MINUTA COM PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

CAMPANHA SALARIAL 2026/2028

SUMÁRIO

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO 4
ARTIGO 2º - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO 4
ARTIGO 3° - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES 5
ARTIGO 4º - REAJUSTE SALARIAL 5
ARTIGO 5º – SALÁRIO NORMATIVO 5
ARTIGO 6º - PROTEÇÃO SALARIAL 6
ARTIGO 7º - ANUÊNIO 6
ARTIGO 8º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA 6
ARTIGO 9º - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO 7
ARTIGO 10º - PROTEÇÃO AO EMPREGO 7
ARTIGO 11º - OPÇÃO PELO FGTS COM EFEITO RETROATIVO 8
ARTIGO 12º – AUXÍLIO REFEIÇÃO 8
ARTIGO 13º – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 9
ARTIGO 14º – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO 9
ARTIGO 15º – REEMBOLSO INTEGRAL CRECHE/BABÁ/ESCOLAS 10
ARTIGO 16º – AUXÍLIO FILHOS ESTUDANTES 10
ARTIGO 17º - AUXÍLIO – FILHOS COM DEFICIÊNCIA E NEURODIVERGENTES 11
ARTIGO 18º – AUXÍLIO FUNERAL 11
ARTIGO 19º - AUXÍLIO TRANSPORTE/AUXÍLIO COMBUSTÍVEL PARA DESLOCAMENTO NOTURNO 12
ARTIGO 20º - VALE TRANSPORTE 12
ARTIGO 21º – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE 12
ARTIGO 22º – AUSÊNCIAS LEGAIS 12
ARTIGO 23º - FOLGA ASSIDUIDADE 13
ARTIGO 24º - *DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS* 14
ARTIGO 25º - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E VACINAÇÃO 15
ARTIGO 26º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO 15
ARTIGO 27º - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO 15
ARTIGO 28º - FÉRIAS - PROPORCIONAIS 16
ARTIGO 29º - JORNADA DE TRABALHO 16

ARTIGO 30º - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS 17
ARTIGO 31º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO 17
ARTIGO 32º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS 17
ARTIGO 33º - REPOUSO DIGITADORES 17
ARTIGO 34º - ADICIONAL NOTURNO 18
ARTIGO 35º - DO TELETRABALHO 18
ARTIGO 36º - TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA 22
ARTIGO 37º - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO 22
ARTIGO 38º - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE 23
ARTIGO 39º - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL 23
ARTIGO 40º - UNIFORMES 23
ARTIGO 41º – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA 24
ARTIGO 42º – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA 24
ARTIGO 43º – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES 24
ARTIGO 44º - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 24
ARTIGO 45º – INDENIZAÇÃO AOS DESLIGADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA CCT 25
ARTIGO 46º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO 26
ARTIGO 47º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE 26
ARTIGO 48º - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL 26
ARTIGO 49º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO 27
ARTIGO 50º – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO SERVIÇO 27
ARTIGO 51º – DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO. 28
ARTIGO 52º - QUADRO DE AVISOS/INTRANET/SISTEMA INTERNO 28
ARTIGO 53º – FREQUÊNCIA LIVRE, LIVRE ACESSO E GARANTIAS AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E SINDICATOS 28
ARTIGO 54º – GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL 30
ARTIGO 55º - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS 30
ARTIGO 56º- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL 30
ARTIGO 57º – TERMOS ADITIVOS E ACORDOS 30
ARTIGO 58º – POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 30
ARTIGO 59º- EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA 33
ARTIGO 60º – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA 34
PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER 34

ARTIGO 61º – DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER 34
ARTIGO 62º - INFORMAÇÃO E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER 34
ARTIGO 63º – CANAL DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR 34
ARTIGO 64º - MEDIDAS DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR 35
ARTIGO 65º - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DA FINANCEIRA 35
ARTIGO 66º - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES 36
ARTIGO 67º - COMISSÕES PARITÁRIAS 36
ARTIGO 68º - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 36
ARTIGO 69º – DO ACIDENTE DE TRABALHO 37
ARTIGO 69º-A - ACIDENTE DE TRAJETO RESIDÊNCIA – TRABALHO E VICE-VERSA 39
ARTIGO 69º-B - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS 39
ARTIGO 69º-C - PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E LIMITAÇÃO DA COLETA DE DADOS NO ÂMBITO DO GRO 39
ARTIGO 69º-D – VOLUNTARIEDADE E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO EM PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL 40
ARTIGO 69º–E – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS 43
ARTIGO 70º - DA GESTÃO ÉTICA DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO *DOS PRINCÍPIOS GERAIS 44
ARTIGO 71º - SUSPENSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, DA INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR EMPRESA INTERPOSTA E TRANSFERÊNCIAS A OUTRAS CATEGORIAS 44
ARTIGO 72º - ASSEMBLEIA VIRTUAL SINDICAL 45
ARTIGO 73º - CLÁUSULA PENAL 45
ARTIGO 74º – VIGÊNCIA 45
ANEXO I - TERMOS ADITIVOS DE PLR 46
ANEXO II - POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 49

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos desta Minuta de Reivindicações devem ser aplicados na Convenção Coletiva de Trabalho abrangendo a todos os trabalhadores empregados em Empresas que atuem na concessão de crédito, financiamento e investimento e diretamente nas seguintes etapas: captação de recursos; prospecção de clientes; análise de crédito e cadastro; gestão de recursos; concessão de crédito e administração dos dados cadastrais e contábeis, independentemente das atividades das Empresas em que atuem (Financeiras; Prestadoras de Serviços de Crédito; Administradoras de Cartões de Crédito; Promotoras de Venda e Crédito; Sociedades de Crédito Imobiliário; Associações de Poupança e Empréstimo; Empresas de Arrendamento Mercantil) e demais Empresas que operem na área de Crédito, com concessão de recursos pelas carteiras de CDC – Crédito Direto ao Consumidor; CP – Crédito Pessoal e Leasing e Instituições de Pagamento, que efetivamente são de prerrogativa das instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

Parágrafo Primeiro - Entende-se por Empresas que prestam serviços permanentes às financeiras àquelas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem consideradas incluem-se as de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

Parágrafo Segundo - Entende-se por Empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelas financeiras aquelas da área de cartão de crédito, leasing, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

Parágrafo Terceiro – As condições estabelecidas serão aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive aqueles que possuam remuneração superior a 02 (dois) tetos do RGPS e curso superior, ficando vedada a contratação específica e individual para esses empregados.

