



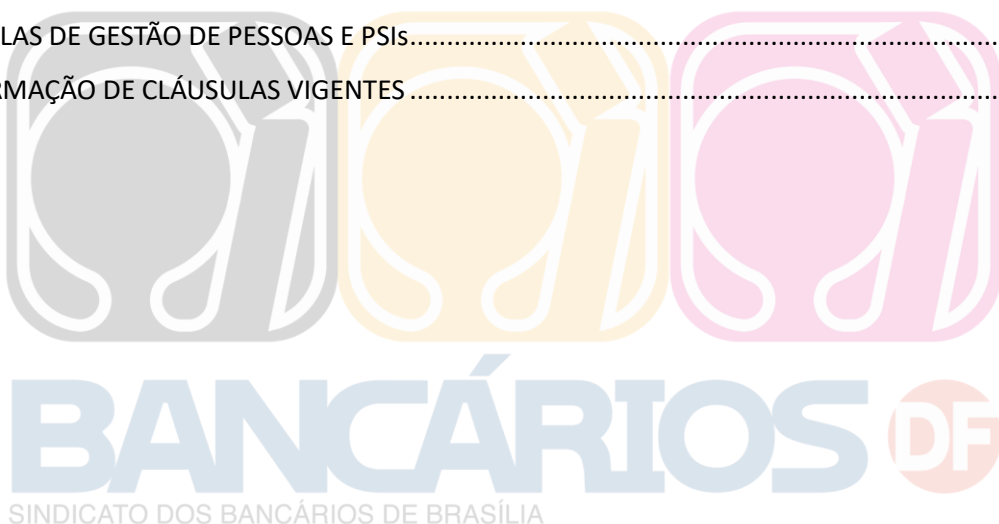
2026

PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES

BRB – Banco de Brasília

SUMÁRIO

1 – CLÁUSULAS GERAIS.....	3
2 – CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS.....	4
3 – CLÁUSULAS DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA.....	5
4 – CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO	6
5 – CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO À MULHER	10
6 – CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE, RAÇA E COR	10
7 – CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO, INCLUSÃO E EQUIDADE PARA TRABALHADORES NEURODIVERGENTES E PcD	12
8 – CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS	25
9 – CLÁUSULAS DE GESTÃO DE PESSOAS E PSIs.....	26
10 – REAFIRMAÇÃO DE CLÁUSULAS VIGENTES	29



BRB – PAUTA ESPECÍFICA DE REIVINDICAÇÕES 2026

1 – CLÁUSULAS GERAIS

1.1 – Prorrogação do acordo 2024/2026 até que seja assinado novo acordo coletivo.

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

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

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

§ Único Fica concedida a fruição de um abono no dia do aniversário, mediante mera comunicação à chefia, e o abono concedido no dia do aniversário não será computado no cômputo geral dos abonos.

1.5 – Cláusula de Desconsideração de Feriados no Período de Férias - Fica acordado que, para fins de cálculo do período de férias, os feriados nacionais e distritais ocorridos durante este intervalo não serão computados como dias de férias, devendo ser acrescidos ao final do período originalmente estipulado, garantindo-se assim a plenitude do descanso anual remunerado.

1.6 – INFORMAÇÕES FUNCIONAIS – Acesso às informações funcionais para empregados de férias/afastados, pelos meios já disponíveis atualmente.

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

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

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

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

§ 1º promoção da saúde e segurança do trabalho, com exame periódico adaptado e orientações sobre ambiente, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde emocional e ergonomia.

§ 2º Orientação e treinamento a gestores do teletrabalho, para evitar abusos de cobranças e assédio.

§ 3º criação de canal específico para demandas do teletrabalho.

§ 4º O BRB compromete-se, dentro do programa de teletrabalho, a fornecer meio de acesso aos trabalhadores, pelo sindicato, para o desenvolvimento da atividade sindical.

§ 5º O BRB ampliará o quantitativo de vagas disponíveis de teletrabalho/Home-office, para contemplar a todos que desejam o modelo, como também criará vagas para atender os funcionários que desejam o regime híbrido.

1.10 – ANOS BISSEXTOS – Nos anos bissextos, os empregados farão jus a 6 (seis) abonos, em razão do trabalho realizado no dia 29/02.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

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

2 – CLÁUSULAS ECONÔMICO-FINANCEIRAS

2.1 – REAJUSTE SALARIAL E BENEFÍCIO – O BRB se comprometerá a aplicar integralmente o reajuste negociado entre a CONTRAF e a FENABAN, ou negociação específica, conforme definido nas cláusulas da CCT da campanha salarial de 2026.

2.2 – ADICIONAL POR LOTAÇÃO FORA DA REGIÃO ADMINISTRATIVA DE RESIDÊNCIA – O empregado lotado em agência ou posto de atendimento em Região Administrativa diversa daquela de sua residência fará jus à percepção de gratificação específica, em razão dos custos e transtornos gerados pelo deslocamento.

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

3 – CLÁUSULAS DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA

3.1 – PREVIDÊNCIA BRB – O BRB realizará contribuição patronal paritária para formação do fundo previdenciário de cada empregado junto à REGIUS até o teto da dedução do IRPF (12%), desde que o empregado contribua com igual valor. Esta contribuição se aplicará aos participantes do plano CV 03 e CD 05, visto que o plano BD 01, possui características distintas quanto à formação de poupança e benefício.

§ 1º O BRB se compromete em realizar estudos, em conjunto com o Sindicato e com a Previdência BRB, com o intuito de reabrir o Plano CV-03 permitindo novas adesões, viabilizando saúde financeira ao referido plano.

§ 2º O BRB se comprometerá em ampliar para 4(quatro) o número de diretores da Previdência BRB, permitindo a paridade da representação entre patrocinador e beneficiários, como estava antes da mudança estatutária.

§ 3º O BRB se comprometerá em ampliar a representação dos beneficiários, aos 2 planos de maior patrimônio, considerando que hoje o CV-03, possui maior número de beneficiários ativos.

§ 4º Sobre a contribuição extraordinária no plano BD 01 da Previdência BRB: O BRB compromete-se a abrir estudos para encerramento da contribuição extraordinária no plano BD 01 da previdência BRB.

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

§ 1º – O Banco compromete-se a adotar as medidas necessárias para assegurar a sustentabilidade econômico-financeira do Plano de Saúde BRB durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, assumindo a responsabilidade pela cobertura dos déficits atuariais, financeiros ou operacionais, atuais e futuros, que possam comprometer a manutenção da assistência à saúde, de modo a preservar a continuidade, a qualidade dos serviços prestados e a impedir a transferência desses déficits aos empregados, aposentados, pensionistas e demais beneficiários do plano.

§ 2º - O BRB cederá, sem custos adicionais, local para a sede da Saúde BRB.

3.3 – COBERTURA DE TERAPIAS E MEDICAMENTOS – Todas as terapias indicadas pelos médicos deverão ser custeadas pelos Planos de Saúde, bem como reembolso de medicamentos.

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

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

3.6 – ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

§ 1º O BRB fará o adiantamento do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o BRB efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

§ 2º Em caso de deferimento do benefício, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente;

§ 3º O empregado deverá comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado de decisão de perícia. Havendo concessão de benefício, é obrigatória também a apresentação da carta de concessão.

