programa de combate à Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT).

#### **ARTIGO 46º - ACIDENTE DE TRABALHO**

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos deste acordo, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluídos os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho e apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto, inclusive aqueles sofridos por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição.

§ 1º - A **POUPEX** se obriga a considerar como doenças ocupacionais, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções, uma vez estabelecido o nexo causal.

§ 2º - Para o empregado que for dispensado com moléstia profissional ou do trabalho, a **POUPEX** garantirá a imediata reintegração e providenciará o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio doença-acidentária.

§ 3º - A **POUPEX** obriga-se a dar cumprimento à norma técnica específica sobre LER (Lesões por Esforços Repetitivos), do MPS de 1993.

§ 4º - É obrigatória a comunicação ao INSS da ocorrência de acidente e de doenças do trabalho e profissionais, constatadas ou que sejam objeto de suspeita, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

§ 5º - Para efeito de doença do trabalho e ocupacional, considera-se como dia do acidente o dia em que for realizado o diagnóstico, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou, o dia da segregação compulsória, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro.



§ 6º - Deverão ser entregues cópias das comunicações de que trata este artigo e das CATs - Comunicações de Acidentes de Trabalho, bem como fichas de análise dos acidentes, ao acidentado, à CIPA-COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES e ao Sindicato, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência do sinistro ou do momento em que forem diagnosticadas as moléstias, salvo no caso de acidente fatal, quando o prazo será de 24 h.

§ 7º - A **POUPEX** se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente de trabalho ocorridos nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, ficando esclarecido que a CIPA e o Sindicato, terão acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados.

§ 8º - O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento.

§ 9º - A **POUPEX** se responsabilizará por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho e profissional, inclusive despesas com deslocamento e medicamentos.

§ 10º - Quando do retorno ao trabalho, após a licença por acidente ou doença ocupacional, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, facultando-se à CIPA e ao Sindicato o acompanhamento da reabilitação.

§ 11º - O trabalhador que, em razão de seqüela resultante de acidente ou doença de qualquer natureza, estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, será readaptado, na mesma dependência, para o exercício de atividades adequadas ao seu estado de saúde, sem a perda de quaisquer direitos e sem qualquer prejuízo salarial, especialmente quanto a adicionais, gratificações e comissões percebidos anteriormente.

§ 12º - Caso o trabalhador não possa ser readaptado na mesma dependência, poderá ser transferido para uma dependência mais próxima, após consulta ao mesmo e ao Sindicato.

§ 13º - A **POUPEX** cumprirá o Programa de Prevenção e Acompanhamento das L.E.R. - Lesões por Esforços Repetitivos elaborado conjuntamente pela Federação Nacional dos Bancos e a Executiva Nacional dos Bancários.

§ 14º - A **POUPEX** permitirá que o Sindicato realize vistoria no local de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho, bem como controlar a implementação do Programa de Prevenção das LER. As irregularidades constatadas serão encaminhadas à **POUPEX** para serem solucionadas.



§ 15º - A **POUPEX** elaborará os relatórios do PPRA-Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e repassará cópias dos mesmos ao Sindicato com o respectivo cronograma de implementação.

#### **ARTIGO 47º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Durante o período em que o empregado da **POUPEX** estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, dentro do período de vigência deste acordo, não percebendo a suplementação salarial, o ônus do Prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pela **POUPEX**, será da responsabilidade da mesma.

#### **ARTIGO 48º - DA MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS**

O funcionário da **POUPEX** afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como parto, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios de auxílio alimentação, auxílio cesta alimentação, vale transporte, conferidos aos empregados em atividade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Caso a **POUPEX** não mantenha convênio com o INSS para pagamento de benefícios, continuará a realizar o pagamento dos salários aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

#### **ARTIGO 49º - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica assegurada aos empregados, a seus filhos, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo, aos pais, bem como aos irmãos menores de 18 anos ou inválidos e aos aposentados e respectivos dependentes, no mínimo, a cobertura de plano de saúde padrão e assistência odontológica, sem limitação e sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

§ 1º - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios do caput, pelo período de 1 (um) ano, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

§ 2º - A assistência de que trata o "caput" do presente artigo se estenderá pelo período de 2 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

§ 3º - No caso de falecimento do empregado será garantida assistência médica e odontológica aos seus dependentes, pelo período de cinco anos.

