

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS BANRISULENSES 2012

I. PLANO DE CARREIRA

1. IMPLEMENTAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARREIRA:

O Banrisul implementará o novo Plano de Carreira até 30 de janeiro de 2013, comprometendo-se para tanto em conduzir de forma célere a negociação com os trabalhadores através da Comissão Paritária já constituída, contemplando não só a proposta para os empregos básicos, mas também para os cargos em comissão e sistema de avaliação, respeitando as premissas já acordadas até então, as que venham a ser pactuadas nesta negociação e a aceitação pelo conjunto dos trabalhadores do que for proposto.

II. CLÁUSULAS ECONÔMICAS E AUXÍLIOS

2. REMUNERAÇÃO:

2.1. O Banrisul adotará o salário mínimo do DIEESE como piso.

2.2. Valorização das funções através de remuneração fixa, garantindo:

2.2.1. *Aos Caixas:* Fica assegurado aos empregados(as) que exerçam e aos que venham a exercer, na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito ao pagamento mensal de **R\$ 845,73 (oitocentos e quarenta e cinco reais e setenta e três centavos)**, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

a) A gratificação prevista neste item é cumulativa com a gratificação de função estabelecida no artigo "Gratificação de Função", quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

b) A gratificação prevista neste item não possui qualquer relação com a verba denominada quebra de caixa, cujo valor será de **R\$ 391,27 (trezentos e noventa e um reais e vinte e sete centavos)**.

c) Na hipótese de afastamento do empregado da função de caixa, por motivo de readaptação de função em virtude de doença profissional, será mantida a gratificação de que trata o caput da presente cláusula, durante a incapacidade laboral.

2.2.2. *Aos Operadores(as) de Negócios:* Reajustar a remuneração fixa para o valor de R\$ 1.120,00 (um mil, cento e vinte reais), como gratificação de Operador(a) de Negócios, garantindo a permanência na função no retorno de licença para tratamento de saúde e licença maternidade;

2.2.3. Aos Plataformistas: Farão jus a uma gratificação fixa no valor de R\$ 1.120,00 (um mil, cento e vinte reais). Serão beneficiários dessa cláusula todos os empregados(as) lotados(as) em agências que não estejam em funções comissionadas, de operador de negócios ou de caixa.

2.3. Política de Reajuste: O maior reajuste negociado deve incidir em toda a tabela salarial dos quadros existentes no Banco, evitando assim que aconteçam novos cortes de letras.

2.4. Anuênio: Isonomia de pagamento para todos os empregados(as).

2.5. Com o objetivo de oferecer resistência, interferir na lógica da gestão individual para coletiva e exigir o fim das metas abusivas, fica convencionado:

2.5.1. Fim das metas individuais;

2.5.2. O Banrisul 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. Este pagamento será estendido integralmente a todos os empregados(as), tendo em vista que os resultados das agências dependem do trabalho de todos;

2.5.3. Exclusão do GMD da composição das metas;

2.5.4. 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 de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências;

2.5.5. Fica vedado qualquer tipo de punição através da remuneração;

2.6. Plantão Cash: Pagamento da verba de sobreaviso ao empregado(a) que for designado(a) para o plantão cash e monitoração.

2.6.1. O Banco se compromete a coibir que seja delegado o sobreaviso a terceiros.

2.7. Retorno das férias antiguidade.

2.8. O(a) empregado(a) poderá optar pelo parcelamento do desconto do adiantamento de férias em até 10x, sem juros.

2.9. Isenção de tarifas nos empréstimos imobiliários.

2.9.1. Redução de juros em todas as linhas de crédito com as menores taxas praticadas pelo Banco.

2.10. Perda acumulada da FENABAN: O Banco pagará, com correção, a perda acumulada de 5,55% em relação à FENABAN, não recebidos pelos banrisulenses entre 1999 e 2000.

2.11. Pagamento imediato dos atrasados dos últimos 5 anos com relação às diferenças referentes ao repouso remunerado, cujo cálculo vinha sendo feito de forma errada pelo Banco.

2.12. O intervalo de 15 minutos deverá estar contido na jornada padrão de 6 horas.

3. PRÊMIO DESEMPENHO:

3.1. O Banco reformulará o artigo 59 do Regulamento de Pessoal do Banco de forma a consagrar percentual de 10%, torná-lo perene e com distribuição equânime (Prêmio Desempenho). Distribuição de 50% do prêmio desempenho no primeiro semestre de cada ano, e os 50% restantes ao final do segundo semestre.