§ 4º As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos da presente cláusula se propõe a minimizar.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

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

3.8 – INCENTIVO À DOAÇÃO DE SANGUE – O BRB, por intermédio de sua área de saúde, e com o apoio das entidades sindicais, promoverá semestralmente campanhas de doação de sangue.

§ Único Como forma de incentivo permanente o BRB abonará a ausência do empregado em até 4 (quatro) doações realizadas por ano.

4 – CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

4.1 – VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO – O BRB se compromete a coibir práticas discriminatórias ou assédio moral e sexual em razão de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, assegurando ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

§ Único - A violação desta cláusula sujeitará o empregador à multa normativa, sem prejuízo de indenizações cabíveis.

4.2 – INCLUSÃO DE DADOS DE DIVERSIDADE – O BRB deverá coletar, de forma voluntária e sigilosa, dados sobre diversidade (orientação sexual e identidade de gênero), com finalidade exclusiva de implementação de políticas inclusivas.

§ Único O BRB deverá apresentar relatórios periódicos sobre ações e indicadores de diversidade e inclusão.

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

§ Único - Os treinamentos devem envolver a criação de programas de mentoria para funcionários LGBTQIAPN+.

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

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

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

§ 1º O BRB deve reservar 20% (vinte por cento) do quadro de empregados para pessoas LGBTQIAPN+, seguindo as recomendações da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 2º Cabe ao BRB promover líderes LGBTQIAPN+ em todos os níveis de seus quadros, adotando políticas de oportunidades para os empregados e as empregadas LGBTQIAPN+.

§ 3º O BRB deve adotar mecanismos e normas para evitar disparidades de oportunidade e de remuneração em desfavor dos empregados e das empregadas LGBTQIAPN+.

4.7 – SAÚDE DA POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ – O BRB se compromete a viabilizar coberturas inclusivas, via planos de saúde ou custeio pelo próprio BRB, para procedimentos médicos, a exemplo de cirurgias afirmativas de gênero, procedimentos para feminilização ou masculinização, e acompanhamentos

psicológico e psiquiátrico, garantindo saúde física e mental, bem como segurança e dignidade aos seus empregados e empregadas.

4.8 – GARANTIA DE TRANSFERÊNCIA POR SITUAÇÃO DE RISCO – O BRB garantirá a possibilidade de transferência de local de trabalho, a pedido da pessoa empregada LGBTQIAPN+, quando houver situação de risco, discriminação ou vulnerabilidade.

4.9 – PESSOAS TRANS, TRAVESTIS E INTERSEXO – O BRB adotará, com participação de sindicatos e de entidades representativas, medidas para criação de cotas e de oportunidades para pessoas transexuais, travestis e intersexo em seus concursos e seleções, bem como de política institucional de ações afirmativas, ampliando oportunidades de acesso de pessoas transexuais, travestis e intersexo em seus quadros.

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

4.10 – ABONO PARA AFIRMAÇÃO DE GÊNERO – A pessoa empregada em processo de afirmação de gênero poderá, mediante sua solicitação e comprovação de laudo de profissional que acompanhe seu processo, justificar sua ausência ao trabalho por, no mínimo, 5 (cinco) dias a cada episódio necessário, de acordo com o profissional médico.

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

§ Único - O BRB deve criar políticas inclusivas de uso de banheiros e de recursos de transição de gênero nos locais de trabalho, adequando os locais e os meios de trabalho para evitar quaisquer tipos de segregações ou discriminações.

4.12 – LICENÇA PARA RETIFICAÇÃO DE NOME E/OU GÊNERO – O BRB assegurará aos empregados e empregadas que se autodeclarem pessoas LGBTQIAPN+, em especial pessoas transgênero, travestis e não binárias, o direito à ausência justificada de 1 (um) dia de trabalho por ano, sem prejuízo da remuneração, para a realização de procedimentos administrativos e/ou judiciais destinados à retificação de nome e/ou gênero em registros civis, documentos pessoais e cadastros oficiais.

§ 1º - A concessão da ausência prevista no caput dependerá de comunicação prévia ao empregador, com antecedência mínima razoável, podendo ser exigida posterior comprovação do comparecimento ao órgão competente, resguardada a privacidade da pessoa trabalhadora.

§ 2º A ausência de que trata esta cláusula não poderá ser objeto de desconto salarial, tampouco implicar prejuízo em benefícios, férias, repouso semanal remunerado ou quaisquer direitos contratuais.

§ 3º O BRB deverá adotar procedimentos internos que assegurem tratamento digno, sigiloso e não discriminatório às pessoas que fizerem uso deste direito, vedada qualquer forma de constrangimento ou exposição indevida.

4.13 – LICENÇA PARA PROCESSO DE TRANSIÇÃO DE GÊNERO – Será assegurada licença remunerada para realização de procedimentos relacionados à transição de gênero, incluindo atendimentos médicos, psicológicos e administrativos.

§ Único - A extensão da licença será definida conforme necessidade comprovada, vedada qualquer forma de constrangimento.

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

§ 1º O BRB adotará protocolos de proteção e de acolhimento aos empregados e às empregadas que sofrerem discriminação, com garantia de segurança e anonimato, com auxílio de equipe interdisciplinar, envolvendo os comitês de diversidade, as entidades sindicais, as assessorias jurídicas e equipes médicas/psicológicas.

§ 2º As denúncias devem ser recebidas e tratadas por pessoas LGBTQIAPN+.

§ 3º O BRB adotará cartilhas e normativos para utilização de expressões corretas e que não potencializem a discriminação.

4.15 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA A PESSOAS LGBTQIAPN+ – O BRB prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados e empregadas que integrem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades a serviço da instituição e também nos casos em que, nessas mesmas condições, sejam vítimas de LGBTQIAPN+fobia, comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício de suas atividades e que, por esse motivo, busquem apoio jurídico da instituição financeira.

4.16 – COMITÊ DE DIVERSIDADE – O BRB deverá criar comitês de diversidade compostos por empregadas e empregados, com a finalidade de orientar, formar, acolher e desenvolver atividades temáticas que integrem todas as pessoas, sejam eles LGBTQIAPN+ ou não.

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

5 – CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO À MULHER

5.1 – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER E CANAL DE APOIO – O BRB informará qual canal de apoio tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

§ 1º Por meio de comunicado interno, o BRB informará a todos os seus empregados quanto aos termos deste Acordo Coletivo e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo BRB.

§ 2º O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o BRB, assegurada a confidencialidade.

§ 3º A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procurados para apoiá-la.

5.2 – REALOCAÇÃO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO – A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, a seu exclusivo critério, realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo das informações.

§ 1º Sempre que necessário, será ofertada linha de crédito/financiamento imobiliário especial à empregada vítima de violência doméstica.

§ 2º Será assegurada a alternância de horários de saída da empregada para impedir que o agressor a persiga.

§ 3º Será assegurado o acesso prioritário ao regime de teletrabalho.

5.3 – ABONO PARA APRESENTAÇÃO DE DENÚNCIA – A empregada vítima de violência terá seu dia de trabalho abonado no momento em que for oferecida a denúncia.

5.4 – ESTABILIDADE CONTRA DESCOMISSIONAMENTO – A empregada vítima de violência doméstica não poderá ser descomissionada pelo prazo mínimo de 02 (dois) anos, salvo justo motivo que não tenha sido originado pela violência doméstica.

