

## MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO HSBC 2013/2014

### REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

#### **ARTIGO 1º - SOBRE PLANO DE CARGOS COMISSÕES E SALÁRIOS (PCCS)**

As partes ajustam entre si a constituição, no prazo máximo de 60 dias, de comissão paritária para, por meio de calendário específico de reuniões, construir um Plano de Cargos, Comissões e Salários - PCCS, que deverá prever entre outros:

I - critérios claros, justo e que valorize todos os empregados da empresa.

II – que preveja reajuste anual de 1% (um por cento) todas as verbas de natureza salarial, a cada ano completo de serviço ou que vier a completar-se.

**Parágrafo 1º** - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado ao banco o reajuste previsto no inciso II deste artigo será de 2% (dois por cento).

**Parágrafo 2º** - O Banco garantirá ao trabalhador a movimentação horizontal e/ou vertical de pelo menos 1 (um) nível na tabela salarial praticada pela empresa a cada 05 (cinco) anos de exercício na mesma função ou cargo.

**Parágrafo 3º** - Todas as vezes que houver mobilidade da função ou cargo dentro da tabela salarial, fica assegurado ao trabalhador treinamento de no mínimo 60 (sessenta) dias a cada alteração implementada.

**Parágrafo 4º** - Para os cargos das carreiras administrativas, operacional e técnica o provimento se dará sempre através de processo seletivo interno, cujos critérios serão definidos entre os representantes dos trabalhadores e a empresa.

**Parágrafo 5º** - Será assegurado aos trabalhadores em virtude de contratação ou movimentação dentro da tabela salarial, salário nunca inferior àqueles auferidos pelos que já se encontram no efetivo exercício de idêntica função ou cargo.

**Parágrafo 6º** - O Banco promoverá a reciclagem e o treinamento permanente de seus empregados em todos os níveis, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) os treinandos terão direito ao salário na nova função ou cargo;
- b) será assegurado tíquete refeição, bem como hospedagem quando se fizer necessária;
- c) os cursos serão ministrados durante a jornada de trabalho;
- d) a empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e reciclagem.

**Parágrafo 7º** - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função prevista no Parágrafo 2º do art. 224 da CLT será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função ou cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento.

**Parágrafo 8º** - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos, Comissões e Salários independente da situação funcional.

**Parágrafo 9º** - O banco se compromete a respeitar a igualdade de oportunidades garantindo a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras sem distinção ou discriminação por raça, cor ou credo, com direitos e salários iguais para todos no desempenho do trabalho de igual função e valor.

**Parágrafo 10** - A empresa se compromete ao cumprimento das Convenções 100 e 111 da OIT, as quais garantem salário igual para trabalho de igual valor e proíbem qualquer forma de discriminação.

## **ARTIGO 2º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

No sentido de eliminar os desvios de função a empresa se compromete que nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído.

**Parágrafo Único:** Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

## **REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA**

### **ARTIGO 3º - AUXÍLIO EDUCACIONAL (BOLSA EDUCAÇÃO E BOLSA DE IDIOMAS)**

O Banco se compromete a manter os atuais programas denominados Bolsa Educacional e Bolsa de Idiomas e abrir negociação para revisão e melhoria dos atuais programas de forma a estendê-los também para cursos de pós-graduação e especialização, em todas as áreas de conhecimento, na proporção abaixo, ressaltando-se o direito daqueles que percebem o benefício em critérios mais vantajosos:

- 1º ANO - 50 % do valor da Mensalidade
- 2º ANO - 60 % do valor da Mensalidade
- 3º ANO - 70 % do valor da mensalidade
- 4º ANO - 80 % do valor da mensalidade
- 5º ANO - 90 % do valor da Mensalidade

**Parágrafo 1º** - Nos cursos com quatro anos de duração, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o segundo ano; nos cursos com três anos de duração, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o terceiro ano; nos cursos com dois anos, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o quarto ano.

**Parágrafo 2º** - O auxílio previsto no caput será pago para todos os empregados, sem distinção, que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio ou nível superior de ensino ou pós-graduação.

**Parágrafo 3º** - 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.

**Parágrafo 4º** - A cessação da bolsa de estudo se dará apenas em caso de dispensa por justa causa ou por abandono da faculdade.

**Parágrafo 5º** - 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 que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber a bolsa na mesma proporção apresentada para os anos seguintes.