ARTIGO 2º - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

As partes se comprometem a discutir a contratação dos trabalhadores que atuam no Ramo Financeiro executando atividades em Financeiras, Prestadoras de Serviços de Crédito; Administradoras de Cartões de Crédito; Promotoras de Venda e Crédito; Sociedades de Crédito Imobiliário; Associações de Poupança e Empréstimo; Empresas de Arrendamento Mercantil e Instituições de Pagamento.

ARTIGO 3° - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES

As partes se comprometem a desenvolver entendimentos visando à unificação nacional da data-base dos empregados financiários, bem como encaminhar com o setor representativo específico, processo de negociação e contratação unificado.

ARTIGO 4º - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem que os salários praticados em 1º.10.2026 e 1º.10.2027, abrangendo os períodos de 1º.10.2025 a 30.09.2026 e de 1º.10.2026 a 30.09.2027, respectivamente, **serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real**, com as compensações previstas para cada um dos períodos (2026 e 2027).

Parágrafo Primeiro - Os reajustes previstos no caput deste Artigo incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada em 30.09.2026 e em 30.09.2027, em cada FINANCEIRA, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de outubro/25 a setembro/26 e de outubro/26 a setembro/27, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos neste artigo, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do anuênio, que é tratado, especificamente, no artigo 7ª desta Minuta.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.10.2025 e de 1º.10.2026, ou em se tratando de FINANCEIRA constituída e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

Parágrafo Quarto - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias, para efeito de aplicação dos reajustes previstos neste artigo.

ARTIGO 5º – SALÁRIO NORMATIVO

Durante a vigência da Convenção, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para a jornada de 06 (seis) horas diárias:

A) EMPREGADOS DE PORTARIA	R$ 2.258,26 *(a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos)*;
B) EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO	R$ 3.260,85 *(a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos)*;
C) EMPREGADOS DE TESOURARIA	R$ 3.443,64 *(a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado*

(CAIXAS E TESOUREIROS)	*de outubro de 2025 a setembro de 2026, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos)*;

Entende-se por SALÁRIO NORMATIVO o menor salário pelo qual as Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores admitirão empregados de Portaria, Escritório e Tesouraria, no âmbito da representação dos Sindicatos dos Empregados, durante o período de vigência da Convenção.

ARTIGO 6º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 1º.10.2026 e de 1º.10.2027, as Empresas protegerão a remuneração e vantagens dos trabalhadores abrangidos pela convenção, ficando expressamente estipulado que as gratificações e adicionais serão incorporadas ao salário do empregado nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento, independentemente do tempo de exercício na respectiva função.

ARTIGO 7º - ANUÊNIO

A partir da vigência da convenção, o anuênio pago aos Empregados fica majorado para R$ 46,38 (quarenta e seis reais e trinta e oito centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* por ano de serviço, contado a partir da data de admissão. Se o empregado vier a completar um ano de serviço efetivo, durante o período de vigência da Convenção, passará a receber o anuênio a partir do mês seguinte ao mês em que completar esse período base para a percepção desta vantagem.

Parágrafo Único - Entende-se por ano efetivo de serviço o período de 12 (doze) meses de vigência plena do contrato de trabalho, excluídos os períodos em que este esteja suspenso, ou os períodos não considerados pela Lei como "tempo de serviço" para o efeito de indenização e incidência das contribuições do FGTS.

ARTIGO 8º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Será paga gratificação especial de caixa, no valor mensal de R$ 797,97 (setecentos e noventa e sete reais e noventa e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos*, aos empregados exercentes da função de Caixa ou Tesoureiro, durante o tempo em que exerçam essa função, respeitados critérios mais amplos.

ARTIGO 9º - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função a que alude o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário do cargo efetivo, respeitados critérios mais amplos.

Parágrafo Único - O adicional por tempo de serviço deverá compor a base de cálculo da verba a que alude o presente artigo.

ARTIGO 10º - PROTEÇÃO AO EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

I - GESTANTE

As empregadas gestantes, desde a gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade. Durante o período da estabilidade provisória, a empregada não poderá ser transferida de local de trabalho, salvo na hipótese prevista no parágrafo 2º do artigo 469 da CLT concernente à extinção do estabelecimento.

Parágrafo Primeiro - Quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, será garantido para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outra unidade no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial e a prioridade para o trabalho remoto, se assim solicitar. Havendo determinação médica, fica assegurado à empregada gestante o afastamento de suas funções/local de trabalho, a qualquer tempo, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens. E na ausência de determinação médica, a empregada não poderá ser transferida de seu local de trabalho por interesse da empresa.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa representada pelo Sindicato dos Empregadores, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto neste artigo, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, alínea "b", do inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

II - ABORTO

Estabilidade provisória de 120 (cento e vinte) dias, na hipótese de aborto comprovado pelo atestado médico (INSS, convênio médico da empresa ou do Sindicato), contados do término do repouso remunerado, podendo a empregada optar pelo pagamento dos salários correspondentes a esse mesmo prazo.

III- SERVIÇO MILITAR

O alistado para o serviço militar desde o alistamento até 04 (quatro) meses contados do retorno do empregado ao trabalho.

IV - DOENTES E ACIDENTADOS QUE RETORNAM DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) Doença: Por 120 (cento e vinte) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho;

b) Acidente/Doença Profissional: Por 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente.

V - PAI

O pai, por 120 (cento e vinte) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa.

VI - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) **PRÉ-APOSENTADORIA**: 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador;

b) **PRÉ-APOSENTADORIA**: 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador;

c) **PRÉ-APOSENTADORIA**: Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador.

ARTIGO 11º - OPÇÃO PELO FGTS COM EFEITO RETROATIVO

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

ARTIGO 12º – AUXÍLIO REFEIÇÃO

Será concedido "Auxílio Refeição" a todos os empregados no valor de R$ 54,40 (cinquenta e quatro reais e quarenta centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro*

de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 7% de aumento real para cada um dos períodos, sem descontos, por dia de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais, e será concedido sempre à razão de 30 (trinta) dias por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e nos afastamentos por doença e acidente de trabalho. Será devido nos casos de afastamento por maternidade/paternidade/adoção.