3.2. O Prêmio Desempenho será distribuído de forma igualitária para todos os empregados(as) inclusive os afastados(as) por doença e não será compensado por outros programas internos de remuneração variável e nem pela PLR, da Convenção Coletiva de Trabalho.

4. AUXILIO EDUCAÇÃO:

4.1. O Banrisul custeará integralmente, a todos os empregados(as) interessados(as), as despesas com a educação dos empregados(as) aos cursos de graduação, Pós Graduação, Mestrado e Doutorado em qualquer área do conhecimento, independente do cargo ou função.

4.2. O Banrisul pagará integralmente, a todos os empregado(as) interessados, os custos integrais dos cursos da CPA10, CPA20, CEA e deslocamentos de quaisquer outras instituições similares, de revalidação da certificação e até mesmo no caso de reprovação. Os cursos deverão ser presenciais e em horário de trabalho.

4.2.1. O Banco se responsabilizará pela revalidação das certificações de todos os empregados(as), evitando que as mesmas venham a expirar, de modo que o processo esteja concluído em até, no máximo, 30 dias antes do vencimento da certificação.

5. AUXÍLIOS REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:

5.1. O valor da 13ª Cesta Alimentação (R\$1.000,00) será corrigido pelo maior reajuste conquistado pela categoria.

5.2. O Banrisul estenderá o pagamento da cesta alimentação (cheque rancho) aos aposentados e pensionistas, custeada integralmente pelo Banco.

5.3. O Banrisul fará o pagamento dos auxílios refeição/alimentação em dinheiro, espécie, em locais onde não houver ou tiver dificuldades no credenciamento, no Rio Grande do Sul ou fora do Estado.

6. AUXÍLIO CRECHE BABÁ:

6.1. O Banco garantirá o Auxílio Creche Babá para cada filho, inclusive para os adotados e dependentes com guarda provisória, até a idade de 8 (oito) anos e 11 (onze) meses, no valor do salário mínimo regional.

7. AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA:

7.1. Nas transferências de empregados(as) para outros municípios, que importem em mudança de domicílio e desde que ocorram com a concordância dos mesmos, o banco garantirá as seguintes vantagens:

7.2. 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;

7.3. Pagamento das despesas com transporte do empregado(a) e familiares;

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

8. AUXÍLIO PERMANÊNCIA:

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

8.2. Garantirá o reembolso de despesas relativas a atendimento médico emergencial quando não for aceito convênio da CABERGS no local de trabalho em virtude de viagem.

8.3. Extinção da Compensação do Banrisul: Por motivo de alteração de tecnologia do Banco Central, a área da compensação está sendo extinta. Por isso reivindica-se a garantia da manutenção salarial àqueles funcionários atingidos por esta mudança, independentemente do turno ou local a que forem realocados.

III. DEMOCRATIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÕES, ESTÁGIOS E CORRESPONDENTES BANCÁRIOS

9. DEMOCRATIZAÇÃO DO BANCO:

9.1. O Banco realizará eleição direta de diretor representante (DIREP) dos empregados e conselho de representantes (COREP), já previsto na Constituição Estadual vigente.

9.2. O Banco garantirá a transparência nas movimentações de pessoal do PROMOVE, publicando na intranet, acessível a todos os empregados(as), todas as vagas em aberto na rede de agências e DG, com data de abertura, bem como as listas de interessados em transferências e/ou permutas, além das transferências efetivadas.

9.3. O Banco discutirá com o movimento sindical o plano de redimensionamento de agências, tornando-se o sindicato interveniente anuente.

10. POLÍTICA DE FORMAÇÃO:

10.1. O Banco instituirá cursos permanentes de formação para prevenir e coibir quaisquer práticas opressivas e discriminatórias no ambiente de trabalho.

10.2. O Bannrisul se compromete a incluir nos processos de formação internos e capacitação de gestores, com a participação do movimento sindical, temas que abordem as questões de assédio moral, violência organizacional e outros tópicos antidiscriminatórios com relação a gênero, etnia e orientação sexual e pessoas com deficiência.

11. SELEÇÃO INTERNA:

11.1. Todos os processos seletivos internos para funções comissionadas deverão ser realizados através de provas objetivas, com inscrição aberta a todos os empregados na rede de agências e Direção Geral, sem análise de perfil.

11.2. Alteração dos critérios para participação de seleção interna com extinção da Análise de perfil, em todos os processos seletivos, dando oportunidades a todos e a todas, sem restrição, de forma democrática, com provas objetivas e com estágio probatório de 6 meses. Os descomissionamentos também deverão ter critérios bem definidos.