**Parágrafo 6º** - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

**Parágrafo 7º** - A empresa abrangida por este ACT ressarcirá integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 3º, as despesas com inscrições para os vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano.

**Parágrafo 8º** - Será garantido o pagamento integral das despesas realizadas pelo empregado(a) com inscrição em vestibular, mediante comprovação do pagamento.

**Parágrafo 9º** - A concessão dos auxílios previstos no *caput* deste ACT deverão estar totalmente desvinculados de programas pessoais de avaliação de desempenho tal como o CDP, garantindo e possibilitando assim a adesão de todos os trabalhadores.

**Parágrafo 10º** - Os cursos de capacitação e certificação exigidos pelo banco não terão seus custos repassados aos funcionários e deverão ser custeados integralmente pela empresa.

#### **ARTIGO 4º - DESPESAS COM TRANSPORTE**

O Banco concederá 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.

**Parágrafo 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 das empresas abrangidas por esta convenção nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 2% (dois por cento) do salário básico do empregado.

**Parágrafo 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 os benefícios do vale transporte como se em trabalho estivesse.

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

**Parágrafo 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.

**Parágrafo 5º** - O valor de ressarcimento das despesas previstas no parágrafo anterior será reajustado em conformidade com os preços praticados pelo mercado local (valor do CPK).

## **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

### **ARTIGO 5º - 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 o banco pagará mensalmente a título de remuneração complementar 10% (dez por cento) sobre o total das vendas de produtos financeiros realizadas nas unidades e 5% (cinco por cento) da receita de prestação de serviços, apurada trimestralmente e distribuída de forma linear, sem qualquer distinção ou discriminação a todos os seus trabalhadores.

### **ARTIGO 6º - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL**

Durante a vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, os reajustes e outras formas de remuneração serão previamente negociados entre as partes signatárias do presente instrumento.

### **ARTIGO 7º - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Em conformidade com a Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados representados neste instrumento coletivo, incluindo os afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2013.

**Parágrafo 1º** - O Banco se compromete a não compensar o pagamento da PLR com qualquer programa próprio de remuneração por ele implementado ou que venha a implementar durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados 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.

**Parágrafo 3º** - A participação nos lucros e a parcela adicional serão pagas anualmente, sendo garantida a antecipação a ser calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis Consolidados do primeiro semestre de 2013, e pagas em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2013 será paga em até 10 dias após a publicação dos Demonstrativos Contábeis Consolidados referentes ao exercício de 2013.

**Parágrafo 4º** - Todas as informações e documentos necessários para a averiguação e comprovação dos pagamentos efetuados a título de PLR ou de qualquer programa próprio de remuneração que a empresa tenha implementado ou venha a implementar durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho, sempre que solicitados, serão apresentados aos sindicatos.

**Parágrafo 5º** - Na hipótese de prejuízo ou se não atingido o percentual mínimo para pagamento da PLR, será garantido o pagamento mínimo anual de 1 (um) salário mínimo do DIEESE atualizado no mês da divulgação do balanço do banco.

## **REMUNERAÇÃO EVENTUAL**

### **ARTIGO 8º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O Banco se compromete a comunicar formalmente todos os sindicatos signatários deste ACT quando da necessidade da realização de horas extraordinárias, no sentido de proteger os trabalhadores contra os excessos de jornada.

**Parágrafo 1º** - As horas extras deverão ser consideradas para efeito de pagamento dos sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo 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, gratificação de compensador e outras comissões.

**Parágrafo 3º** - Fica vedada a compensação de horas, salvo com previa negociação com os sindicatos desde que comunicada a necessidade da realização de horas extraordinárias com antecedência de 10 dias úteis e formalização via ACT específico.

### **ARTIGO 9º - ADICIONAL NOTURNO**

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido será a prestada entre as dezenove horas e sete horas da manhã e será remunerada com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

### **ARTIGO 10º - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência o Banco signatário do presente acordo pagará aos seus empregados, que encerram suas atividades no período considerado noturno pelo artigo 9º deste instrumento, as despesas efetuadas com o deslocamento, respeitando-se o direito dos que já percebiam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

**Parágrafo 1º** - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e sete horas.

**Parágrafo 2º** - O disposto neste artigo não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

**Parágrafo 3º** - As unidades do banco que já fornecem condução ficarão isentas do pagamento desta verba.

**Parágrafo 4º** - A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

**Parágrafo 5º** - As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pela empresa.

## **EMPREGO**

### **ARTIGO 11º - GARANTIA NO EMPREGO**

O Banco garantirá o emprego dos trabalhadores e a implementação de medidas que visem aumentar o número de empregados (mais contratações) durante a vigência do presente acordo.