Parágrafo Primeiro - Este auxílio será, inclusive, concedido nos casos de licença do dirigente sindical.

Parágrafo Segundo - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção somente após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

ARTIGO 13º – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido "Auxílio Alimentação", cumulativamente com o "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R$ 867,31 (oitocentos e sessenta e sete reais e trinta e um centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 7% de aumento real para cada um dos períodos,* sem descontos, por mês de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais, inclusive nos períodos de gozo de férias e nas licenças por doença e acidente de trabalho, independente do período de afastamento. Será devido também nos casos de afastamento por maternidade/paternidade/adoção.

Parágrafo Único - Este auxílio será concedido, inclusive, nos casos de licença do dirigente sindical.

ARTIGO 14º – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão, até o dia 30 do mês de Novembro de 2026 e dia 30 do mês de dezembro de 2027, aos empregados que estiveram exercido suas atividades durante os exercícios de 2026 e 2027, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R$ 867,31 (oitocentos e sessenta e sete reais e trinta e um centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 7% de aumento real para cada um dos períodos,* através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 04 (quatro) tíquetes de R$ 216,83 (duzentos e dezesseis reais e oitenta e três centavos), cada um, *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 7% de aumento real para cada um dos períodos*.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no “caput” deste artigo é extensivo ao empregado que se encontre em gozo de licença-maternidade/paternidade e adoção na data da concessão.

Parágrafo Segundo - O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença também fará jus à 13ª Cesta Alimentação.

Parágrafo Terceiro - A Cesta Alimentação concedida nos termos deste artigo é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória.

Parágrafo Quarto - Este auxílio será concedido, inclusive, nos casos de licença do dirigente sindical.

ARTIGO 15º – REEMBOLSO INTEGRAL CRECHE/BABÁ/ESCOLAS

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, independentemente do número de empregados, reembolsarão até os 71 (setenta e um) meses de idade da criança, integralmente, as despesas efetuadas com creche, babá, escolas ou instituição análoga de sua livre escolha, para cada filho, inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, referente as despesas de matrícula e frequência realizadas e comprovadas com internamento deste em creches, escolas ou instituições análogas de sua livre escolha, bem como as despesas efetuadas e comprovadas com o pagamento da empregada doméstica (babá), desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja matriculada no INSS. A comprovação do pagamento será feita com a entrega na empresa da cópia do recibo do salário fornecido pela empregada (babá). O reembolso poderá também ser utilizado nos casos de férias, afastamentos por doença e acidente de trabalho e também na licença maternidade/paternidade e adoção.

Parágrafo Único - Este auxílio será concedido, inclusive, nos casos de licença do dirigente sindical.

ARTIGO 16º – AUXÍLIO FILHOS ESTUDANTES

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores reembolsarão aos empregados, que tenham filhos, inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, até o valor mensal de R$ 571,84 (quinhentos e setenta e um reais e oitenta e quatro centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* para cada filho até 18 (dezoito) anos de idade, as despesas de matrícula e frequência realizadas e comprovadas com internamento deste em creches, escolas ou instituições análogas de sua livre escolha.

Parágrafo Único - Este auxílio será concedido nos casos de férias, afastamentos por doença e acidente de trabalho, licença maternidade/paternidade e adoção e de licença do dirigente sindical.

ARTIGO 17º - AUXÍLIO – FILHOS COM DEFICIÊNCIA E NEURODIVERGENTES

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos nos Artigos de Reembolso Integral Creche / Babá/Escolas/Filhos estudantes, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos com deficiência e/ou neurodivergentes", inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade.

Parágrafo Primeiro - As Empresas reembolsarão as despesas dos empregados e seus dependentes legais, portadores de deficiências psiquiátricas, físicas e/ou sensorial, com tratamentos específicos que não tenham cobertura pelo plano de saúde adotado pela empresa, tais como: fisioterapia, fonoterapia, ludoterapia, tratamento psicológico e outros cuja necessidade seja comprovada, exceto óculos e/ou lentes, em valor de R$ 571,84 (quinhentos e setenta e um reais e oitenta e quatro centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos.*

Parágrafo Segundo - Este auxílio será concedido nos casos de férias, afastamentos por doença e acidente de trabalho, licença maternidade/paternidade e adoção e de licença do dirigente sindical.

Parágrafo Terceiro – As partes se comprometem a definir parâmetros para estabelecer as necessidades e benefícios aos pais de filhos(as) neurodivergentes especialmente, mas não exclusivamente, quanto a licenças, afastamentos, entre outros.

ARTIGO 18º – AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores concederão aos seus empregados "Auxílio Funeral" em dinheiro, no valor de R$ 1.857,14 (um mil, oitocentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* nos casos de falecimento do cônjuge e/ou de filhos, inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, independente da idade, se apresentarem o devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito. No caso do falecimento do empregado, este auxílio será devido ao cônjuge ou herdeiros, nos termos da lei civil.

Parágrafo Único - Este auxílio será concedido nos casos de férias, afastamentos por doença e acidente de trabalho, licença maternidade/paternidade e adoção e de licença do dirigente sindical.

ARTIGO 19º - AUXÍLIO TRANSPORTE/AUXÍLIO COMBUSTÍVEL PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Aos empregados, cuja jornada de trabalho termine entre 20 (vinte) horas de um dia e 08 (oito) horas do dia seguinte, será pago um Auxílio Transporte e/ou Auxílio Combustível, no valor mensal de R$ 282,83 (duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e três centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* salvo se a empresa mantiver serviço regular de condução.

ARTIGO 20º - VALE TRANSPORTE

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e ainda em conformidade com a decisão do C. TST no processo TST/AA/366360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJ 07/08/98, seção 1, pág. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à empresa as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo Único - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7418/85, o valor da participação das Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente a parcela que exceder a 1% (um por cento) do salário básico do empregado.

ARTIGO 21º – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As Empresas abonarão as faltas ao serviço para os estudantes que comparecerem as provas escolares obrigatórias e curriculares, bem como exames vestibulares, destinadas à avaliação e aproveitamento para efeito de promoção ou ingresso em Faculdades.