5.5 – ACOMPANHAMENTO MÉDICO AOS FAMILIARES – O BRB dará todo acompanhamento médico aos familiares, de forma a custear todas as despesas, principalmente os medicamentos, inclusive os que não estejam previstos no RENAME – Relação Nacional de Medicamentos.

6 – CLÁUSULAS DE DIVERSIDADE, RAÇA E COR

6.1 – PROGRAMA DE INCLUSÃO EDUCACIONAL E RACIAL NO BRB

O BRB compromete-se a instituir, em conjunto com o Ministério da Igualdade Racial e o Ministério da Educação, protocolo de intenções voltado à promoção da inclusão social, educacional e racial no âmbito do BRB, mediante a ampliação do acesso de estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI aos programas de estágio ofertados pelo BRB.

§ 1º - O BRB implementará políticas afirmativas de recrutamento, seleção e permanência de estudantes bolsistas do PROUNI em seus programas de estágio, observados os critérios de diversidade, inclusão social e igualdade de oportunidades.

§ 2º - As partes signatárias promoverão ações de acompanhamento, formação e desenvolvimento profissional dos estudantes ingressantes por meio das políticas previstas nesta cláusula, podendo celebrar convênios e instrumentos de cooperação com órgãos públicos e entidades educacionais.

6.2 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL, DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

O BRB compromete-se a observar e implementar políticas de promoção da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo, em consonância com as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989; nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023; nº 12.990, de 9 de junho de 2014; e o Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, assegurando a reserva mínima de 30% (trinta por cento) das funções e cargos de confiança para pessoas negras.

§ 1º A implementação da política prevista no caput deverá observar critérios objetivos de transparência, publicidade, igualdade de oportunidades e combate à discriminação racial no ambiente de trabalho.

§ 2º O BRB promoverá ações permanentes de formação, capacitação, desenvolvimento profissional e acompanhamento funcional voltadas à ampliação da participação de pessoas negras em posições de liderança e gestão.

§ 3º As entidades signatárias poderão instituir comissões paritárias para acompanhamento, fiscalização e avaliação periódica do cumprimento desta cláusula, mediante apresentação de relatórios anuais contendo dados estatísticos e medidas adotadas para promoção da igualdade racial.

§ 4º O BRB desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para pessoas negras.

§ 5º O BRB fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus(suas) empregados(as), inclusive em cargos de liderança, e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

6.3 – DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DENÚNCIAS

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

§ 1º As denúncias de casos de assédio deverão ser levadas às instâncias competentes para adoção das providências cabíveis.

§ 2º Práticas de discriminação racial constituirão falta grave, sujeitas a sanções disciplinares, incluindo justa causa.

§ 3º Nos casos de condenações judiciais transitadas em julgado sofridas pelo BRB por motivo de discriminação étnica, xenofóbica, racial, religiosa, de gênero, em razão de deficiência, orientação sexual ou de classe praticados por gestores e demais agentes, o BRB deverá iniciar imediatamente processo disciplinar para apuração e eventuais responsabilizações ao(s) responsável(eis) pelo ato.

6.4 – APOIO A EVENTOS E CELEBRAÇÕES TEMÁTICAS – O BRB se compromete a apoiar eventos e celebrações relacionados à promoção da igualdade racial, à cultura afro-brasileira e ao enfrentamento ao racismo, por meio de parcerias e financiamento, promovendo também a visibilidade em campanhas de marketing e publicidade.

6.5 – ADMISSÃO DE PESSOAS NEGRAS NO QUADRO DO BRB – O BRB se compromete a ampliar seus quadros de empregados com a admissão de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de negros (sendo de pele preta).

7 – CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO, INCLUSÃO E EQUIDADE PARA TRABALHADORES NEURODIVERGENTES E PcD

7.1 – DO RECONHECIMENTO DA NEURODIVERGÊNCIA E DA DEFICIÊNCIA

7.1.1. Para os fins deste Acordo, reconhece-se como neurodivergentes os trabalhadores que apresentem condições neurobiológicas que impactem o funcionamento cognitivo, sensorial, comunicativo ou comportamental, incluindo, sem exclusão de outras:

I – Transtorno do Espectro Autista (TEA);

II – Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH);

III – Dislexia, Disgrafia e Discalculia;

IV – Transtorno de Processamento Sensorial;

V – Transtorno de Ansiedade Generalizada com impacto funcional;

VI – Síndrome de Tourette;

VII – outras condições neurobiológicas reconhecidas pela CID-11 ou DSM-5.

7.1.2. Reconhece-se como Pessoa com Deficiência (PCD), nos termos do art. 2º da LBI (Lei nº 13.146/2015), o trabalhador que tenha impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

7.1.3. O BRB reconhece expressamente que neurodivergentes podem ou não ser classificados como PCD, sendo que ambos os grupos são titulares, em igualdade de condições, dos direitos previstos neste Acordo.

§ Único A equiparação descrita no caput não exclui eventuais programas, projetos e/ou ações voltadas a grupos específicos com o objetivo de reduzir desigualdades estruturais.

7.2 – DA VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO E DO AMBIENTE INCLUSIVO

7.2.1. É expressamente vedado ao BRB e a seus prepostos, gerentes, lideranças e demais empregados praticar quaisquer atos de discriminação, assédio, prejuízo funcional ou exclusão em razão de neurodivergência ou deficiência.

7.2.2. Constituem condutas discriminatórias proibidas, sem exclusão de outras:

- I – negar promoção, progressão ou acesso a cargos em razão de neurodivergência ou deficiência;
- II – impor metas e avaliações de desempenho sem as devidas adaptações razoáveis;
- III – expor o trabalhador a ambientes sensivelmente inadequados às suas necessidades neurológicas, físicas e/ou sensoriais sem providenciar ajustes;
- IV – revelar diagnósticos ou condições de saúde sem consentimento expresso do trabalhador;
- V – omitir-se em providenciar adaptações razoáveis solicitadas;
- VI – praticar assédio moral disfarçado de gestão de performance;
- VII – demitir o trabalhador em razão de absenteísmo decorrente de necessidade médica relacionada à sua condição.

7.2.3. O BRB se compromete a adotar política de tolerância zero à discriminação por neurodivergência ou deficiência, com apuração obrigatória mediante procedimento administrativo.

7.3 – DAS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

7.3.1. O BRB garantirá as devidas adaptações razoáveis a todos os trabalhadores neurodivergentes e PCDs, entendidas como modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, com vistas a assegurar igualdade de condições no trabalho.

7.3.2. As adaptações razoáveis incluem, sem exclusão de outras, conforme a necessidade individual avaliada:

- I – Ajuste de metas e indicadores de desempenho;
- II – Flexibilização de horário de entrada, saída e intervalos;
- III – Trabalho remoto ou híbrido, quando a condição do trabalhador o recomendar;
- IV – Adaptação do posto de trabalho (ergonomia, luminosidade, ruído, temperatura);
- V – Adaptação do espaço interno e externo de trabalho, com o escopo de eliminar barreiras urbanísticas e arquitetônicas;
- VI – Fornecimento de tecnologias assistivas, compreendendo softwares de leitura de telas, ampliação, comunicação alternativa e demais ferramentas de acessibilidade;
- VII – Adequação dos processos de comunicação interna (e-mails, reuniões, prazos);

VIII – Adequação da intranet, SAP, PPC, Plataforma de Negócios (PIT), COH e site aos parâmetros de acessibilidade das normas nacionais e internacionais;

IX – Implementação de descrição de imagens nos canais institucionais do BRB;

X – Dispensa de tarefas incompatíveis com a condição comprovada;

XI – Pausas adicionais regulares durante a jornada;

XII – Acompanhamento por mentor ou buddy de inclusão;

XIII – Sala ou espaço de descompressão sensorial acessível;

XIV – Criação de alternativa segura ao acesso por reconhecimento facial aos aplicativos do banco para pessoas com deficiência visual.