**Parágrafo 1º** - O Banco se compromete a adequar o seu quadro funcional à praça e ao porte das agências para que não ocorra sobrecarga de trabalho e possibilite o cumprimento das leis municipais que regem o tempo de espera no atendimento aos clientes de forma que este seja de no máximo até 15 (quinze) minutos.

**Parágrafo 2º** - a empresa se compromete a rever o horário de funcionamento das agências implementando quando for o caso, funcionamento em 2 (dois) turnos de trabalho e neste sentido contratar mais funcionários de formas adequar a unidade para realização do trabalho nestas condições.

**Parágrafo 3º** - visando transparência nas relações trabalho x capital a empresa se compromete a disponibilizar mensalmente relação de empregados admitidos e demitidos.

### **ARTIGO 12º - GARANTIA CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA**

O Banco 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, tais como fusões e/ou incorporações, ou análogas, somente poderão verificar-se após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional conveniente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações.

**II** - Quando a empresa tiver a intenção de dispensar empregado fora da hipótese do inciso I deste artigo, 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:

**a)** A dispensa 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 etapas abaixo mencionadas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II;

**b)** 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;

**c)** Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária estadual da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pela FENABAN e Comando Nacional dos Bancários.

**D)** Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a dispensa somente se tornará efetiva quando a mesma não tenha sido revista e após esgotado o último recurso.

**e)** 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.

**f)** Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo (reintegração), caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado.

**g)** É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo.

**h)** A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades.

**i)** 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, sendo que as comissões estadual e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes, sendo que todos os representantes eleitos gozarão de estabilidade no emprego a partir do registro da candidatura até um ano após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de candidatar-se.

**j)** Será garantida estabilidade de 03 anos aos empregados que porventura sejam afetados por reestruturação de empresa, em virtude de processo de fusão ou incorporação.

**k)** Fica vedado desde já a demissão ou qualquer tipo de retaliação aos empregados com doença ocupacional, estando estes afastados ou em processo de reabilitação profissional quando do retorno ao trabalho.

**l)** O banco assegurará as realocação de funcionários quando do processo de reestruturação de setores e ou fechamento de locais de trabalho.

### **ARTIGO 13 - CARTA DE DISPENSA**

Após a observância dos procedimentos estabelecidos neste ACT 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 14 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Caso dispensas se concretize, apesar de observadas as condições estabelecidas no artigo "Garantias contra a dispensa imotivada", a empresa abrangida por este ACT pagará indenização adicional, considerando como referência, a maior remuneração do empregado, nos seguintes termos:

- a)** Até 5 (cinco) anos - 2 (dois) valores de aviso prévio.
- b)** Acima de 5 (cinco) anos – acréscimo de 10 dias sobre dos valores de previstos na alínea “a”, por ano de trabalho ou fração igual ou superior há 06 meses.

#### **ARTIGO 15 - TERCEIRIZAÇÃO**

As partes ajustam através deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a constituição, no prazo de até 60 dias da assinatura do instrumento, de uma comissão paritária bem como criação de um calendário específico para debater soluções alternativas ao processo de terceirização. O Banco se compromete a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações suspender a implantação de quaisquer projetos de terceirização.

**Parágrafo 1º** - Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, home banking, auto atendimento, tele atendimento, cobrança, cartão de crédito e de serviços de retaguarda.

**Parágrafo 2º** - Caso o banco terceirize os setores descritos no Parágrafo 1º a empresa se compromete a reassumir as atividades e recontratar imediatamente os empregados para a sua execução.

**Parágrafo 3º** - Os demais setores também deverão ser reassumidos pelo banco no prazo máximo de seis meses.

#### **ARTIGO 16 - CORRESPONDENTES BANCÁRIOS**

O Banco deverá universalizar o atendimento bancário garantindo o atendimento para todos os municípios do país, dentro de um processo de inclusão bancária, assegurando indistintamente a prestação de todos os serviços bancários para a sociedade.

**Parágrafo 1º** – Os serviços serão prestados em agências e postos de atendimento bancários.

**Parágrafo 2º** – Os serviços serão desempenhados por bancários, visando garantir a qualidade de atendimento e proteger o sigilo bancário.