ARTIGO 22º – AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

i. 10 (dez) dias úteis e consecutivos, em casos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
ii. 10 (dez) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
iii. 10 (dez) dias úteis e consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho;

iv. 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
v. 05 (cinco) dias úteis ao ano, para internação ou alta hospitalar, por motivo de doença, de cônjuge, filho, pai ou mãe;
vi. 10 (dez) dias úteis por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 18 (dezoito) anos;
vii. 01 (um) dia por semana para acompanhamento de cônjuge/parceiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, nos casos de doenças graves, assim consideradas as previstas no artigo 151 da Lei nº 8.213/91;
viii. No mínimo 05 (cinco) dias para a realização de exames preventivos do papilomavírus humano (HPV), bem como dos cânceres de mama, de colo do útero e de próstata, nos termos do inciso XII do art. 473 da CLT;
ix. Descanso remunerado de 60 (sessenta) dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico;
x. A empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 09 (nove) consultas médicas e demais exames complementares;
xi. A dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhamento da esposa/companheira no mínimo, de 09 (nove) consultas médicas e demais exames complementares;
xii. Nos termos da lei nº 9.853, de 27.10.99 (DOU 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer em juízo;
xiii. 05 (cinco) dias consecutivos por mês, para a bancária em período menstrual, que sofra com dores severas.
xiv. Abono de faltas aos empregados com deficiência ou com filhos PCDs, em todas as ocasiões em que houver necessidade de conserto/reparo da prótese, aquisição e necessidade de ajudas técnicas e médicas que os auxiliem, conforme definido no capítulo VII, artigo 61 do Decreto Federal nº 5.296, de 02/12/2004.

Parágrafo Único - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes: filhos, inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, netos e bisnetos, na conformidade da Lei Civil. O sábado para efeito deste artigo não será considerado como dia útil.

ARTIGO 23º - FOLGA ASSIDUIDADE

As Empresas concederão 05 (cinco) dias úteis de ausência remunerada por ano, a título de “folga assiduidade”, ao empregado que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos períodos de fruição de 1º.10.2025 a 30.09.2026 e de 1º.10.2026 a 30.09.2027, a serem gozadas conforme a conveniência do empregado.

ARTIGO 24º - *DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS*

Fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração total recebida pelo trabalhador, como salários, comissões, gratificações, adicionais, PLR, como se na ativa estivesse, até o retorno ao trabalho.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado que tiver seu benefício indeferido ou cessado pela Previdência Social, com ou sem alta do médico assistente ou do empregador, será garantido o pagamento da remuneração total a que teria direito quando na ativa, inclusive quanto aos benefícios e depósitos do FGTS, enquanto não houver plena condição de retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo - Quando o trabalhador abrangido por esta Convenção não fizer jus ao BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção da remuneração total até o término do tratamento.

Parágrafo Terceiro - É devido, em todos os casos, o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração, inclusive adiantamento.

Parágrafo Quarto - O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como licença maternidade, continuará a receber, como se na ativa estivesse, os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, auxílio farmácia, vale transporte e vale cultura, inclusive com recolhimento de FGTS.

Parágrafo Quinto - Os pagamentos de que trata este artigo deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa, inclusive o 13º salário.

Parágrafo Sexto - Ao trabalhador que recebe aposentadoria por invalidez do INSS, será mantido o pagamento da remuneração total como forma de complementação da renda, além das demais verbas, benefícios previstos no presente artigo, assim como a manutenção do plano de saúde nas mesmas condições da ativa, inclusive no que concerne aos recolhimentos do FGTS.

Parágrafo Sétimo - Fica garantida a manutenção da função/gratificação da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o parto.

Parágrafo Oitavo - Será garantida a irredutibilidade do salário para os trabalhadores que voltarem ao trabalho após o afastamento por motivo de saúde;

Parágrafo Nono - Serão reembolsados os medicamentos de uso contínuo para todos os empregados e dependentes, desde que apresentado receituário médico.

Parágrafo Décimo – As empresas garantirão o pagamento integral do salário e benefícios, como se estivesse em pleno exercício, até o seu retorno ao trabalho, aos empregados ativos

que recebem aposentadoria pelo INSS, e que se afastem por mais de 15 (quinze) dias, em virtude de doença ou acidente de trabalho.

Paragrafo Décimo Primeiro – É vedado qualquer desconto na remuneração do empregado, antes que o INSS conclua a análise do requerimento do empregado e efetue o crédito do benefício que o mesmo faz jus.

ARTIGO 25º - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E VACINAÇÃO

As Empresas obrigam-se a fornecer um plano de saúde padrão aos empregados, com cobertura médica e hospitalar, sem nenhum custo para o empregado e dependentes, assim considerados conforme o artigo 16 da Lei n° 8213/91.

Parágrafo Primeiro - Se o empregado optar por planos de saúde superiores, arcará com a diferença entre o plano básico e o escolhido por ele, desde que esse valor não seja superior a 5% do seu salário básico.

Parágrafo Segundo – As Empresas obrigam-se a conceder a vacina, contra gripe e demais epidemias, aos empregados e seus dependentes, ou ainda reembolsar as despesas com a vacinação completa nos exercícios de 2026 e 2027.

ARTIGO 26º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, não percebendo a suplementação salarial de que trata o Artigo de "Complementação de Auxílio-Doença", o ônus do prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pelas Empresas, será de responsabilidade destas.

ARTIGO 27º - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores pagarão até o dia 31 de maio do ano de 2027 e 30 de maio de 2028, aos admitidos em data não posterior a 31 de dezembro de 2026 e 31 de dezembro de 2027, a metade do salário do mês a título de antecipação da gratificação de Natal (13º salário - primeira parcela), relativa ao ano de 2026 e de 2027, respectivamente, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo Único - O adiantamento do 13º salário (Gratificação de Natal) previsto no Parágrafo Segundo do artigo 2º, da Lei nº. 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 78 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2.021, na forma estabelecida no *caput* deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2027 e de 2028, respectivamente.

ARTIGO 28º - FÉRIAS - PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço. Considerando-se por mês completo de serviço o período superior a 14 (quatorze) dias de trabalho efetivo.