§ 4º - Após os períodos de concessão acima estipulados, o trabalhador terá direito de optar pela manutenção do convênio, por um período de até 30 meses, desde que arque com o ônus do convênio.

**ARTIGO 50º - CARTA DE DISPENSA** - Após a observância dos procedimentos estabelecidos neste acordo, no artigo garantias contra a dispensa imotivada, caso a dispensa



do empregado seja mantida, será a dispensa formalizada por escrito, de forma clara, especificando os motivos da demissão.

#### **ARTIGO 51º - AVISO PRÉVIO**

A **POUPEX** se compromete a conceder aviso prévio de 60 (sessenta) dias a todos os seus empregados demitidos sem justa causa, na forma da Lei.

#### **ARTIGO 52º - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Em caso de demissão será paga indenização adicional à prevista na legislação, considerando como referência, a maior remuneração do empregado, nos seguintes termos:

- a) Até 5 (cinco) anos - 1 (um) valor do aviso prévio
- b) Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos - 2 (dois) valores do aviso prévio
- c) Mais de 10 (dez) até 15 (quinze) anos- 3 (três) valores do aviso prévio
- d) Mais de 15 (quinze) até 20 (vinte) anos - 4 (quatro) valores do aviso prévio
- e) Mais de 20 (vinte) até 25 (vinte e cinco) anos- 5 (cinco) valores do aviso prévio
- f) Mais de 25 (vinte e cinco) até 30 anos - 6 (seis) valores do aviso prévio
- g) Mais de 30 (trinta) anos- 7 (sete) valores do aviso prévio

#### **ARTIGO 53º - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

Quando exigida pela lei, a empresa se apresentará perante o **sindicato profissional**, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das **verbas rescisórias**, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento, devendo eventuais diferenças serem quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do § 2º deste artigo. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

**§ 1º** - Compreendem o ato homologatório, dentre outros, além do pagamento das verbas rescisórias, a liberação do termo de rescisão contratual devidamente chancelado pelo sindicato que deverá ser feito juntamente com os demais documentos inerentes à rescisão contratual.

**§ 2º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, deverão ser incluídos nas verbas a serem pagas ao empregado, os valores referentes às diferenças da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo judiciário.

**§ 3º** - Se excedido o prazo previsto no caput do presente artigo, a POUPEX, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

**§ 4º** - Não comparecendo o empregado, a POUPEX dará do fato conhecimento ao Sindicato, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que a desobrigará do disposto no parágrafo anterior.



§ 5º - Comparecendo a POUPEX, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do empregador nesse ato.

§ 6º - As disposições deste artigo não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

§ 7º - Em caso de cessação do contrato de trabalho no período de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base até a data da assinatura de protocolo ou deste acordo, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, a poupex efetivará o pagamento das diferenças salariais e indenizatórias decorrentes destes instrumentos, em até 10 dias consecutivos da assinatura dos mesmos.

#### **ARTIGO 54º - TEMPO DE SERVIÇO**

Para efeito de gozo de benefício relativo a tempo de serviço, será considerado o período de trabalho a contar da data de admissão do empregado na **POUPEX**.

#### **ARTIGO 55º - GARANTIA NO EMPREGO**

A **POUPEX** garantirá o emprego dos empregados abrangidos por este acordo durante a vigência do mesmo.

#### **ARTIGO 56º - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA**

A **POUPEX** reconhece os termos da Convenção nº. 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto neste artigo.

I - Independentemente do número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais ou análogas, somente poderão verificar-se após a comprovação dos motivos perante o respectivo Sindicato com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas enquanto durarem as negociações.