7.3.3. O trabalhador que necessitar de adaptação razoável deverá formalizar solicitação à GEVID, que terá prazo de 15 (quinze) dias corridos para deliberar.

7.3.4. A negativa de adaptação razoável só será admitida quando comprovado ônus desproporcional ou indevido, cabendo recurso interno ao Comitê de Inclusão e Diversidade.

§ Único O prazo para implementação das adaptações deferidas não poderá exceder 30 (trinta) dias, ressalvadas situações excepcionais devidamente justificadas.

7.4 – DA CONFIDENCIALIDADE DO DIAGNÓSTICO

7.4.1. O diagnóstico de neurodivergência ou deficiência do trabalhador é informação de natureza sensível, sendo vedada sua divulgação a qualquer pessoa sem consentimento expresso e por escrito do titular.

§ Único Os dados descritos no caput poderão ser utilizados internamente para fins de implementação de políticas de acessibilidade e inclusão, desde que de forma anonimizada.

7.4.2. O BRB manterá registro sigiloso dos laudos e documentos médicos, com acesso restrito aos profissionais de saúde e de recursos humanos estritamente necessários.

7.4.3. O trabalhador poderá optar por não se identificar como neurodivergente ou PCD, sem que tal opção implique perda de qualquer direito garantido neste Acordo.

7.5 – DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

7.5.1. O trabalhador neurodivergente ou PCD terá direito a:

I – Ausências justificadas, sem desconto em folha e sem prejuízo de benefícios, para comparecimento a consultas médicas, terapêuticas ou de avaliação diagnóstica própria ou de dependente legal;

II – Licença remunerada de até 5 (cinco) dias úteis por ano para realização de exames, fisioterapia, avaliação psicológica/neuropsicológica própria ou de dependente legal;

III – Afastamento remunerado sem ônus ao trabalhador durante os períodos de crise ou de agravamento comprovados por laudo médico, até o limite de 15 (quinze) dias corridos por episódio;

IV – Jornada reduzida temporária, sem redução salarial, por indicação médica ou terapêutica devidamente justificada, por período de até 60 (sessenta) dias por ano.

7.5.2. O trabalhador responsável por filho, enteado ou dependente legal neurodivergente ou PCD terá direito ao mesmo rol de ausências justificadas previsto no item 7.5.1.

7.6 – DO PROCESSO SELETIVO E DA PROGRESSÃO DE CARREIRA EQUÂNIME

7.6.1. O BRB garantirá que os processos seletivos internos e externos sejam plenamente acessíveis, prevendo:

I – A reserva mínima de 10% (dez por cento) das vagas em todos os processos seletivos promovidos pelo BRB para pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes;

II – Concessão de tempo adicional nas provas e avaliações;

III – Adaptação dos formatos de avaliação (oral, escrito, prático), conforme a necessidade do candidato;

IV – Disponibilização de tecnologias assistivas durante o processo;

V – Capacitação criteriosa dos avaliadores;

VI – Eliminação de critérios que, embora neutros, impactem desproporcionalmente trabalhadores neurodivergentes ou PCD (discriminação indireta).

VII – Adoção de linguagem clara, direta e objetiva nas questões, evitando expressões metafóricas, ambíguas ou de duplo sentido, especialmente para garantir acessibilidade a candidatos(as) com Transtorno do Espectro Autista.

7.6.2. A progressão de carreira dos trabalhadores neurodivergentes e das pessoas com deficiência será avaliada mediante critérios e métodos avaliativos adaptados às suas especificidades.

7.6.3. O BRB se compromete a não estabelecer teto ou limite informal de progressão para trabalhadores neurodivergentes ou PCD, sendo vedada a prática de gestão discriminatória disfarçada de critério meritório.

7.7 – DA CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

7.7.1. O BRB promoverá, ao menos uma vez por ano, programas obrigatórios de capacitação e sensibilização sobre neurodiversidade e inclusão, voltados a:

I – Toda a liderança e gestores, com carga mínima de 8 (oito) horas;

II – Equipes de recursos humanos e recrutamento, com carga mínima de 16 (dezesseis) horas;

III – Médicas e médicos do trabalho, com carga mínima de 16 (dezesseis) horas;

IV – Todos os demais trabalhadores, com carga mínima de 4 (quatro) horas.

§ Único Nos casos dos incisos II e III, a capacitação deverá ser acompanhada de fases práticas que simulem o cotidiano funcional.

7.7.2. Os conteúdos dos programas de capacitação incluirão, obrigatoriamente:

I – Conceitos de neurodiversidade, deficiência e modelo social;

II – Identificação e combate ao preconceito implícito e à discriminação indireta;

III – Comunicação inclusiva e linguagem adequada;

IV – Gestão inclusiva e liderança empática;

V – Procedimentos internos de solicitação de adaptações e denúncia de discriminação.

7.7.3. O BRB fomentará a participação de trabalhadores neurodivergentes e PCD na concepção e facilitação dos programas de sensibilização.

7.8 – DO COMITÊ DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

7.8.1. Fica criado o Comitê Permanente de Inclusão e Acessibilidade do BRB (CPIA-BRB), órgão paritário, permanente e deliberativo, composto por:

I – 3 (três) representantes indicados pelo BRB, incluído, no mínimo, 1 (um) profissional com formação ou atuação em saúde, gestão de pessoas, acessibilidade ou direitos humanos;

II – 3 (três) representantes eleitos pelos próprios empregados neurodivergentes e pessoas com deficiência;

III – 1 (um) representante indicado pelo Sindicato dos Bancários.

§ 1º O mandato dos representantes será de 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) recondução por igual período.

§ 2º Cada representante titular terá 1 (um) suplente, escolhido dentre os mais votados na apuração eleitoral.

§ 3º O Presidente do Comitê será eleito por votação secreta dentre os representantes eleitos pelo coletivo de empregados neurodivergentes e pessoas com deficiência.

§ 4º O Vice-Presidente será eleito dentre os representantes indicados pelo BRB.

7.8.2. Compete ao CPIA-BRB:

I – Receber, analisar e deliberar sobre denúncias de discriminação e descumprimento das cláusulas deste Acordo;

II – Monitorar e avaliar o cumprimento das cláusulas de inclusão previstas neste Acordo;

III – Propor políticas institucionais, ações afirmativas e medidas corretivas voltadas à inclusão e acessibilidade;

IV – Acompanhar e avaliar os critérios e práticas de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e progressão de carreira;

V – Recomendar adaptações razoáveis e medidas individualizadas, observado o diálogo com a pessoa interessada;

VI – Deliberar sobre recursos interpostos em face de negativas de adaptação razoável;

VII – Monitorar indicadores e práticas institucionais relacionados à discriminação ou exclusão;

VIII – Emitir parecer prévio obrigatório sobre normas internas que impactem pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes;

IX – Elaborar relatório semestral sobre inclusão, acessibilidade e diversidade, a ser publicado no portal interno do BRB.