**Parágrafo 3º** – O banco dará cumprimento à legislação de segurança bancária, visando a proteção de vida de trabalhadores e clientes.

**Parágrafo 4º** – O banco não aplicará as resoluções do Conselho Monetário Nacional e Banco Central do Brasil que tratam do funcionamento de correspondentes bancários no país.

#### **ARTIGO 17 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA**

Na transferência de empregado para outro município, que importe em mudança de domicílio e desde que ocorra com a concordância do mesmo, o banco garantirá as seguintes vantagens:

- a) ajuda de custo para o empregado arcar com despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão do artigo salário de ingresso.
- b) pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares.
- c) ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente à 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e à 50% do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 meses.

#### **ARTIGO 18 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA**

O banco garantirá o pagamento integral das despesas com hospedagem e transporte, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, com a concordância do empregado, enquanto perdurar a situação.

#### **ARTIGO 19 - ESTÁGIO PROFISSIONAL**

A empresa abrangida por este ACT observará os limites e critérios estabelecidos pela lei nº **11.788/2008** para a contratação de estagiários.

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

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

**Parágrafo 3º** - O Banco reconhecerá a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados.

**Parágrafo 4º** - O Banco deverá notificar as entidades sindicais profissionais convenientes acerca de quaisquer contratações de estagiários verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento.

#### **ARTIGO 20 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM (JOVEM APRENDIZ)**

O Banco observará os limites e critérios estabelecidos pelas Leis nº 10.097/2000, 11.180/2005 e 11.788/2008, para contratação de aprendizes.

**Parágrafo 1º**- Em nenhuma situação poderá a empresa contratar aprendizes para substituir empregado no desempenho de sua função.

**Parágrafo 2º** - Em nenhuma situação poderá a empresa contratar aprendizes com idade acima de 18 anos.

**Parágrafo 3º** - A empresa estenderá aos adolescentes e jovens contratados por programas de aprendizagem as vantagens legais, convencionais e contratuais dos trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por este ACT e pela CCT celebrada com a FENABAN.

**Parágrafo 4º** - As empresa deverá notificar as entidades sindicais profissionais convenientes acerca de quaisquer contratações de aprendizes verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento.

**Parágrafo 5º** - A empresa deverá disponibilizar para as entidades sindicais profissionais convenientes os programas de aprendizagem que desenvolvem, bem como as informações acerca das entidades executoras dos mesmos.

#### **ARTIGO 21º - PROGRAMA DE TREINAMENTO INTERNO (TREINET)**

O Banco se compromete a priorizar a realização de treinamentos de forma presencial e havendo necessidade de treinamentos via Programa Treinet, assegurará a realização e as condições adequadas para que ambos sejam realizados dentro da jornada de trabalho.

**Parágrafo 1º** - Fica vedado qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por exposição individual, departamentos, agências ou região.

**Parágrafo 2º**- A empresa garantirá aos seus funcionários a certificação de todos os cursos de Treinet realizados.

**Parágrafo 3º**- O Banco se compromete a instituir um programa de incentivo remunerado como forma de premiação pela participação dos funcionários no programa, possibilitando inclusive que, após a participação o funcionário seja valorizado com promoção por mérito.

#### **ARTIGO 22º - COMISSÃO REFERENTE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS**

Fica ajustada a constituição, no prazo de 60 dias a contar da assinatura do presente instrumento, de uma comissão paritária sobre mudanças tecnológicas no sentido de debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional da empresa, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras situações similares.

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

**Parágrafo 2º** - A empresa informará previamente e 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 outros similares.

**Parágrafo 3º** - Após prestar as informações acima, a empresa deverá possibilitar às representações componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, a segurança, saúde, as condições de trabalho, meio ambiente e integridade física e psíquica dos empregados e dos consumidores.

#### **ARTIGO 23º - ABONO ASSIDUIDADE (TEMPO DE CASA HSBC e DIA DE ANIVERSÁRIO)**

O Banco garantirá a continuidade dos atuais programas de reconhecimento Tempo de Casa HSBC e Dia de Aniversário a todos os seus empregados, com ausências abonadas em qualquer dia da semana, independentemente do motivo a que se destinam.

#### **ARTIGO 24º - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES**

O banco isentará todos os trabalhadores abrangidos por este ACT do pagamento de quaisquer tarifas bancárias.