II - Quando a **POUPEX** tiver a intenção de dispensar empregado fora da hipótese do inciso I desta cláusula, desde que a intenção de dispensa esteja baseada em motivo relacionado à capacidade ou comportamento do empregado, bem como à falta grave, o mesmo não poderá ser dispensado sem que tenham sido observados os procedimentos abaixo mencionados:

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual dar-se-á amplo direito de defesa e acompanhamento por parte do Sindicato, prevendo-se as seguintes etapas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II:

a) Para instalação do processo administrativo, o empregado deverá ser comunicado por escrito pelo empregador acerca dos motivos do processo, sendo que o empregado poderá recorrer à comissão paritária para esclarecer os fatos e verificar a existência de motivos ensejadores para a punição ou dispensa pretendida, sendo que durante à apuração será remunerado normalmente;



- b)** Após as discussões mencionadas, o empregado interessado poderá recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, tendo o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu as discussões em nível administrativo.
- c)** Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo, caso a **POUPEX** tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;
- d)** É facultado ao Sindicato dos Bancários o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo.
- e)** A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a **POUPEX** em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades.
- f)** Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de um representante para cada 50 empregados, garantindo-se um mínimo de dois representantes e um máximo de cinco representantes.

#### **ARTIGO 57º - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE**

A **POUPEX** garantirá para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outra unidade no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso.

§ 1º - Fica assegurado à funcionária gestante o afastamento de suas funções, a qualquer tempo por ordem médica, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens.

§ 2º - Fica garantida a sua irremovibilidade nos casos em que não houver recomendação médica em contrário

#### **ARTIGO 58º - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS**

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos parceiros (as) de empregados(as) abrangidos(as) por este acordo, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de união civil decorra de relacionamento homoafetivo, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

§ 1º - A comprovação da condição de parceiro (a) se dará com fulcro nos princípios da Constituição Federal e legislação infraconstitucional aplicável para os casais heterossexuais.

§ 2º - No caso de adoção por casal homoafetivo, deverão ser observadas as mesmas garantias estabelecidas para os casais heterossexuais.

**ARTIGO 59º - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES** – A **POUPEX** dará cumprimento às Convenções 100 e 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).



§ 1º - Será constituída no prazo máximo de 15 dias da assinatura deste acordo coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas a igualdade de oportunidades ( relações de gênero, raça, orientação sexual, às pessoas portadoras de deficiência física e de DST/AIDS, e outras questões ).

§ 2º - A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderá ser convidado o Sindicato ou entidade especializada nos temas para subsidiar o debate.

§ 3º - A **POUPEX** deverá possibilitar aos representantes componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência física e orientação sexual.

§ 4º - A **POUPEX** se comprometerá a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

§ 5º - A **POUPEX** se comprometerá a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação que leve à interiorização ou intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, étnicos, regionais e religiosos.

#### **ARTIGO 60º - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A **POUPEX** implementará os ditames consubstanciados na lei 8.213, artigo 93, e na legislação pertinente, estabelecendo diretrizes quanto à contratação de pessoal, no sentido de garantir oportunidade de emprego aos beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No prazo máximo de 90 dias, a **POUPEX** encaminhará ao Sindicato dos Bancários, relatórios informando acerca do cumprimento do disposto no caput.

#### **ARTIGO 61º - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

A **POUPEX** se comprometerá a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a Contraf e o Sindicato, devendo:

- a) Promover por meio das CIPAS e o Sindicato, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Publicar obras específicas;
- c) Disponibilizar mural e quadro de avisos ao Sindicato, para que possa afixar cartazes e divulgar eventos;
- d) Estabelecer calendário de reuniões nas dependências;



e) Realizar Oficinas com especialistas da área;

**§ 1º** - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartide (Sindicato e POUPEX)

**§ 2º** - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano.

**§ 3º** - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

**§ 4º** - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

**§ 5º** - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

#### **ARTIGO 62º - ASSÉDIO MORAL**

A POUPEX coibirá situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado contra os trabalhadores. Para tanto deverá implantar programa com o acompanhamento do Sindicato, SESMT e CIPA que inclua as seguintes medidas:

- a) realização de cursos e seminários periódicos sobre o tema voltados aos administradores;
- b) produção de materiais de orientação às chefias e esclarecimentos aos funcionários;
- c) criação de manual de conduta que coíba práticas de gestão que afrontem a dignidade dos funcionários;
- d) inclusão nos cursos para novos gestores treinamento específico sobre o tema;
- e) realização de campanha interna com cartazes, folderes, cartilhas e outros materiais;
- f) caracterização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) inclusão nos critérios de promoção, no caso de funções que envolvam gerenciamento de pessoas, a avaliação de habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal;
- h) criação de mecanismos que possibilitem a denúncia, garantida a preservação do denunciante;