11.3. Durante o período de estágio (ou período de experiência/adaptação como pré-estágio, etc.) a remuneração paga será a do cargo superior.

11.4. Fim da trava de 2 anos para participação em novos processos seletivos, em todos os casos.

11.5. Nos casos de reprovação no estágio probatório, garantir que seja dado ao empregado a oportunidade de mais um período de estágio.

12. PROMOÇÕES:

12.1. O Banrisul divulgará até Março as promoções regulamentares (tempo e merecimento), sem limite de vagas.

12.2. Fica estabelecido para o mês de Abril o limite para pagamento das diferenças salariais decorrentes da promoção de padrão.

13. TERCEIRIZAÇÃO:

13.1. O Banrisul suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização.

13.2. Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, home banking, atendimento telefônico, autoatendimento, teleatendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda, vigilância e monitoração.

13.3. O Banrisul irá rever os processos de terceirização já implantados num prazo de seis meses, e a buscar reposição de empregados via novos concursos públicos;

14. ESTAGIÁRIOS:

14.1. O estágio no Banrisul deve servir exclusivamente para o aprendizado dos alunos e não para substituir as atribuições do corpo funcional. O banco deverá cumprir o acordo Nacional da Categoria, inclusive com relação ao salário ingresso, bem como o TAC (termo de ajuste de conduta) assinado com o Ministério Público e com total transparência na contratação dos mesmos.

14.2. Em hipótese alguma poderá o Banco contratar estagiários para substituir empregados no desempenho de suas funções.

15. ISONOMIA:

15.1. Os incentivos ou prêmios serão pagos pelo banco a todos os empregados(as) sem discriminação de qualquer segmento.

16. LICENÇAS:

16.1. Licença para adoção de seis meses.

16.2. Licença maternidade e paternidade de 6 meses, sem necessidade de aval do gestor imediato, usufruída em períodos sucessivos, inclusive em caso de adoção.

16.3. As cláusulas se aplicam sem distinções entre casais hetero ou homoafetivos.

17. FIM DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS:

17.1. O Banrisul deverá universalizar o atendimento bancário, através da abertura de novas unidades, garantindo o atendimento para todos os municípios do Rio Grande do Sul, dentro de um processo de inclusão bancária, assegurando indistintamente a prestação de todos os serviços bancários para a sociedade.

17.2. Os serviços serão prestados em agências e postos de atendimento bancário.

17.3. Os serviços serão desempenhados por bancários, visando garantir a qualidade de atendimento e proteger o sigilo bancário.

17.4. O Banrisul dará cumprimento à legislação de segurança bancária, visando a proteção de vida de trabalhadores e clientes.

17.5. O Banrisul não aplicará as resoluções do Conselho Monetário Nacional e Banco Central do Brasil que tratam do funcionamento de correspondentes bancários no país.

18. CONCURSO PÚBLICO:

18.1. O Banrisul se comprometerá a repor imediatamente todos os postos de trabalho vagos devido a aposentadorias, saída de estagiários, demissões, etc.

18.2. Abertura imediata de concurso público para o provimento do quadro de TI II, com 250 vagas voltadas para a área de desenvolvimento de sistemas.

IV. SAÚDE E SEGURANÇA

19. SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO:

19.1. O Banrisul divulgará periodicamente as doenças ocupacionais, detalhando seus sintomas, principalmente as LER/DORT e as psicológicas, pelo alto risco na categoria, fazendo com que os bancários possam identificar esses sintomas precocemente, procurando o auxílio médico necessário.

19.2. Isonomia de tratamento ao bancário afastado por motivo de saúde ou acidente de trabalho com os da ativa, garantindo o pagamento de Cesta Alimentação, Vale Refeição, PLR, RVs e demais prêmios enquanto durar o afastamento.

19.3. O Banrisul assumirá o pagamento do salário do bancário que tiver alta do INSS e que seja considerado inapto no exame de retorno ao trabalho. Este pagamento será garantido até que se esgotem todos os processos administrativos ou judiciais contra o INSS.

19.4. O Banrisul dará as condições necessárias para a reabilitação dos portadores de doenças ocupacionais, que tenham sido ou não afastados do trabalho.

19.5. O Banco se compromete a realizar eleições diretas para CIPA nas unidades com mais de 50 (cinquenta) funcionários, garantindo à CIPA e aos seus integrantes todas as prerrogativas previstas na NR 5, realizando o treinamento adequado, com participação do movimento sindical na elaboração dos temas.