**Parágrafo Único** – O banco não poderá cobrar dos funcionários juros superiores a 1% (hum por cento) nas operações de cheque especial, empréstimos e operações de cartão de crédito.

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO**

#### **ARTIGO 25º - COMISSÃO INTERNA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As partes ajustam entre si a criação de uma comissão interna, nos mesmos moldes da prevista na cláusula 43ª da CCT 2009/2010, objetivando complementação e acompanhamento de ações no sentido de eliminar as desigualdades existentes no local de trabalho, dirimir conflitos e prevenir eventuais distorções, em busca da equidade em todos os segmentos.

**Parágrafo 1º** - A implementação desta comissão interna assim como o acompanhamento da política de promoção da igualdade será feito por representantes das entidades signatárias deste ACT, pela Comissão de Empregados, componentes da mesa temática, convidados especializados no tema e sempre que se julgar necessário, com entidades parceiras do GT da Febraban.

**Parágrafo 2º** - A empresa se compromete a cumprimento das convenções 100 e 111 da OIT as quais garantem salário igual para trabalho de igual valor e proíbe qualquer forma de discriminação.

#### **ARTIGO 26º - PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS**

A empresa deverá democratizar o acesso das candidatas e candidatos garantindo que mulheres, negras, indígenas, homoafetivos e PCD's tenham igualdade de condições de contratação, independente de idade e condições sócio econômica.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações.

**Parágrafo Segundo:** É dever da empresa incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando assim criar e manter uma cultura interna de prática de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias, a fim de implementar ações que observem as seguintes diretrizes:

1. Democratização dos meios de acesso dos candidatos;
2. Estabelecimento de metas de contratação que contemple a questão racial (negros/as) e pessoas com deficiência e metas equitativas na contratação de gênero;
3. Aceleração da contratação de mulheres negras, sem prejuízo do atual quadro.
4. Ascensão profissional, por meio do estabelecimento de metas de gênero, raça, pessoas com deficiência e homoafetivos para quaisquer cursos e treinamentos;
5. Garantia de direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor;
6. Monitoramento de indicadores através de senso e pesquisas;
7. Engajamento e sensibilização dos signatários do presente ACT para o tema;

**Parágrafo 3º:** O banco disponibilizará a senha a todos os seus funcionários da ativa, licenciados para o movimento sindical ou afastados por doença, o acesso para consulta ao aplicativo de RH HSBC em suas unidades e departamentos.

## SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

### ARTIGO 27º - FIM DAS METAS ABUSIVAS

O Banco se obriga a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos e agências.

**Parágrafo 1º** - Dentre os critérios referidos no *caput*, a estipulação de metas deverá levar em consideração o porte da unidade (departamento ou agência), a região de localização, o número de empregados, a carteira de clientes, o perfil econômico local, a abordagem e o tempo de execução das tarefas.

**Parágrafo 2º** - Fica acordado que as metas serão adequadas e reduzidas proporcionalmente nas hipóteses de afastamentos, licenças, férias, ausência, etc.

**Parágrafo 3º** - Fica estabelecido que o cumprimento das metas pelos empregados refletirá diretamente na agência ou no departamento, reduzindo-a proporcionalmente ao seu cumprimento.

**Parágrafo 4º** - Fica vedada qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*.

**Parágrafo 5º** - Fica vedada a individualização das metas durante sua gestão.

**Parágrafo 6º** - Os empregados no exercício das funções de Caixa e de Retaguarda (Back-Office) não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área, departamento e agências.

**Parágrafo 7º** - Os empregados no exercício das funções operacionais e administrativas não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

**Parágrafo 8º** - A empresa se compromete a extinguir a função de gerenciamento compartilhamento de agências (Consultor Operacional) atualmente denominado GSC.

**Parágrafo 9º** - Nos casos extremos da necessidade de extensão da jornada de trabalho nas agências por problemas operacionais e de funcionamento do sistema RMO, o banco deverá também garantir a extensão do horário dos vigilantes a fim de que os funcionários da unidade não fiquem desprotegidos.

#### **ARTIGO 28º - SEGURANÇA BANCARIA**

**Parágrafo 10** - A empresa se compromete no prazo de até 60 (sessenta dias) em desvincular os empregados da guarda de chaves das agências e postos de atendimento bancário e de acesso aos seus cofres, bem como a guarda de acionadores de alarme, ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança.

**Parágrafo 11** - A empresa se compromete no prazo de até 30 (trinta dias) em adotar procedimentos para obstar o transporte de numerário por seus empregados, devendo o mesmo ser feito exclusivamente por vigilantes em carros-fortes.