**§ 1º** - Caberá à POUPEX, SESMT, CIPA e Sindicato, averiguar a prática de assédio moral e outras formas de violência organizacional e tomar as medidas necessárias para coibi-las, mediante:

- a) apresentação de denúncia devidamente fundamentada por parte do empregado ao seu sindicato;
- b) apresentação pelo sindicato, à diretoria da POUPEX, da denúncia formalmente recebida;



c) apuração será de responsabilidade da POUPEX, mediante constituição de comissão no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento da denúncia, que terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para conclusão dos trabalhos, com emissão de parecer sobre a ocorrência, do qual deverá ser encaminhada cópia ao empregado, SESMT, CIPA e Sindicato.

§ 2º - Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pela POUPEX, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

### **ARTIGO 63º - MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS E SEQÜESTROS**

Dentre outras medidas que possa tomar, a **POUPEX** arcará com todas as despesas advindas de assaltos às suas dependências com o ressarcimento de valores materiais subtraídos dos funcionários e seus familiares, vigilantes, clientes e usuários, bem como de tratamento psicoterápico quando constatado "nexo causal" ou técnico decorrentes de assalto ou tentativa de assalto, inclusive pela permanência em cárcere privado durante o assalto ou tentativa, ainda que esta situação aconteça fora das dependências, como vem ocorrendo com o seqüestro de empregados de outras Instituições Financeiras e de seus familiares.

§ 1º - A responsabilidade aludida no caput independe da comprovação do dolo ou culpa da **POUPEX**.

§ 2º - A indenização pelos danos psicofisiológicos e/ou patrimoniais sofridos será arbitrada pelo Juízo competente, de acordo com sua gravidade.

§ 3º - A **POUPEX** fica obrigada a prestar todo atendimento necessário (médico, psicológico, de segurança) ao bancário e a sua família em caso de ameaças, seqüestros e outros delitos, consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às suas dependências. E caso o trabalhador ou familiares tenham que auxiliar a polícia no reconhecimento dos delinqüentes, a **POUPEX** deverá garantir segurança individual para os mesmos, enquanto se fizer necessário.

§ 4º - No caso de assalto a qualquer dependência, consumado ou não, deve ser feita comunicação imediata à CIPA e ao Sindicato e ser fechado o estabelecimento, até que as condições de segurança sejam fiscalizadas pelos órgãos competentes, sendo que os empregados deverão ser dispensados das atividades nesse dia e somente deverão retornar ao estabelecimento após o cumprimento das normas aplicáveis.

§ 5º - Após à avaliação do quadro de saúde dos empregados, caso não apresentem condições de trabalho, deverão ser afastados imediatamente sem prejuízo do salário.

§ 6º - Ainda que neste atendimento o trabalhador não apresente qualquer conseqüência, física ou psicológica, a **POUPEX** emitirá CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) para todos os empregados que se encontravam no estabelecimento no momento da ocorrência,



indicando o assalto e/ou seqüestro, de modo a prevenir problemas em eventual e futuro gravame.

#### **ARTIGO 64º - DAS GARANTIAS PARA O REABILITANDO**

A **POUPEX** deverá desenvolver programas de reabilitação para os funcionários que retornarem à atividade e ainda apresentarem seqüelas.

§ 1º - Para atingir o objetivo acima, a **POUPEX** deverá promover a revisão das rotinas de trabalho dos empregados e a melhoria das condições do ambiente.

§ 2º - Deverá integrar esse programa de reabilitação, curso de atualização acerca das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado.

§ 3º - O empregado tem o direito a manter todos os benefícios de que gozava anteriormente.

§ 4º - Não poderá ser exigida produtividade do empregado em seu período de reabilitação.

#### **ARTIGO 65º - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO**

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, a **POUPEX** pagará indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de 100 salários mínimos do DIEESE, atualizado pelo índice conforme o critério estipulado no artigo 1, acrescido do aumento previsto no artigo 2.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A indenização de que trata a presente Cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério da **POUPEX**.