ARTIGO 29º - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho prevista no art. 224 da CLT será reduzida para 05 (cinco) horas diárias, sem qualquer redução do salário/remuneração já recebida, e cumprida em apenas 04 (quatro) dias por semana, no total de 20 (vinte) horas semanais, e que poderá ser exercida entre segunda e sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado o melhor horário para usufruí-lo.

Parágrafo Primeiro - Para assegurar o cumprimento da jornada de 05 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, as Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores organizarão 02 (dois) turnos de trabalho no período diurno e, quando se fizer necessário, 02 (dois) turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará antes das 09 (nove) horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 13 (treze) horas, respeitando-se sempre o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

Parágrafo Segundo - Será considerado como tempo à disposição do empregador, e remunerado na forma prevista no caput, o período em cursos de treinamento, reuniões internas e externas e viagens convocadas pela empresa, devendo neste caso ser considerado também o trajeto in itinere.

Parágrafo Terceiro - Da mesma forma como previsto no parágrafo 2º, será considerado como tempo à disposição do empregador, e remunerado na forma prevista no caput, o uso de celular corporativo ou quaisquer outros meios telemáticos e informatizados pelos empregados abrangidos pela presente Convenção.

Parágrafo Quarto – Havendo prestação de serviço em regime extraordinário será garantido o intervalo mínimo de 01 (uma) hora para descanso e refeição.

Parágrafo Quinto - A duração da jornada, bem como, os intervalos desta e entre elas, são considerados normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo Sexto - Somente será permitida a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, mediante a prévia negociação com o sindicato profissional.

Parágrafo Sétimo - A jornada 12x36, o contrato de trabalho intermitente, o contrato por tempo parcial, os contratos de trabalho de autônomos somente poderão ser realizados quando houver previsão em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Oitavo - A jornada contratual será cumprida em 04 (quatro) dias por semana, entre segunda e sexta-feira.

ARTIGO 30º - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares, os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado, a título de férias, em até 06 (seis) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

ARTIGO 31º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro dispensado, com igual qualificação profissional, será garantido àquele salário pelo menos igual ao salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

ARTIGO 32º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As Empresas, a partir da vigência da Convenção, pagarão com o adicional de 100% (cem por cento) as horas extraordinárias trabalhadas pelos empregados, sendo vedada a sua compensação por meio de banco de horas negociado individualmente ou de forma tácita.

Parágrafo Primeiro - Quando prestadas durante toda a semana anterior, as Empresas pagarão, também, o valor correspondente no repouso semanal remunerado, assim considerado o sábado, domingo e feriados.

Parágrafo Segundo - O cálculo do valor de hora- extra será feito tomando-se por base a somatória de todas as verbas salariais, tais como salário base ou ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação especial de caixa e gratificação de função.

Parágrafo Terceiro – Na eventualidade da necessidade de realização de horas extras, com a devida justificativa, as Empresas comunicarão em até 10 (dez) dias o sindicato representante dos trabalhadores.

ARTIGO 33º - REPOUSO DIGITADORES

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos consecutivos de trabalho, caberá um período de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

ARTIGO 34º - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 20 (vinte) e 08 (oito) horas, será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

ARTIGO 35º - DO TELETRABALHO

Fica estabelecido que para a prestação de serviço à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto deverão ser observadas, como parâmetros mínimos, as previsões abaixo:

Parágrafo Primeiro – **Formalização do contrato de trabalho à distância**

O trabalho à distância, em todas as modalidades, não poderá ser imposto ao trabalhador, unilateralmente pela empresa, sendo obrigatória a sua anuência e a forma escrita para a sua celebração, e deverá ser anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo imprescindíveis as seguintes informações:

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

Parágrafo Segundo - **Direitos do trabalhador**

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

i. A prestação de serviço de forma presencial, ao menos uma vez por semana, nas dependências da financeira, em posto de trabalho adequado à execução da tarefa, além de acesso ao local físico da Financeira e aos seus colegas de setor/área/departamento, bem como aos demais trabalhadores da instituição financeira;
ii. Concessão de todos os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, deferidos aos demais trabalhadores da Financeira;
iii. Recebimento de idêntica remuneração à percebida pelos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial;
iv. Concessão de vale-transporte/ auxílio combustível proporcional aos dias em que o trabalhador atuar de forma presencial, ou comparecer à financeira, devendo o desconto respectivo observar o número de dias trabalhados;
v. Recebimento de auxílio alimentação adicional;
vi. Recebimento de ferramentas e equipamentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, garantindo que sejam dotados com dispositivos de segurança, em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do

trabalho, devendo as Empresas adotarem as medidas necessárias para que o trabalhador em regime de teletrabalho mantenha-se trabalhando em conformidade com as Normas de Saúde e Segurança, promovendo a orientação e a disponibilização de máquinas, mobiliário ergonômico, conectividade, iluminação adequada, acústica e headset (headfone), e dos equipamentos de proteção individual, se necessários;

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

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

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

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

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

xii. Comunicação com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas de realização de reuniões, eventos e outros compromissos que impliquem o deslocamento do trabalhador, ou seu comparecimento às dependências da financeira ou para local por ele determinado. O número de reuniões diárias e semanais deverá considerar não só a jornada de trabalho e a adequação com as demais tarefas a serem desempenhadas, mas também o desgaste cognitivo e mental decorrente da participação nas referidas reuniões;

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

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

xv. O treinamento de trabalhadores em posição de chefia para compreensão das particularidades do regime de teletrabalho e respeito aos períodos de repouso garantidos por força constitucional e infraconstitucional, com certificação específica;

xvi. Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho, que serão reportadas ao Sindicato.

xvii. Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exclusivamente durante a jornada normal de trabalho, sendo que os custos serão arcados pela Financeira.

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

Parágrafo Terceiro - **Custos e gastos**

Todos os custos com a execução das atividades do trabalhador que atua à distância, inclusive material de escritório, computadores, equipamentos ergonômicos, cadeiras, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet, devem ser integralmente arcados pela Financeira, que deverá, ainda, pagar o Auxílio Teletrabalho/Trabalho à Distância, no importe de R$ 500,00 (quinhentos reais), por mês, *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de*

outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos.

Parágrafo Quarto – **Saúde**

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores e pelas medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverão garantir o acesso para atendimento médico e psicológico, cujos profissionais serão escolhidos pelos trabalhadores.

O empregado tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei.