7.8.3. As reuniões do CPIA-BRB ocorrerão, no mínimo, bimestralmente, com registro em ata e publicidade interna.

7.8.4. O CPIA-BRB poderá reunir-se extraordinariamente mediante solicitação de, no mínimo, 4 (quatro) membros efetivos.

7.8.5. O BRB deverá assegurar ao CPIA-BRB os meios materiais, administrativos e informacionais necessários ao pleno exercício de suas competências.

7.8.6. O CPIA-BRB não detém competência sancionatória ou punitiva. As irregularidades identificadas deverão ser encaminhadas às instâncias competentes.

7.9 – DA SAÚDE MENTAL E DO SUPORTE PSICOSSOCIAL

7.9.1. O BRB garantirá, sem custo ao trabalhador, acesso a:

I – Serviço de apoio psicológico e psiquiátrico na rede conveniada, com pelo menos 12 (doze) sessões custeadas por ano por trabalhador neurodivergente ou PCD;

II – Programa de suporte em saúde mental para todos os trabalhadores, com canais anônimos de acesso;

III – Acompanhamento terapêutico e/ou coaching de carreira especializado em neurodiversidade.

7.9.2. O BRB adotará o mapeamento de riscos psicossociais conforme a NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), com atenção especial às condições que afetem trabalhadores neurodivergentes e PCD.

7.9.3. DA SEGURANÇA PSICOLÓGICA E FEEDBACK – O BRB implementará protocolos de feedback estruturado para neurodivergentes, evitando comunicações ambíguas, subjetivas ou que causem sobrecarga cognitiva.

7.9.4. O BRB adotará postura ativa de encaminhamento e acompanhamento ao serviço psicológico dos(as) empregados(as) neurodivergentes e Pcd identificados(as) como necessitando de suporte em saúde mental, respeitada a autonomia individual e o sigilo das informações.

7.10 – DO PROGRAMA DE MENTORIA E INTEGRAÇÃO

7.10.1. O BRB implantará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da assinatura deste Acordo, Programa de Mentoria para Inclusão (PMI), que preveja:

I – Designação voluntária de mentores capacitados para acompanhar trabalhadores neurodivergentes e PCD nos primeiros 12 (doze) meses após admissão ou retorno de afastamento prolongado;

II – Encontros periódicos entre mentor e mentorado, ao menos uma vez por mês;

III – Reconhecimento formal da atividade de mentoria como contribuição profissional relevante para fins de avaliação de desempenho e progressão do mentor.

7.11 – DA GARANTIA DE EMPREGO

7.11.1. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador diagnosticado com condição de saúde que configure neurodivergência ou deficiência, assegurando-se:

I – Estabilidade de 12 (doze) meses, contados da comunicação formal ao BRB do diagnóstico, seja por meio de laudo médico ou solicitação de adaptação razoável;

II – Nos casos de dispensa ocorrida durante o período de estabilidade, haverá presunção relativa de discriminação, cabendo ao BRB o ônus de demonstrar a ausência de nexo discriminatório;

III – Na hipótese de dispensa motivada por reestruturação organizacional, será assegurada preferência de recolocação interna ao trabalhador neurodivergente ou PCD.

7.11.2. Em caso de dispensa considerada discriminatória, o trabalhador terá direito, a sua escolha, a:

I – À reintegração ao emprego, com pagamento de todos os salários e benefícios relativos ao período de afastamento; ou

II – Ao recebimento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/1995.

7.11.3. O CPIA-BRB não possui competência para julgar ou aplicar sanções. Suas deliberações restringem-se à análise e encaminhamento das situações identificadas.

7.12 – DO RELATÓRIO ANUAL DE INCLUSÃO

7.12.1. O BRB divulgará, anualmente, Relatório de Inclusão e Diversidade, contendo, no mínimo:

I – Número e percentual de trabalhadores neurodivergentes e pessoas com deficiência em cada nível hierárquico;

II – Número de adaptações razoáveis solicitadas, deferidas e indeferidas;

III – Número de denúncias de discriminação registradas e seus respectivos desfechos;

IV – Investimentos realizados em acessibilidade, tecnologia assistiva e capacitação;

V – Ações afirmativas implementadas no período.

VI – Número e percentual de empregados(as) neurodivergentes e pessoas com deficiência afastados(as) e licenciados(as);

VII – Número e percentual de empregados(as) neurodivergentes e pessoas com deficiência aprovados(as) em processos seletivos internos (PSIs) e comissionados(as) em funções gratificadas.

7.12.2. O Relatório será disponibilizado no portal interno do BRB e encaminhado ao Sindicato dos Bancários do Distrito Federal.

7.13 – DAS SANÇÕES PELO DESCUMPRIMENTO

7.13.1. O descumprimento das cláusulas deste Acordo pelo BRB sujeitará a instituição a:

I – Notificação pelo CPIA-BRB, com prazo de 15 (quinze) dias para regularização;

II – Multa convencional no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador afetado, por mês de descumprimento, revertida ao Fundo de Inclusão e Acessibilidade do BRB;

III – Publicação do descumprimento no Relatório Anual de Inclusão;

IV – Representação ao Ministério do Trabalho e Previdência e ao Ministério Público do Trabalho, pelo Sindicato ou pelo CPIA-BRB.

7.14 – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU DEPENDENTES PcD, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Para empregado com deficiência ou na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência, será concedida mobilidade e/ou redução de sua jornada de trabalho em até 50% das horas diárias, conforme regras estabelecidas em normativo, desde que comprovada a deficiência por atestado/laudo médico e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho.

§ 1º O termo mobilidade compreende a modalidade de trabalho presencial, trabalho remoto e jornada híbrida.

§ 2º Na situação em que ambos os responsáveis forem empregados do BRB, as condições especiais serão concedidas a apenas um dos responsáveis, sendo vedada a cumulação das condições em relação ao mesmo dependente.

§ 3º Anualmente deverá ser apresentado laudo atualizado à Área de Pessoas para continuidade da referida redução.

§ 4º A instituição financeira assegurará, mediante recomendação médica, multiprofissional ou laudo técnico, a disponibilização de ambiente de trabalho com redução de estímulos sensoriais, acústicos, luminosos ou de circulação intensa de pessoas, inclusive espaço reservado ou isolado, destinado a empregados(as) com deficiência, neurodivergência ou condição de saúde que demande adaptação ambiental, garantidas acessibilidade, dignidade, privacidade e ausência de prejuízo funcional, remuneratório ou de oportunidades profissionais.

7.15 – TRANSFERÊNCIA, MOBILIDADE E PRIORIDADE FUNCIONAL DE EMPREGADOS(AS) PcD E EMPREGADOS(AS) COM DEPENDENTES PcD

O BRB se compromete a assegurar prioridade ao(à) empregado(a) com deficiência, assim como ao(à) empregado(a) na qualidade de pai, mãe, responsável legal ou cuidador(a) de pessoa com deficiência, nos processos de movimentação funcional, remoção, transferência, relocação, teletrabalho e mobilidade interna, observadas as necessidades de acessibilidade, tratamento de saúde, reabilitação, acompanhamento terapêutico, inclusão escolar e qualidade de vida do núcleo familiar.