#### **ARTIGO 66º - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho para divulgar informações e fazer contato com os empregados vinculados a este acordo.

#### **ARTIGO 67º - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS**

A **POUPEX** colocará à disposição do Sindicato quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos empregados abrangidos por este acordo.

#### **ARTIGO 68º - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a **POUPEX** colocará à disposição do Sindicato, local de grande afluxo, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais.



## **ARTIGO 69º - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO**

Fica assegurado aos representantes do Sindicato o direito de acesso às informações na forma a seguir descrita:

- a) Todas as informações relativas à jornada de trabalho e condições de saúde e trabalho, quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
- b) Em caso de eventual plano de reestruturação produtiva ou conversão tecnológica, assim considerado o que importar em substituição das atividades desenvolvidas pelos empregados por tecnologia ou equipamentos, máquinas ou aparelhos de informática, a **POUPEX** deverá comunicar ao Sindicato no prazo de pelo menos 1 (um) ano de antecedência, devendo ser proporcionado o direito ao Sindicato de realizar consulta e reunião com os empregados no local de trabalho.
- c) A **POUPEX** fornecerá ao Sindicato, por meio magnético, até 30 de junho, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS.
- d) A **POUPEX** fornecerá ao Sindicato, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência deste acordo, as informações relativas à mão-de-obra (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas).
- e) A **POUPEX** fornecerá ao Sindicato, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

§ 1º - Todas as informações serão remetidas ao Sindicato no prazo máximo de 30 (trinta) dias da solicitação por escrito ou da ocorrência do fato.

§ 2º - Fica acordado que as partes poderão acessar os dados referidos no caput existentes em órgãos públicos e ou/afins.

## **ARTIGO 70º - INSTITUIÇÃO DA FIGURA DO DELEGADO SINDICAL**

Fica mantida a figura do Delegado Sindical a ser eleito por empregados da própria **POUPEX**.

§ 1º - A **POUPEX** facilitará condições de local para realização das eleições dos Delegados Sindicais.

§ 2º - As eleições de que se trata, deverão envolver apenas os empregados lotados na Sede, na proporção de 1(um) delegado Sindical para cada 50 (cinquenta) empregados ou fração de 25 (vinte e cinco).

§ 3º - O Delegado Sindical terá acesso às informações relativas ao corpo de empregados e à **POUPEX**, mediante solicitações e justificativa, por escrito à **POUPEX**, que analisará a conveniência do atendimento.



**§ 4º** - O Delegado Sindical não poderá ser removido da unidade que o elegeu, salvo se a pedido do mesmo.

### **ARTIGO 71º - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na cláusula frequência livre do dirigente sindical, poderão ausentar-se do serviço, para participação em atividades sindicais, até 5 (cinco) dias úteis por ano, desde que pré-avisado a **POUPEX**, por escrito, pelo Sindicato, com a antecedência mínima de 24h.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

### **ARTIGO 72º - DESCONTO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVO / TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL / TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES**

De conformidade com o aprovado nas respectivas assembleias gerais do Sindicato dos Bancários de Brasília, a **POUPEX** procederá ao desconto nos salários dos seus empregados, com repasse até 10 (dez) dias, ao Sindicato em valores e condições estabelecidas pelo mesmo.

**§ 1º** - Os descontos não repassados no prazo estipulado neste artigo serão acrescidos de:

- a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);
- b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.
- c) multa de 10% (dez por cento).

**§ 2º** - É garantido o direito de oposição ao desconto a ser efetuado mediante requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar do mesmo, nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, devendo o mesmo ser entregue individual e pessoalmente nos prazos e locais estabelecidos pelo Sindicato dos Bancários de Brasília.

**§ 3º** – Caso a **POUPEX** incentive ou contribua de qualquer forma, independentemente de exercer coação ao empregado, responderá pela multa de 100% (cem por cento) do valor total da contribuição a que estiver obrigada a repassar, além de indenização por perdas e danos ao sindicato prejudicado.