A Empresa orientará seus trabalhadores em postos de chefia sobre as peculiaridades do teletrabalho, e necessidade de respeito aos intervalos intrajornada, interjornada e férias.

Parágrafo Quinto - **Representação Coletiva**

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

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

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

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

iv. As Empresas deverão fornecer às entidades sindicais e de representação coletiva as informações sobre os trabalhadores à distância, encaminhando, inclusive, os contratos escritos celebrados;

v. As Empresas se comprometem a disponibilizar, mediante solicitação fundamentada da entidade sindical, os registros de login/logout de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções do trabalhador em regime de teletrabalho;

vi. As Empresas deverão repassar aos trabalhadores informações sindicais constantes dos quadros de aviso, ou outros comunicados relevantes, quando solicitado pela entidade sindical;

vii. As Empresas deverão possibilitar a realização de campanhas de sindicalização, virtual ou presencial;

viii. As Empresas deverão informar o meio de acesso por email e/ou WhatsApp dos trabalhadores em trabalho à distância, especialmente para participação em

assembleias, reuniões e outras atividades sindicais

ix. As Empresas obrigam-se a conceder aos Sindicatos, por meio dos representantes por ele indicados, o ingresso às instalações físicas, bem como informar sobre os relatórios de trabalho e as escalas semanais dos empregados para prestação dos serviços de forma presencial e remota, garantido o acesso aos empregados, o agendamento e realização de reuniões (presenciais ou virtuais), para apresentação e informes das entidades sindicais, campanhas de sindicalização e, sempre que necessário, para esclarecimentos quanto as condições de trabalho. Os Sindicatos deverão acordar, previamente, com a área de relações sindicais da Financeira, como se darão esses procedimentos.

Parágrafo Sexto - **Transição do Regime Presencial para o Trabalho à Distância e do Trabalho à Distância para Presencial**

A transição de um regime para outro deverá ser feita por mútuo acordo, exceto na hipótese de pedido formulado pelo trabalhador para retornar ao regime presencial após 12 (doze) meses trabalhando à distância, hipótese em que será obrigatória a alteração.

Parágrafo Sétimo - **Público Preferencial**

Os trabalhadores com filhos, inclusive aos adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, com até 71 meses de idade ou que sejam PCD (pessoas com deficiência) e/ou neurodivergentes, sem limite de idade, deverão ter seus pedidos para transição para o regime de trabalho à distância atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada.

Parágrafo Oitavo – **Violência Doméstica**

Na hipótese de trabalhadora vítima de violência doméstica serão aplicáveis as seguintes regras:

i. O trabalho em domicílio somente será possível mediante sua expressa solicitação;

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

Parágrafo Nono – **Metas**

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

Parágrafo Décimo – **Grupo de Trabalho – Revisão e ajustes**

Será criado grupo de trabalho bipartite, para análise do trabalho à distância, visando a melhoria das suas condições.

ARTIGO 36º - TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

As partes firmarão acordo específico para determinar o regime e as condições de trabalho dos empregados que desempenhem suas funções fora das dependências da empresa, que prevalecerão sempre sobre o acordo individual firmado sobre a matéria.

Parágrafo Primeiro – Os empregados de que trata o caput serão submetidos ao controle de jornada vinculado ao sistema operacional, sendo computado como jornada de trabalho todo o período que estiver logado, devendo ser remunerado por todo sobrelabor prestado que exceda a jornada contratual.

Parágrafo Segundo - A quantidade de trabalho deverá ser compatível com a jornada de trabalho, sendo proibido o pagamento de salário por produtividade.

Parágrafo Terceiro - Ficará a cargo da empresa o fornecimento de todo e qualquer equipamento/material necessário para a realização do trabalho, bem como a manutenção, reposição e abastecimento.

Parágrafo Quarto - A empresa antecipará e arcará com os valores gastos com o deslocamento do empregado na realização da prestação do serviço, bem como os gastos com qualquer outro insumo necessário para a realização do trabalho.

Parágrafo Quinto - A empresa disponibilizará local para o sindicato profissional nos escritórios para campanhas de sindicalização, entrega de material e outros assuntos de interesse da categoria bancária.

Parágrafo Sexto - A empresa garantirá a comunicação do empregado, de que trata este artigo, com o sindicato profissional por meio da plataforma eletrônica de trabalho, devendo referido acesso constar de forma visível na tela de trabalho e disponibilizar ferramentas para a troca de mensagens.

Parágrafo Sétimo - O empregador é responsável pelas condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, independentemente do local onde o serviço é prestado.

Parágrafo Oitavo - O empregado tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei.

Parágrafo Nono - A Empresa orientará seus trabalhadores em postos de chefia sobre as peculiaridades do teletrabalho, e necessidade de respeito aos intervalos intrajornada, interjornada e férias.

ARTIGO 37º - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou veículos que transportem numerário ou documentos, as

Empresas pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 216.395,24 (duzentos e dezesseis mil, trezentos e noventa e cinco reais e vinte e quatro centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos*.

Parágrafo Primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no "caput", sem definição quanto à invalidez permanente, a empresa complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, a empresa.

Parágrafo Segundo - A indenização de que trata o presente artigo poderá ser substituída por seguro, a critério da empresa.

Parágrafo Terceiro - No caso de assalto a qualquer empresa, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPAA, onde houver.

ARTIGO 38º - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em filiais ou agências das Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, localizados em Empresas, será concedido aos empregados neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as Empresas fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do "caput" deste artigo, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

ARTIGO 39º - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores fornecerão ao empregado, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde em razão de exame médico demissional, nos termos das medidas preventivas de medicina do trabalho, previstas nos parágrafos 3º e 4º do artigo 168, da CLT e disciplinadas pela Norma Regulamentadora (NR-7, item 7.4.3.5), aprovada por Portaria do Ministério do Trabalho.

ARTIGO 40º - UNIFORMES

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, que exigirem ou previamente permitirem uniforme, deverão fornecer gratuitamente e ser responsável pela higienização. Nesse caso, o uso obrigatório se restringirá ao local de serviço ou, fora dele, somente

quando o empregado estiver no exercício de suas funções cumprindo ordens do empregador.

Parágrafo Único - Fica vedada a inclusão nos uniformes de logomarcas ou outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada que possam constranger a imagem do empregado.