**Parágrafo 12** - Nas regiões onde for comprovada, perante o Departamento de Polícia Federal, a impossibilidade do uso de carro-forte, o transporte de numerário deverá ser feito por via aérea, fluvial ou outros meios, condicionado à presença de no mínimo 02 (dois) vigilantes especialmente habilitados, conforme determina a lei federal nº 7.102/83.

#### **ARTIGO 29º - ASSÉDIO MORAL/VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL**

O Banco coibirá situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado, nos termos negociados na Mesa Temática de Saúde do Trabalhador.

**Parágrafo 1º** – O banco garantirá aos sindicatos da categoria profissional signatários deste ACT a realização de palestras e reuniões sobre prevenção ao Assédio Moral, nas agências e departamentos, em horário anterior ou posterior ao atendimento ao público.

**Parágrafo 2º** – O banco garantirá aos sindicatos da categoria profissional signatários deste ACT a não utilização das teles conferencias como instrumento de cobrança de metas e exposição de funcionários a situações humilhantes, vexatórias e de comparação de resultados entre as unidades do banco.

**Parágrafo 3º** - as partes ajustam entre si o cumprimento do Acordo Aditivo de Prevenção e Conflitos no Local de Trabalho, conforme determina a CCT dos bancários.

### **ARTIGO 30º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, não percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula 28ª da CCT celebrada com a FENABAN, deverá o banco arcar com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, plano de saúde e/ou de previdência privada.

**Parágrafo Único** – O banco se compromete a atualizar os valores do benefício de forma a mantê-lo compatível com os valores praticados no mercado.

### **ARTIGO 31º - ASSIST. MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA**

Fica assegurada aos empregados abrangidos por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a seus filhos, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo e aos aposentados e respectivos dependentes, a continuidade da cobertura de plano de saúde com ampla cobertura médica, odontológica e medicamentosa, sem limitações para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

**Parágrafo 1º** - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios da assistência prevista no *caput* conforme estipula a CCT dos bancários.

**Parágrafo 2º** - A assistência de que trata o *caput* do presente artigo se estenderá pelo seguinte período:

I – 1 (um) ano ao empregado despedido sem justa causa, que contar com menos de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

II - 2 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos e menos de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa.

III - 3 (três) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa.

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

**Parágrafo 4º** - Após os períodos de concessão acima estipulados, o empregado ou os dependentes citados no parágrafo anterior, terão direito de optar pela manutenção do convênio, por período indeterminado, desde que arquem com seu ônus.

**Parágrafo 5º** - Os planos de saúde contratados deverão garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica e em RPG para todos os empregados e seus dependentes, garantindo que o nº de sessões seja de no mínimo o dobro do previsto pela Resolução Normativa 211 de 11 de janeiro de 2010 da ANS.

**Parágrafo 6º** - O banco garantirá a continuidade, para os empregados que se encontrem em tratamento com profissional ou empresa que venham a romper o convênio com o plano de saúde, sem prévia comunicação, arcando com todas as despesas dos serviços previstos neste artigo.

**Parágrafo 7º** - 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 os empregados vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional, que comprovem efetivamente a despesa através de recibo do profissional ou nota fiscal.

**Parágrafo 8º** - O banco ressarcirá o total das despesas para modalidades de tratamentos que não contem com cobertura no município de residência do trabalhador.

**Parágrafo 9º** - O Banco se compromete a manter à disposição dos empregados no mínimo as três opções de planos de saúde contratados pela empresa atualmente (AMIL, UNIMED E SUL AMERICA).

**Parágrafo 10** – Será criado conselho de usuários com representação paritária nos planos de saúde atualmente contratados bem como para os que a empresa venha a contratar durante o período de vigências deste ACT.

**Parágrafo 11** – A empresa se compromete a disponibilizar cópias dos contratos firmados com as operadoras dos planos de saúde e odontológico no sentido de oferecer transparência ao processo negocial,, evitar unilateralidade nas alterações quando estas se fizerem necessárias e possibilitar interferência dos funcionários na melhoria e ampliação da rede de atendimento.

**Parágrafo 12** – A empresa se compromete a criar e disponibilizar um canal informatizado de comunicação com os funcionários para que estes possam sugerir novos credenciados e reclamar de credenciados que não estejam efetuando atendimento de forma adequada.