19.5.1. As eleições serão realizadas em até 30 dias após a assinatura do acordo.

19.6. O Banco cumprirá a realização de pausas conforme previstas na NR 17, item 6.4.d., ou seja: a cada 50 minutos trabalhados um mínimo de 10 minutos de pausa, atinja todas as funções, que em análise ergonômica da atividade, tiverem exigência de sobrecarga dinâmica e estática na sua execução.

19.7. O Banrisul cumprirá um Programa de Controle Médico em saúde ocupacional (PCMSO-NR 7) que visará à preservação da saúde do trabalhador em todos os seus aspectos, incluindo os problemas de saúde de ordem não ocupacional, mas com ênfase especial do diagnóstico dos problemas de saúde relacionados ao trabalho. Desta forma, conforme redação da própria NR7, deverá ter prioridade na prevenção, rastreamento e diagnóstico preventivo dos aspectos de saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de doenças ocupacionais e levantamento estatístico dos/as adoecidos/as.

19.8. Deverão os profissionais do SESMT visitar continuamente os locais de trabalho e conhecer em profundidade as rotinas de trabalho e os riscos delas decorrentes, dando enfoque à prevenção.

19.9. O Banrisul cobrirá as despesas de tratamento de saúde dos empregados(as) enquanto estiverem afastados por acidente de trabalho ou doença, sem prazo para encerramento da cobertura.

19.10. Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pelo banco e realizados em local escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele, independente da existência de médicos, clínicas ou laboratórios credenciados à Cabergs.

19.11. O Banco cumprirá a legislação que prevê que nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, fundamentalmente, a possibilidade de existência de doença de origem ocupacional. Em hipótese alguma o Banrisul utilizará exame periódico como demissional.

19.12. Além da relação de CAT's emitidas mensalmente, o Banrisul fornecerá mensalmente às entidades sindicais listagem com os nomes dos empregados que retornaram de licença médica, indicando o local a que voltaram a desempenhar suas tarefas.

19.13. Permanentemente os sindicatos/federação realizarão vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas primeiramente ao banco para serem solucionadas.

19.14. A Comissão Paritária de Saúde será mantida com o intuito de encaminhar e negociar as reivindicações do funcionalismo para a construção de uma Política Permanente e Integral de Saúde, em conjunto com as entidades sindicais e o comando dos banrisulenses.

19.14.1. O calendário de reuniões será pré-definido por todo o ano, não cabendo a nenhuma das representações paritárias desmarcar/faltar as reuniões sem justificativa relevante, comunicada por escrito a outra parte antes da data agendada.

19.15. O Banco deverá cumprir lei federal que garanta acessibilidade nos locais de trabalho e condições de trabalho para pessoas com deficiência.

19.16. O Banco efetivará análise ergonômica que deverá ser realizada pelo SESMT na rede de agências e Direção Geral com acompanhamento das entidades sindicais, visando resolver os problemas de inadequação de mobiliário e de organização do trabalho.

19.17. Retorno imediato do projeto de Ginástica Laboral sem critérios numéricos para participação.

19.18. O Banco deverá complementar a remuneração dos empregados(as) já aposentados(as) pelo INSS que vierem a ausentar-se do local de trabalho após 15 dias por motivo de doença.

19.19. O Banco complementarará o salário do empregado(a) considerado(a) incapaz para o trabalho em razão de doença comum ou acidentária, que já estiver aposentado pelo INSS.

19.20. O pagamento dessa complementação salarial deverá ser efetuado considerando a diferença entre o salário pago (verbas fixas percebidas) e o valor recebido a título de aposentadoria, enquanto durar a incapacidade.

19.21. Emissão de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho):

19.21.1. Será emitida a CAT a todos os empregados(as) da agência/departamento em caso de assalto ou tentativa deste, independente de avaliação médica.

19.21.2. O banco deverá emitir a CAT sempre que o bancário apresentar atestado que indique suspeita/diagnóstico de doença relacionada ao trabalho, firmada por médico assistente.

20. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:

20.1. O Banco dará ampla divulgação aos dados referentes à pesquisa de diversidade que foi realizada pela Fenaban, juntamente com os dados do balanço social e criará mecanismos para solução das deficiências encontradas e criará grupos de trabalho para encaminhar as deliberações da Comissão Nacional do GROS X Fenaban para acabar com desigualdades do Banrisul.

20.2. Criação de políticas e programas mais incisivos contra o racismo, o machismo, a homofobia e demais formas de discriminação, Instaurando mecanismos de punição exemplar aos assediadores.