ARTIGO 41º – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA

As Empresas que estiverem abrangidas pelo art. 163 da CLT e NR - 05 ((Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022), relativo à CIPAA, darão cumprimento à norma legal, instalando aludida Comissão na forma da legislação própria e das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único - As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores darão ciência às Entidades Sindicais Profissionais do término do mandato dos membros da CIPAA, com a antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

ARTIGO 42º – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA

Em caso de dispensa de empregado, as Empresas indicarão, em comunicação escrita ao trabalhador e ao seu sindicato representante, as razões que ditaram a medida. Presumir-se-á injusta e imotivada a dispensa efetuada em desacordo com o presente artigo.

Parágrafo Único – O Sindicato dos Empregados será comunicado em até 10 (dez) dias de todas as modalidades de rescisões realizadas: pedido de demissão, dispensa em comum acordo, dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa.

ARTIGO 43º – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer rescisão do contrato de trabalho dos empregados será formalizada no Sindicato dos Empregados, para devida conferência e fiscalização quanto aos direitos rescisórios.

Parágrafo Único – A empresa se apresentará para sua formalização dentro de 10 (dez) dias, contados do último dia de efetiva prestação de serviço do empregado. Se a empresa não cumprir esse prazo, pagará os salários até o dia em que se apresentar ao sindicato.

ARTIGO 44º - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As Empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo Sindicato de Empregadores arcarão com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/10/2026 e de 01/10/2027 até o limite de R$ 2.134,60 (dois mil, cento e trinta e quatro reais e sessenta centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE*

acumulado outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos, com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino, entidade sindical ou associações de classe, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo Primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 180 (cento e oitenta dias), contados da data da dispensa, para requerer junto a empresa a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo - As Empresas pertencentes à categoria econômica representadas pelo Sindicato de Empregadores efetuarão o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo Terceiro - A empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

ARTIGO 45º – INDENIZAÇÃO AOS DESLIGADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA CCT

As empresas concederão ao empregado dispensado sem justa causa durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho uma indenização especial de natureza exclusivamente indenizatória, a ser paga juntamente com as verbas rescisórias, observados os critérios estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro - O valor da indenização corresponderá ao salário-base mensal vigente na data da rescisão contratual, multiplicado conforme a faixa de tempo de vínculo empregatício mantido pelo empregado com a empresa, na seguinte proporção:

I. Empregados com até 12 (doze) meses completos de vínculo empregatício: indenização correspondente a 1 (um) salário;

II. Empregados com mais de 12 (doze) meses e até 36 (trinta e seis) meses completos de vínculo empregatício: indenização correspondente a 2,5 (dois vírgula cinco) salários;

III. Empregados com mais de 36 (trinta e seis) meses e até 60 (sessenta) meses completos de vínculo empregatício: indenização correspondente a 3,5 (três vírgula cinco) salários;

IV. Empregados com mais de 60 (sessenta) meses completos de vínculo empregatício: indenização correspondente a 05 (cinco) salários.

Parágrafo Segundo - Para os fins desta cláusula, considera-se salário o valor do salário contratual do empregado vigente na data da rescisão, incluídas as verbas fixas mensais de natureza salarial.

Parágrafo Terceiro - O tempo de vínculo empregatício será apurado considerando-se a data de admissão e a data de extinção do contrato de trabalho, computando-se os períodos de aviso-prévio indenizado para todos os efeitos legais.

Parágrafo Quarto - O benefício instituído nesta cláusula será devido exclusivamente nas hipóteses de dispensa sem justa causa promovida pela Empresa, não sendo devido nos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, rescisão por acordo entre as partes, rescisão indireta ou término de contrato por prazo determinado.

ARTIGO 46º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7° da CF será prorrogada por 60 (sessenta) dias, com a adesão expressa da financeira empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008 e, também, por solicitação escrita da empregada.

Parágrafo Primeiro - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo Segundo – À/Ao empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput.

ARTIGO 47º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10° do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias será prorrogada por 15 (quinze) dias, com a adesão expressa da Financeira empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo Primeiro - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10° do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo Segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput.

Parágrafo Terceiro - Para efeitos desse artigo, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria profissional.

ARTIGO 48º - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições:

Tempo efetivo de serviço prestado a mesma Instituição	Aviso Prévio Proporcional (indenizado)
Até 05 (cinco) anos completos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 01 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

Parágrafo Primeiro - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma deste artigo, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU, de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas na Convenção com as condições previstas na citada Lei 12.506/2011.

Parágrafo Segundo - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido neste artigo, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487 da CLT.

ARTIGO 49º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa a partir de 1º de outubro de 2026 e de 1º de Outubro de 2027 poderá usufruir dos convênios de assistência médica, hospitalar, contratados pela empresa pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo, e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, e em conformidade com as disposições da Lei nº 9.656/98 e da Resolução Normativa ANS-279, de 24 de novembro de 2011, respeitadas as situações existentes mais vantajosas.

Vínculo Empregatício	Período de utilização do convênio
Até 05 (cinco) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 05 (cinco) até 10 (dez) anos	210 (duzentos e dez) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	300 (trezentos) dias
Mais de 20 (vinte) anos	390 (trezentos e noventa) dias

ARTIGO 50º – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO SERVIÇO

A justificação de faltas ao serviço, por motivo de doença, poderá ser por atestado médico ou cirurgião dentista de ambulatório ou gabinete dentário dos Sindicatos dos Empregados, desde que em Convênio com o INSS.

ARTIGO 51º – DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO.

As Empresas, desde que enviadas as correspondentes notas em tempo hábil, acompanhadas de autorização escrita dos empregados, efetivarão o desconto das despesas de farmácia e dentista do Sindicato, no salário do empregado. Não havendo saldo do empregado ou já tendo este se desligado da empresa, esta comunicará o fato ao Sindicato.

ARTIGO 52º - QUADRO DE AVISOS/INTRANET/SISTEMA INTERNO

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores colocarão a disposição do Sindicato dos Empregados quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, bem como disponibilizarão a intranet e/ou sistema interno para que essas comunicações sejam divulgadas aos trabalhadores.