### **ARTIGO 73º - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

A **POUPEX**, no ato em que efetivar o repasse das mensalidades para o Sindicato, obriga-se a apresentar, além da relação de associados que sofrerão desconto de mensalidade em FOPAG, uma relação complementar, informando os associados que tiverem seu desconto interrompido naquele mês, com a justificativa cabível, de acordo com as seguintes hipóteses:

- a) Falecimento;
- b) Desligamento da **POUPEX**;



- c) Aposentadoria;
- d) Licença não remunerada;
- e) Transferência para outra localidade fora da base territorial.

#### **ARTIGO 74º - DAS CIPAS**

A POUPEX promoverá a constituição da CIPA por meio de eleições de todos os seus membros, inclusive dos representantes de unidades que não comportem a comissão, estendidas a todos, inclusive suplentes, as prerrogativas previstas nos itens 5.8 e 5.9 da NR 5 do MTE.

§ 1º A POUPEX garantirá o funcionamento das CIPAS com a liberação pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras cipas, orientações aos empregados entre outras atividades.

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

§ 3º A participação do Sindicato prevista no parágrafo anterior está garantida inclusive no caso de estabelecimentos que irão constituir CIPA pela primeira vez.

§ 4º O Sindicato terá amplo acesso às atas das reuniões da CIPA.

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

#### **ARTIGO 75º - DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO**

A POUPEX pelo presente acordo obriga-se a fornecer mensalmente ao Sindicato listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica.

#### **ARTIGO 76º - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

A POUPEX instituirá um programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria com vistas a favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição.

#### **ARTIGO 77º - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão total ou parcial, denúncia ou revogação dar-se-á nos termos da legislação em vigor, ficando mantida inalteradas as condições ajustadas, até que sobrevenha novo acordo coletivo de trabalho.

#### **ARTIGO 78º - DATA DO PAGAMENTO**

Fica estabelecido o dia 25 de cada mês, para o pagamento dos empregados ou o dia útil imediatamente anterior se aquela data não ocorrer em dia útil.



#### **ARTIGO 79º - UNIFICAÇÃO DA DATA BASE**

Serão considerados bancários, para os efeitos regulamentares de direito, todos aqueles que trabalham na **POUPEX**, exceto os empregados pertencentes às categorias diferenciadas.

#### **ARTIGO 80º - NORMAS PARA CONCILIAÇÃO**

As partes comprometem-se a desenvolver processo negocial para solução de conflitos e divergências surgidas por motivo de aplicação do presente acordo.

#### **ARTIGO 81º - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

Se violada qualquer Cláusula deste Acordo, ficará o infrator obrigado a multa no valor de 100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

#### **ARTIGO 82º - 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO**

A **POUPEX** concederá aos seus empregados, até o último dia útil do mês de novembro de **2008**, décima terceira cesta alimentação no valor de **um salário mínimo**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade a partir de 1º de janeiro de 2005, farão jus ao recebimento da 13ª cesta alimentação, na forma do caput deste artigo.

#### **ARTIGO 83º – DA ASCENSÃO PROFISSIONAL**

A **POUPEX** estabelecerá metas de gênero e raça para quaisquer cursos e treinamentos, visando equalizar as oportunidades de ascensão profissional de negros e mulheres.

#### **ARTIGO 84º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO**

A **POUPEX** pagará o décimo quarto salário, no mês de celebração do presente acordo, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

#### **ARTIGO 85º - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA**

A **POUPEX** reembolsará aos empregados ou empregadas que tenham “filhos com deficiência” que exijam cuidados permanentes”, independentemente da idade, até o valor mensal de dois salários mínimos, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a convênio mantido pela **POUPEX**.

#### **ARTIGO 86º - TERCEIRIZAÇÃO**

A **POUPEX** suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.



### **ARTIGO 87º - ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

Os empregados com deficiência terão direito ao abono de faltas, em todas as ocasiões em que houver necessidade de ida a médicos, nestes englobadas as terapias e fisioterapias de modo geral, bem como nos casos de conserto/reparo nas ajudas técnicas que os auxiliem, conforme definido no **capítulo VII, artigo 61 do Decreto Federal nº. 5296 de 02/12/2004.**

§ 1º - A comprovação da falta se dará, mediante apresentação de atestado emitido por prestador de serviços técnicos da área específica da deficiência do trabalhador.