§ 1º A prioridade prevista no caput será aplicada independentemente da classificação geral do certame interno, sempre que comprovada a necessidade relacionada à deficiência própria ou do dependente, mediante documentação simplificada, vedada exigência excessiva ou discriminatória.

§ 2º Os pedidos de transferência fundamentados em questões de acessibilidade, tratamento médico, acompanhamento terapêutico, adaptação escolar ou apoio familiar terão tramitação prioritária e decisão fundamentada no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§ 3º O BRB deverá garantir, sempre que tecnicamente possível, a opção pelo teletrabalho integral ou híbrido ao(à) empregado(a) com deficiência ou responsável por dependente com deficiência, sem prejuízo remuneratório, funcional ou de oportunidades de ascensão profissional.

§ 3º-A É assegurada PRIORIDADE no acesso ao regime de teletrabalho integral ou híbrido aos(às) empregados(as) com Transtorno do Espectro Autista e demais condições neurodivergentes, observada a condição funcional comprovada e respeitada a autonomia da escolha do(a) empregado(a).

§ 4º O(a) empregado(a) PcD ou responsável por dependente PcD não poderá sofrer prejuízo em processos de promoção, avaliação de desempenho, concorrência interna, comissionamento ou progressão de carreira em razão da utilização dos direitos previstos nesta cláusula.

§ 5º Nos casos de transferência motivada por necessidade relacionada à deficiência, o BRB priorizará a lotação em unidade acessível e compatível com as necessidades de mobilidade, comunicação, tecnologia assistiva e condições de saúde do(a) empregado(a) ou dependente.

§ 6º Havendo empate ou concorrência entre empregados(as), terão prioridade:

- I – empregados(as) com deficiência;
- II – empregados(as) com dependentes com deficiência;
- III – empregados(as) com dependentes com Transtorno do Espectro Autista;
- IV – empregados(as) submetidos(as) a tratamento contínuo de saúde ou reabilitação.

§ 7º O BRB compromete-se a disponibilizar canal específico e acessível para acompanhamento dos pedidos de transferência e mobilidade previstos nesta cláusula, assegurando transparência e proteção contra práticas discriminatórias ou retaliações.

§ 8º As disposições desta cláusula aplicam-se igualmente aos(às) empregados(as) adotantes, guardiões(ãs), curadores(as) e demais responsáveis legais por pessoas com deficiência.

§ 9º A implementação dos direitos previstos nesta cláusula independe de regulamentação futura, devendo o BRB promover os ajustes sistêmicos e normativos necessários em prazo razoável.

7.16 – DIVERSIDADE, INCLUSÃO, ACESSIBILIDADE E EQUIDADE

O BRB reafirma seu compromisso com a promoção da diversidade, inclusão, acessibilidade, equidade e enfrentamento a todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, assegurando a participação plena e efetiva de todos(as) os(as) empregados(as), especialmente das pessoas pertencentes a grupos historicamente vulnerabilizados.

§ 1º O BRB se compromete com a promoção de ações permanentes relacionadas aos eixos de equidade de gênero, raça/cor, pessoas com deficiência, neurodivergências, LGBTQIAPN+, diversidade geracional e demais temas correlatos.

§ 2º As ações relacionadas às pessoas com deficiência deverão observar os princípios da acessibilidade universal, desenho universal, adaptação razoável, tecnologia assistiva, autonomia, vida independente e inclusão plena.

§ 3º O BRB garantirá acessibilidade arquitetônica, comunicacional, digital, tecnológica e atitudinal em seus ambientes físicos, sistemas internos, plataformas digitais, treinamentos, processos seletivos e canais de atendimento.

§ 4º O BRB promoverá programas permanentes de formação e conscientização sobre inclusão, acessibilidade e combate ao capacitismo, dirigidos a gestores(as), equipes de RH, lideranças e demais empregados(as).

§ 5º O BRB assegurará a participação de pessoas com deficiência, inclusive neurodivergentes, na elaboração, acompanhamento e avaliação das políticas internas de diversidade e inclusão.

§ 6º O BRB oportunizará a participação das entidades sindicais nas discussões relacionadas às políticas de diversidade, inclusão e acessibilidade.

§ 7º O BRB realizará levantamento periódico de dados relacionados à inclusão e permanência de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, assegurada a proteção de dados pessoais e a publicidade dos dados consolidados.

§ 8º Nenhum(a) empregado(a) poderá sofrer discriminação ou prejuízo remuneratório em razão de deficiência, condição de saúde, neurodivergência ou utilização de medidas de acessibilidade e adaptação razoável.

§ 9º O BRB adotará medidas para ampliar a participação de pessoas com deficiência em cargos de liderança, funções gratificadas e programas de desenvolvimento de carreira.

§ 10º As ações e campanhas institucionais relacionadas à diversidade e inclusão deverão ser acessíveis, representativas e elaboradas com participação das pessoas pertencentes aos grupos abordados.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

7.17 – VAGAS DE ESTACIONAMENTO E ACESSIBILIDADE NO DESLOCAMENTO

O BRB assegurará a reserva de vagas de estacionamento acessíveis destinadas aos(às) empregados(as) com deficiência, mobilidade reduzida, neurodivergência ou condições de saúde que demandem adaptação de deslocamento, observadas as normas de acessibilidade e a legislação vigente.

§ 1º As vagas reservadas deverão estar localizadas em áreas de fácil acesso às entradas principais, elevadores e rotas acessíveis, devidamente sinalizadas e adaptadas.

§ 2º O BRB garantirá prioridade na utilização das vagas aos(às) empregados(as) com deficiência física, mobilidade reduzida, deficiência invisível, doenças crônicas incapacitantes, transtorno do espectro autista, gestantes de alto risco e demais condições que justifiquem adaptação razoável, mediante documentação simplificada.

§ 3º Sempre que necessário, poderão ser disponibilizadas vagas ampliadas ou áreas de embarque e desembarque acessíveis, conforme avaliação individualizada.

§ 4º O uso das vagas reservadas não poderá gerar custo adicional ao(à) empregado(a) com deficiência quando houver gratuidade ou subsídio de estacionamento concedido aos demais empregados(as).

§ 5º O BRB adotará medidas para garantir acessibilidade no trajeto entre o estacionamento e o local de trabalho, incluindo rampas, pisos adequados, sinalização tátil, iluminação e eliminação de barreiras arquitetônicas.

§ 6º O(a) empregado(a) com deficiência ou mobilidade reduzida poderá solicitar prioridade de vaga mesmo quando utilizar veículo conduzido por terceiro ou transporte adaptado.

§ 7º O BRB disponibilizará procedimento acessível e simplificado para solicitação e concessão das vagas previstas nesta cláusula, assegurando proteção contra discriminação ou tratamento vexatório.