21 – ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL:

21.1 - Direitos dos trabalhadores

Na hipótese da vítima ou testemunha do assédio moral/assédio sexual ser demitido será anulada a demissão, bem como o assediador sofrerá as penalidades de uma falta grave.

Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado solidariamente.

O custeio integral do tratamento do/s empregados(as) que adoeceram/foram vítimas de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.

Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não na empresa.

Considerar o conjunto de agravos à saúde em conseqüência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a notificação/comunicação do acidente de trabalho - CAT.

21.2 - Deveres do empregador

Garantir a integridade física e mental dos trabalhadores(as).

Custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral e assédio sexual.

22 - SEGURANÇA BANCÁRIA:

22.1. O Banco deverá implementar imediatamente as portas giratórias e vidros blindados em todas as agências e PABs do Banrisul, bem como instrumentos de vigilância eletrônica (câmeras de vídeo independentemente das legislações municipais).

22.2. O Banrisul adotará uma política de segurança contra os assaltos, onde sejam respeitados os dispositivos legais de segurança bancária e considerados a opinião dos trabalhadores através dos Cipeiros e das Comissões de Saúde e Segurança, dos órgãos

de segurança pública e outros órgãos responsáveis na área de segurança ou saúde do trabalhador. O Banco deve rever o uso de equipamento de retardo de abertura de cofre e manter e aprimorar o atendimento médico e psicológico aos funcionários vítimas dos assaltos.

22.3. A abertura e fechamento das agências de qualquer categoria deverão ser realizadas por empresa especializada, sendo vedada a posse de chaves ou dispositivos de abertura pelos bancários de qualquer nível hierárquico.

22.4. Fica vedada a responsabilidade de pagamento dos trabalhadores (as), de caixa e de tesouraria do Banco pelo acolhimento de notas de dinheiro falsas e notas manchadas ou danificadas por dispositivo antifurto.

22.5. O Banrisul manterá e incluirá em Instrução Normativa Interna (IN) a Comissão Paritária de Segurança, com o estabelecimento das condições de seu funcionamento.

22.6. O Banrisul cumprirá a Legislação vigente no que tange às câmaras municipais sobre segurança bancária.

22.7. O Banco deverá garantir periodicamente cursos de prevenção a assaltos e sequestros.

22.8. O abastecimento dos *cashs* externos será efetuado por empresa de segurança especializada.

22.9. O Banrisul extinguirá as metas de transporte de valores.

V- CABERGS

23 – CABERGS:

23.1. Democratizar a gestão, com a eleição direta de parte da diretoria.

23.2. Ampliação dos convênios para atendimento ao interior do Estado, onde o atendimento é precário.

23.3. Todos os reajustes dos planos médicos e odontológicos, antes de serem implementados deverão ser submetidos à aprovação dos usuários da Cabergs.

23.4. Que a Cabergs estabeleça uma equipe de profissionais para ir periodicamente na rede no RS a fim de ampliar os convênios médicos e odontológicos, verificar os problemas que ocorrem e os sanarem, bem como acompanhar os planos conveniados fora do RS.

23.5. Que a Cabergs mantenha acompanhamento direto dos Planos de Saúde, para evitar transtornos e cobranças indevidas dos benefícios por parte dos médicos conveniados.

23.6. Que a Cabergs se responsabilize diretamente pela gerência dos Planos de Saúde e odontológico, não delegando às administrações, tarefas que eles não conseguem cumprir efetivamente.

23.7. Ampliação do número de consultas psiquiátricas e psicológicas para no mínimo oito consultas/mês, ou mais, conforme prescrição médica.

23.8. Cobertura hospitalar para internação em clínicas psiquiátricas.

23.9. Criação de um fundo para cobertura de TPDS.

23.9.1. Ampliar a cobertura para próteses, órteses e incluir cobertura para novos tratamentos não previstos no plano um.

23.10. Garantir que, onde não houver profissionais conveniados, a Cabergs custeie os pagamentos das consultas de forma integral, inclusive pagando o deslocamento se este se fizer necessário para consultas ou tratamento.

23.11. Garantir a realização de seminário sobre a Cabergs para aprofundamento e democratização do debate sobre a situação atual e perspectivas futuras da nossa caixa de saúde buscando a melhoria com aumento dos profissionais credenciados e demais benefícios.

23.12. Seleção pública para contratação de funcionários/as na Cabergs.

23.13. Elaboração de plano de saúde empresarial vinculado à Cabergs, que será vendido juntamente com folha, Refeisul e outros serviços oferecidos pelo Banco.

***Comando Nacional dos Banrisulenses
FETRAFI-RS e Sindicatos Filiados***