§ 2º - O abono constante do caput também se aplica aos empregados que possuem filhos, ou seja, responsáveis legais de pessoas com deficiência.

### **ARTIGO 88º - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO**

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta da **POUPEX** e não poderão ser descontadas dos empregados.

### **ARTIGO 89º - ESTÁGIO PROFISSIONAL**

Ficam observados os limites e critérios estabelecidos pela lei número 6.494/77 e 8859/94 para a contratação de estagiários.

§ 1º - Em nenhuma situação poderá a empresa contratar estagiários para substituir empregado no desempenho de sua função.

§ 2º - A **POUPEX** não poderá contratar como estagiários, número maior do que 0,5% (meio por cento) do quadro de empregados.

§ 3º – A **POUPEX** reconhecerá a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados.

§ 4º – A **POUPEX** deverá notificar ao Sindicato acerca de quaisquer contratações de estagiários verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste acordo.

### **ARTIGO 90º - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES**

A **POUPEX** se obriga a negociar com o Banco do Brasil a isenção de tarifas para seus funcionários e ainda o estabelecimento de juros não superiores a 1% a.m, nas operações de cheque especial, empréstimos e cartão de crédito.

### **ARTIGO 91º - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS**

Será constituída no prazo de até 45 dias a contar da assinatura deste acordo, comissão bipartite sobre mudanças tecnológicas para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional da **POUPEX**, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras situações similares.

§ 1º - A comissão será constituída por representantes dos empregados e da **POUPEX** e contará com a participação de representantes das CIPAs e SESMT. Também poderão ser convidados especialistas no tema para subsidiar o debate.



§ 2º – A **POUPEX** informará previamente, com antecedência de pelo menos 1 (um) ano, aos membros componentes da comissão quanto à existência de projetos que intencionem implantar quanto a mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras similares.

#### **ARTIGO 92º - DESPESAS COM TRANSPORTE**

A **POUPEX** concederá o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio do pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº. 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº. 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16 de novembro de 1987.

§ 1º - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação da **POUPEX** nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 2% (dois por cento) do salário básico do empregado.

§ 2º - O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como em caso de licença maternidade, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

§ 3º - Para efeito de aplicação deste artigo, serão observadas todas as despesas efetivadas com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos e intermunicipais, trens, metrô, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento.

§ 4º - Será ressarcido em até 24 horas e da mesma forma estabelecida no caput, as despesas decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento, no deslocamento dos empregados para visitas à clientes.

#### **ARTIGO 93º - OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Será construído padrão de prevenção de adoecimento/promoção da saúde do trabalhador, negociado com o Sindicato, que inclua campanhas, debates, grupos de trabalho, entre outras medidas.

§ 1º – Também serão elaborados programas que incluam apoio terapêutico para outras questões relacionadas à saúde pública tais como: alcoolismo, drogadicção, stress, doenças cardíacas, tabagismo; entre outras.

§ 2º – A **POUPEX** assegurará a não exposição ao fumo no local de trabalho.

§ 3º - A **POUPEX** criará programa de atenção integral à saúde do bancário, com foco na prevenção de doenças crônicas, por meio de equipe multiprofissional (médicos, psicólogos, terapeutas) e etc.



§ 4º – Será elaborado também, com a participação do Sindicato, padrão de utilização de recursos naturais, tais como materiais reciclados, madeiras certificadas e reaproveitamento de rejeitos, visando a preservação do ambiente de trabalho e o meio ambiente como um todo.

#### **ARTIGO 94º - CUSTEIO DE TRATAMENTO ALTERNATIVO E MEDICAMENTOSO**

A **POUPEX** custeará o pagamento de tratamentos alternativo e medicamentoso, inclusive psicoterapia, para os bancários que emitiram CAT, desde que decorra de prescrição médica.

#### **ARTIGO 95º - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT**

Será garantido ao Sindicato a participação na organização, convocação e realização da SIPAT.

#### **ARTIGO 96º - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO**

O Sindicato poderá fiscalizar a implantação de medidas preventivas em relação à saúde ocupacional dos trabalhadores, em todos os locais de trabalho.