7.18 – INCENTIVO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA

O BRB incentivará a qualificação profissional das pessoas com deficiência e a inclusão educacional de seus dependentes, mediante:

- I – Concessão de bolsas de estudo integrais ou parciais para empregados(as) com deficiência e para empregados(as) responsáveis por dependentes com deficiência;
- II – Custeio ou reembolso de cursos de qualificação, capacitação tecnológica, graduação e pós-graduação voltados à inclusão profissional;
- III – Garantia de acessibilidade plena nos cursos internos e externos, incluindo intérprete de Libras, legendagem, audiodescrição, materiais acessíveis e tecnologias assistivas;
- IV – Criação de programas de mentoria voltados ao desenvolvimento profissional e à preparação para a liderança das pessoas com deficiência, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.10;
- V – Reserva de vagas para pessoas com deficiência em programas de trainee, formação executiva e certificações custeadas pelo BRB;
- VI – Concessão de licença remunerada ou redução de jornada para participação em cursos de reabilitação profissional ou formação técnica;
- VII – Fornecimento ou subsídio de equipamentos de tecnologia assistiva necessários ao acompanhamento de cursos e treinamentos;
- VIII – Ampliação do auxílio educacional para cobertura de despesas com terapias, acompanhamento psicopedagógico, educação especializada e profissionais de apoio escolar para dependentes com deficiência;
- IX – Vedação de qualquer discriminação ou limitação de acesso de pessoas com deficiência aos programas internos de capacitação ou certificação;
- X – Estabelecimento de metas de inclusão de pessoas com deficiência em programas de formação e desenvolvimento de carreira, inclusive em cargos de liderança;
- XI – Garantia de acessibilidade digital em plataformas de ensino corporativo e sistemas internos utilizados para capacitação;
- XII – Dispensa de compensação de jornada para participação em reuniões escolares, terapias ou atendimentos multiprofissionais indispensáveis ao desenvolvimento do dependente com deficiência;
- XIII – Realização periódica de campanhas de conscientização sobre educação inclusiva, neurodiversidade, acessibilidade e combate ao capacitismo.

§ 1º Poderá ser concedido auxílio educacional específico mediante política interna do BRB.

§ 2º O acompanhamento de dependente com deficiência não implicará prejuízo funcional ao empregado.

7.19 – CADASTRO E MAPEAMENTO DE EMPREGADOS(AS) COM DEFICIÊNCIA

O BRB compromete-se a promover ações permanentes de identificação, atualização cadastral e acompanhamento das condições de trabalho dos(as) empregados(as) com deficiência, visando à implementação de políticas efetivas de inclusão, acessibilidade, permanência e desenvolvimento profissional.

§ 1º O BRB realizará campanhas periódicas de incentivo à autodeclaração e cadastramento voluntário de empregados(as) com deficiência, inclusive neurodivergentes e reabilitados(as), assegurando sigilo, proteção de dados pessoais, acessibilidade e vedação de qualquer forma de discriminação ou retaliação.

§ 2º O BRB deverá orientar e estimular os(as) empregados(as) com deficiência a realizarem cadastro junto ao Sindicato dos Bancários do DF, com a finalidade de ampliar a representação sindical e o acompanhamento das condições de trabalho.

§ 3º O Sindicato poderá promover campanhas de cadastramento, facultada ao BRB a divulgação das iniciativas nos meios internos de comunicação.

§ 4º O BRB buscará identificar empregados(as) potencialmente enquadrados(as) na condição de pessoa com deficiência ou reabilitados(as) ainda não cadastrados(as), respeitada a autodeterminação do(a) empregado(a) e a legislação de proteção de dados pessoais.

§ 5º Os dados consolidados e anonimizados referentes ao quantitativo de empregados(as) com deficiência poderão ser compartilhados periodicamente com a entidade sindical, para fins estatísticos e de fiscalização do cumprimento da legislação.

§ 6º O cadastramento não poderá ser utilizado para práticas discriminatórias, restrição de direitos ou qualquer forma de tratamento desigual.

7.20 – CUMPRIMENTO PROGRESSIVO DA COTA LEGAL

Considerando as peculiaridades do setor econômico, o BRB adotará plano progressivo de cumprimento da cota legal de pessoas com deficiência, mediante:

- I – Apresentação de plano anual de inclusão;
- II – Investimento em programas de formação profissional de PcDs;
- III – Contratação indireta mediante programas certificados de aprendizagem inclusiva;
- IV – Priorização de funções compatíveis com acessibilidade.

§ 1º A presente cláusula não implica redução da cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

§ 2º O Sindicato dos Bancários do DF acompanhará a execução do plano.

7.21 – COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Será instituída comissão paritária composta por representantes do BRB e do Sindicato dos Bancários do DF para:

- I – Acompanhar políticas de inclusão;
- II – Avaliar dificuldades de adaptação laboral;
- III – Propor melhorias de acessibilidade;
- IV – Mediar conflitos relacionados à inclusão.

A comissão reunir-se-á ao menos semestralmente.

7.22 – DA PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE PAIS, MÃES E RESPONSÁVEIS POR FILHOS(AS) OU DEPENDENTES AUTISTAS E NEURODIVERGENTES – O BRB se compromete a combater qualquer tipo de discriminação dos(as) empregados(as) pais, mães ou responsáveis legais por filhos(as) ou dependentes autistas e neurodivergentes.

7.23 – DAS CAMPANHAS DE INCENTIVO AO DIAGNÓSTICO E DESMISTIFICAÇÃO – Realização de campanhas de incentivo ao diagnóstico, conscientização e desmistificação sobre as neurodivergências.

7.24 – DO SUPORTE PSICOSSOCIAL AOS FAMILIARES DE NEURODIVERGENTES – Criação de programas de cuidados à saúde mental dos familiares dos neurodivergentes.

7.25 – DA MESA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO PARA EMPREGADOS NEURODIVERGENTES – O BRB se compromete a negociar junto a mesa de negociação permanente melhores condições de trabalho e saúde para os empregados autistas e neurodivergentes, bem como desenvolver políticas de inclusão e ascensão dos empregados desse grupo.

7.26 – DO BENEFÍCIO PECUNIÁRIO PARA PAIS E FAMILIARES DE FILHOS AUTISTAS – Aos empregados e empregadas pais, mães ou responsáveis legais de filho(a) com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista será concedido benefício mensal no valor de 2 (dois) salários-mínimos, independentemente da idade do filho(a).

§ 1º O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

§ 2º O pagamento do benefício será efetivado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados.

§ 3º O benefício será cumulativo com o auxílio creche/babá.

7.27 – DO RESSARCIMENTO DE MEDICAMENTOS PARA EMPREGADOS E DEPENDENTES NEURODIVERGENTES – O BRB incluirá no rol taxativo de medicamentos passíveis de ressarcimento aqueles relacionados às condições de saúde de empregados(as) e dependentes neurodivergentes.

§ Único Para acesso ao programa de ressarcimento de medicamentos, será criado programa de acompanhamento multidisciplinar com interveniência da Clínica Saúde BRB.

8 – CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS

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

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

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

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

§ Único - O desconto será aplicado sobre a taxa de tabela conforme produto e enquadramento, considerando, quando aplicável, a taxa bonificada vinculada a pacote de relacionamento.

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

8.6 – ISENÇÃO DO DESCONTO SOBRE VALE-TRANSPORTE – Fica vedado o desconto sobre o vale-transporte nos casos em que o valor debitado no contracheque seja superior ao montante efetivamente utilizado pelo empregado para custeio de seu deslocamento residência-trabalho-residência.

8.7 – UNIFORMIDADE DE TAXAS APLICADAS – O BRB aplicará as taxas previstas em tabela, em substituição às taxas de balcão, considerando as distorções geradas pela variação regional e a necessidade de uniformidade e transparência nas condições ofertadas a seus empregados.