**Parágrafo 13** – A empresa se compromete a estender aos dependentes dos funcionários toda e qualquer campanha de vacinação.

#### **ARTIGO 32º - COMISSÕES PARITÁRIAS**

As partes ajustam entre si a constituição de comissões internas e paritárias de Saúde/ Assédio Moral, Terceirização e Segurança Bancária bem como a manutenção e a continuidade dos trabalhos das mesmas no sentido de tratar questões específicas relacionadas a cada um dos temas, no sentido de torná-las permanentes.

**Parágrafo Único** - As comissões também deverão elaborar planos com medidas específicas, objetivando proteção da saúde, das condições de trabalho e do emprego da categoria bem como apresentar propostas de solução aos problemas afetos a cada um dos temas.

#### **ARTIGO 33º - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

A empresa se compromete a instituir 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 34º - PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

O Banco se compromete a instituir e patrocinar Plano de Previdência Complementar Fechado para todos os seus empregados, com objetivo de garantir a suplementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

**Parágrafo 1º** - O plano de benefício terá caráter universal, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

**Parágrafo 2º** - No prazo de 180 dias previsto no *caput* será elaborado o regulamento do plano de benefícios do fundo, que será submetido à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho;

**Parágrafo 3º** - Qualquer alteração nos estatutos e regulamento do plano de benefícios, tanto do fundo a ser criado quanto dos já existentes anteriormente à vigência deste ACT será submetida à votação direta de todos os participantes;

**Parágrafo 4º** - A gestão do fundo de previdência, tanto os que vierem a ser criados quanto dos já patrocinados pela empresa será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a maioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal;

**Parágrafo 5º** - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos;

**Parágrafo 6º** - As empresa abrangida por este ACT que já patrocinem Fundo de Previdência complementar garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipuladas no contrato inicial firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, mantendo as condições mais vantajosas aos participantes;

**Parágrafo 7º** - O plano de previdência terá contribuição da patrocinadora e empregados, paritária. A contribuição da patrocinadora será sempre no mínimo, paritária. O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos empregados;

**Parágrafo 8º** - O plano de previdência preverá contribuição mínima;

**Parágrafo 9º** - Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo;

**Parágrafo 10** - O plano de previdência preverá o direito a benefício de renda continuada proporcional para o empregado 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;

## **ARTIGO 35º - VALE CULTURA**

O banco implementará um programa de incentivo à diversidade cultural através de um Vale Cultura (aos moldes da Lei 12.761/2012), na forma de cartão para compra de ingressos para peças de apresentações teatrais, de cinema, shows musicais bem como para outros espetáculos artísticos.

#### **ARTIGO 36º - REUNIÕES POR LOCAL DE TRABALHO**

A empresa assegurará aos sindicatos signatários deste ACT, em suas respectivas bases de representação, espaço para apresentação durante o treinamento de novos empregados bem como garantirá espaços apropriados para reuniões de trabalho com os funcionários dentro do horário de expediente de trabalho sem que haja qualquer tipo de retaliação aos funcionários que venham participar das mesmas.

#### **ARTIGO 37º - EXTENSÃO DO PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

O Banco possibilitará o parcelamento do adiantamento de férias, desde que solicitado pelo funcionário no ato da concessão, em até 10 (dez) vezes mensais, sem acréscimo de juros ou encargos.

#### **ARTIGO 38º - AUXILIO FARMÁCIA**

O Banco disponibilizará a todos os seus funcionários um auxílio farmácia.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **ARTIGO 39º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO**

Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho tem abrangência nacional e devem ser aplicados a todos os empregados do Banco.

#### **ARTIGO 40º - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMO ADITIVO**

As partes ajustam que este Acordo Coletivo de Trabalho trata de condições específicas dos empregados do Banco HSBC, da base territorial das entidades convenentes, não ferindo desta forma as formalizadas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO FIRMADAS COM A FENABAN.

#### **ARTIGO 41º - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Se violado qualquer artigo deste ACT, 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 42º - VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014.

**CONTRAF/CUT, FEDERAÇÕES E SINDICATOS**

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO**

EQS 314/315 Bloco A - Asa Sul - Brasília - Distrito Federal - Brasil - CEP 70.383-400

Fone: (61)3346 4019 Fax: (61) 3345 7852

e-mail: [contrafcut@contrafcut.org.br](mailto:contrafcut@contrafcut.org.br) site: <http://www.contrafcut.org.br>