#### **ARTIGO 97º - DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DA EMPRESA**

A **POUPEX** fornecerá ao Sindicato dos Bancários os demonstrativos contábeis regulares, publicados semestral e anualmente, no prazo máximo de 05 dias corridos da sua efetiva publicação.

#### **ARTIGO 98º - AUXÍLIO REFEIÇÃO E CESTA ALIMENTAÇÃO PARA APOSENTADOS**

A **POUPEX** instituirá plano de previdência com Benefício Exclusivo, para garantir o pagamento de valores equivalentes aos do auxílio refeição e cesta alimentação.

§ 1º- Esse benefício será pago aos aposentados e pensionistas por morte ou invalidez.

§ 2º - As reservas necessárias para manutenção desse benefício serão custeadas exclusivamente pela **POUPEX**.

§ 3º - A **POUPEX** recolherá ao plano de previdência a contribuição mensalmente.

§ 4º - A **POUPEX** fará o aporte das reservas referentes ao tempo de serviço anterior à constituição do plano de previdência, num prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º - O empregado com mais de 10 (dez) anos de trabalho terá a opção de recebimento do benefício proporcional, em caso de desligamento da **POUPEX**.



§ 6º - O empregado terá as opções de resgate e portabilidade do total das reservas desse benefício, em caso de desligamento da POUPEX.

#### **ARTIGO 99º - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL**

A POUPEX concederá aos trabalhadores (pais, mães ou responsável legal), redução da jornada pelo período de duas horas, para acompanhamento médico/educacional de filho até 18 anos, solteiro, quando necessário.

§ 1º - O benefício de que trata esta cláusula será concedido pelo prazo solicitado e comprovado através de laudo prescritivo do tratamento a que a pessoa deverá ser submetida.

§ 2º – Quando se tratar de filho com deficiência, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

#### **ARTIGO 100º - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ**

Aos empregados aposentados por invalidez por acidente do trabalho ou doença de origem ocupacional, serão garantidos todos os direitos contratados para a categoria, mesmo aqueles posteriores à data da aposentadoria.

§ 1º - Aos aposentados que tiverem o benefício suspenso pelo INSS com o conseqüente retorno ao mesmo posto de trabalho, conforme prevê o artigo 574 da CLT, será garantida estabilidade por vinte e quatro meses, bem como todos os direitos mencionados no caput.

§ 2º – Será garantida também a participação no Programa de Reabilitação Ocupacional ao trabalhador com aposentadoria por invalidez suspensa pelo INSS.

#### **ARTIGO 101º - CONVERSÃO DE ANUÊNIO EM ESPÉCIE**

Fica assegurada a todos os funcionários da POUPEX a conversão em espécie do anuênio, em qualquer período.

#### **ARTIGO 102º - EXTENSÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE**

A POUPEX se compromete a estender de 120 para 180 dias a licença-maternidade, a todas as empregadas, a partir da assinatura deste acordo, em conformidade da lei.



### **ARTIGO 103º - COMISSÃO PARA DISCUTIR PCS**

A POUPEX criará em 90 dias uma comissão paritária juntamente com o Sindicato, para discutir o aperfeiçoamento do PCS em vigor, bem como a criação de critérios para titulação, enquadramento e substituições decorrentes do PCS.

### **ARTIGO 104º - CONCESSÃO DE TAXAS DIFERENCIADAS PARA FINANCIAMENTO**

A POUPEX concederá a seus empregados, independentemente do tempo de serviço, e da renda, empréstimo habitacional com taxas diferenciadas, ou seja, menores que a do mercado vigente.

### **ARTIGO 105º - ABONO ÚNICO**

A POUPEX concederá abono único no valor de **2.237,40** (dois mil, duzentos e trinta e sete reais e quarenta centavos), aos empregados ativos.

§ 1º - o abono será pago em duas parcelas iguais sendo a primeira na fopag de **dezembro de 2009 e a segunda na fopag de janeiro de 2010**.

§ 2º - o abono será pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no período de entre 1 setembro de 2008 e 31 de agosto de 2009. Será considerado mês completo fração igual o superior a 15 dias.

§ 3º - o abono será estendido aos funcionários afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade.

**ARTIGO 106º - VIGÊNCIA** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de **2009 a 31 de agosto de 2010**.