8.8 – AJUDA DE CUSTO EM TRANSFERÊNCIAS – O BRB concederá ajuda de custo integral nos casos de transferência de localidade motivada por decisão do banco, especialmente quando não houver causa atribuível ao empregado, como nos casos de fechamento de agências, incluindo apoio logístico e financeiro

para a mudança. O critério de concessão considerará a distância percorrida, sem distinção entre estados, e o valor pago não estará sujeito à incidência de Imposto de Renda.

§ Único - O auxílio-mudança, componente específico da ajuda de custo prevista no caput, terá seu valor composto por um valor mínimo fixo, acrescido de valor proporcional à distância percorrida pelo transporte da mudança, expresso em quilômetros rodados.

9 – CLÁUSULAS DE GESTÃO DE PESSOAS E PSIs

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

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

9.3 – PCCR – O BRB se compromete a criar um grupo paritário para discutir alterações do PCCR.

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

9.5 – CONCURSO PÚBLICO – O BRB compromete-se a estender a data de validade e a contratar todo cadastro de reserva do concurso em aberto, na vigência deste acordo coletivo, na maior brevidade possível.

9.6 – MELHORIAS PSI's – O BRB não incluirá, em seus processos seletivos, cláusulas que não permitam que empregados de funções maiores possam concorrer a cargos "inferiores" e colaterais.

§ Único - A entrevista nos processos seletivos terá caráter classificatório, não implicando em desclassificação, mas tão somente em pontuação para fins de classificação final.

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

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

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

9.9 – ANALISTAS DE TI – Progressão automática dos Analistas Tecnológicos (TI) para a primeira função gratificada após 3 (três) anos de exercício efetivo na carreira, mediante avaliação positiva, observados os critérios do PCCR.

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

§ 1º Para usufruir deste benefício, o empregado deverá apresentar comprovação do atendimento realizado, em até 48 (quarenta e oito) horas após a consulta ou procedimento.

§ 2º As horas utilizadas para este fim não serão descontadas da remuneração do empregado nem de seu banco de horas, sendo consideradas como tempo efetivamente trabalhado.

§ 3º Em caso de necessidade de acompanhamento contínuo ou emergencial, o empregado deverá informar ao superior imediato o mais brevemente possível, e a ausência será tratada conforme acordado entre as partes, priorizando o bem-estar do empregado e de seus dependentes.

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

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

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

§ 3º Os atestados de comparecimento devem ser apresentados à empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho. As horas justificadas por atestados de comparecimento, dentro dos limites anuais mencionados, não serão descontadas do salário do empregado, nem computadas como faltas ou descontadas do banco de horas.

9.12 – TI BRB – Regularização do Valor de Referência entre Analistas Tecnológicos. Equiparação entre as carreiras de escrivãos e analistas previstos

9.13 – AFASTAMENTO PARA PROCESSOS DE ADOÇÃO – O BRB incluirá, no rol de ausências legais, o afastamento do empregado para atendimento a convocações judiciais relacionadas a processos de adoção.

9.14 – EFETIVAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO PROLONGADA – Nos casos em que o empregado permaneça em substituição em determinada função por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, será garantida sua efetivação no cargo, desde que não haja processo seletivo vigente para a respectiva função.

9.15 – PARTICIPAÇÃO SINDICAL NO NOVO PCS – O BRB assumirá o compromisso formal de discutir o novo Plano de Cargos e Salários (PCS) com o Sindicato, com o objetivo de conhecer, debater e contribuir na construção do plano, de modo a evitar prejuízos aos trabalhadores.

9.16 – GARANTIA DE FUNÇÃO EM CASO DE RETORNO A BRASÍLIA – O BRB garantirá a manutenção da função exercida pelo empregado pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos nos casos de retorno a Brasília, bem como preferência na lotação em caso de abertura de vagas compatíveis.

9.17 – CONTINUIDADE DA SUBSTITUIÇÃO EM CASO DE AFASTAMENTO POR SAÚDE – Nos casos de afastamento do empregado por motivo de saúde, não haverá interrupção da contagem do período de substituição na função, garantindo-se a continuidade do cômputo do tempo para todos os efeitos, inclusive para fins de eventual efetivação.

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

9.19 – VALORIZAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL – Ao término da licença para o exercício de mandato sindical, o Banco assegurará ao dirigente sindical seu retorno ao quadro funcional em função, cargo comissionado, assessoramento, atividade técnica ou posto de trabalho compatível com sua formação, experiência profissional, tempo de serviço e com as competências desenvolvidas durante o exercício do mandato.

§ 1º – O Banco reconhecerá o exercício do mandato sindical como atividade de elevada relevância institucional e de qualificação profissional, considerando as competências desenvolvidas em gestão, liderança, negociação coletiva, mediação de conflitos, relações institucionais, representação dos trabalhadores, gestão de pessoas, saúde do trabalhador, comunicação, análise normativa, governança e defesa do patrimônio público e da instituição.

§ 2º – O dirigente sindical liberado para o exercício de mandato fará jus, durante todo o período da liberação, à remuneração correspondente, no mínimo, à função de Especialista Sênior, ou à função que vier a substituí-la na estrutura organizacional do Banco, assegurada a manutenção da remuneração da função efetivamente exercida pelo empregado antes da liberação, quando esta lhe for mais vantajosa.

§ 3º – Encerrado o mandato sindical, será assegurado ao dirigente o retorno à função, cargo comissionado ou função de confiança que ocupava por ocasião de sua liberação, ou à função equivalente que a tenha sucedido na estrutura organizacional do Banco, preservadas as condições funcionais e remuneratórias anteriormente asseguradas.

10 – REAFIRMAÇÃO DE CLÁUSULAS VIGENTES

10.1 – Ficam mantidas todas as cláusulas vigentes acumuladas em acordos coletivos anteriores que não tenham sido expressamente modificadas, suprimidas ou substituídas pela presente negociação coletiva.

10.2– ULTRATIVIDADE E GARANTIA DOS DIREITOS DURANTE O PROCESSO NEGOCIAL – As partes acordam que todas as cláusulas econômicas, sociais, sindicais, assistenciais, de saúde, segurança, condições de trabalho e demais direitos previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho e na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria permanecerão integralmente vigentes e produzindo todos os seus efeitos até a celebração de novo instrumento coletivo que os substitua.

§ 1º – Durante o período compreendido entre o término da vigência do presente instrumento e a assinatura de novo Acordo ou Convenção Coletiva, ficam assegurados aos empregados todos os direitos, vantagens, benefícios e condições de trabalho anteriormente pactuados, vedada sua supressão, redução, suspensão ou alteração unilateral pelas instituições financeiras.

§ 2º – A manutenção da vigência das cláusulas e direitos previstos neste instrumento não importará em renúncia ao direito das entidades sindicais de reivindicar novos direitos, melhorias nas condições de trabalho e reajustes econômicos, os quais produzirão efeitos na forma pactuada entre as partes.

§ 3º – As partes reconhecem que a presente cláusula decorre de manifestação expressa de vontade negocial, constituindo obrigação contratual assumida reciprocamente, com fundamento na autonomia privada coletiva prevista no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, obrigando-se a observar sua integral aplicação durante todo o processo de negociação coletiva.