ARTIGO 53º – FREQUÊNCIA LIVRE, LIVRE ACESSO E GARANTIAS AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E SINDICATOS

I - FREQUÊNCIA LIVRE

As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores concederão frequência livre aos seus empregados eleitos para o cargo de Diretor dos Sindicatos, Federação e Confederação, da categoria profissional do Sindicato dos Empregados, de acordo com os seguintes critérios:

a) a concessão não ultrapassará a mais de 02 (dois) empregados por empresa em cada Município;

b) o limite será de 10 (dez) Diretores para os Sindicatos, 01 (um) Diretor para a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT) e 05 (cinco) Diretores para a Entidade Sindical de 2º grau Representativa dos Sindicatos dos Empregados no Interior.

Parágrafo Primeiro - Para o efeito da frequência livre, a entidade sindical comunicará por escrito, diretamente às Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, relacionando nome, a qualificação e o cargo do empregado em favor do qual é feita a comunicação, bem como nome e a empresa dos demais Diretores eleitos, de forma a permitir que cada empresa possa constatar o cumprimento dos critérios aqui estabelecidos.

Parágrafo Segundo - O tempo em que o dirigente sindical, em virtude de seus afazeres no Sindicato, deixar de comparecer ao serviço, será considerado como "Licença Remunerada", não interrompendo as contribuições sociais que continuarão a ser normalmente vertidas pelo empregador.

Parágrafo Terceiro - Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a esta caberá designação de suas férias, mediante comunicação à empresa empregadora para concessão do respectivo adiantamento.

Parágrafo Quarto - Os dirigentes sindicais e/ou pessoas indicadas pelo Sindicato como seus representantes, terão livre acesso aos locais de trabalho para divulgar informações aos trabalhadores, entregar materiais específicos de interesse da categoria dos financiários, bem como para a realização de campanhas de sindicalização.

II - LIVRE ACESSO

O Sindicato, por meios de seus representantes e técnicos indicados, desejando reunir-se com os trabalhadores, inclusive e especialmente os que estão em teletrabalho, manterá contato prévio com responsável da empresa, definindo em comum acordo o agendamento do dia, horário da reunião e a forma em que se dará, de maneira presencial, híbrida ou virtual.

III – GARANTIAS AOS SINDICATOS - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS E CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

i. As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores colocarão à disposição dos Sindicatos quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção;
ii. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores colocarão à disposição dos Sindicatos local de grande fluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos, transferidos de município e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais, e dados de celulares/WhatsApp;
iii. As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores se obrigam a repassar aos sindicatos as respectivas mensalidades sindicais dos empregados sindicalizados que se afastem por doença ou acidente do trabalho;
iv. As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores garantirão a continuidade e permanência da sindicalização do empregado afastado quando do seu retorno;
v. A sindicalização poderá ser feita, por exclusiva opção da entidade sindical, por meio eletrônico, que terá idêntico valor para todos os efeitos;
vi. Na hipótese de transferência do trabalhador para outro município, que implique alteração de base sindical, as Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores obrigam-se a informar tal fato ao empregado, para as providências que este entender pertinentes;
vii. As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores, obrigam-se a enviar mensalmente, no mesmo dia do crédito do referido repasse, sendo enviado por meio eletrônico através de e-mail fornecido pelos sindicatos profissionais signatários, a listagem das mensalidades recolhidas no mês com os seguintes dados: Empresa, Lotação, Nome, Funcional e Valor, o arquivo deverá ser enviado em extensões, Word, PDF, Excell e/ou TXT.

ARTIGO 54º – GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com o estabelecimento de sua base territorial, comunicar-se-á previamente com a empresa representada pelo Sindicato dos Empregadores, que indicará representante para atendê-lo.

ARTIGO 55º - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista no Artigo "Frequência Livre do Dirigente Sindical", poderão ausentar-se do serviço, para participação em curso ou encontros sindicais, até 10 (dez) dias por ano, observada a limitação de 05 (cinco) ausências simultâneas por estabelecimento. A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

ARTIGO 56º- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas abrangidas pela convenção, que possuam dirigentes sindicais, eleitos no âmbito de representação dos sindicatos signatários, deverão conceder a estes os mesmos benefícios conferidos aos demais empregados, tais como Vale Transporte, Auxílio Alimentação, Vale Refeição, 13ª Cesta Alimentação, PLR, férias, salários e demais benefícios.

ARTIGO 57º – TERMOS ADITIVOS E ACORDOS

As partes ajustam que as condições específicas, inclusive quanto ao desconto assistencial em favor dos sindicatos profissionais, deliberados em assembleia geral, aplicáveis aos financiários da base territorial das entidades signatárias, poderão ser formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais farão parte integrante da Convenção, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Primeiro – Fica vedada a contratação por acordo coletivo de condições menos vantajosas aos empregados e/ou que conflitam com as estabelecidas na Convenção Coletiva.

Parágrafo Segundo – As Empresas abrangidas pela Convenção se comprometem a aplicar as condições aqui firmadas a todos os trabalhadores, ainda que esses recebam salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS – Regime Geral de Previdência Social e possuam diploma de nível superior.

ARTIGO 58º – POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

I - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As Empresas abrangidas pela Convenção se comprometem a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual, em conjunto com a CONTRAF e os sindicatos, devendo:

a) Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho ou virtuais, privilegiando as SIPATS, nas quais deve haver, no mínimo, um dia destinado ao Sindicato respectivo, para fazer exposições e palestras sobre saúde do trabalhador e o tema combate ao assédio sexual em particular e foco especial em gestores, para demonstrar a gravidade do assédio e seus impactos.

b) Publicar obras específicas;

c) Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;

d) Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;

e) Realizar Oficinas com especialistas da área.

f) Treinamentos regulares com certificação obrigatória para gestores, incluindo prevenção de assédio, gestão de pessoas e respeito à diversidade.

g) Capacitação para, as CIPAS, identificar riscos psicossociais e sinais de assédio, conforme Lei 14.457/2022.

h) Ambiente inclusivo: promoção contínua da diversidade e respeito mútuo em todas as instâncias da organização.

i) Monitoramento constante: indicadores de eficácia (número de denúncias, tempo de resolução, satisfação dos funcionários).

j) Transparência: empresas devem informar à CONTRAF e aos sindicatos o número e tipo de denúncias, bem como as soluções aplicadas.

k) Revisão da estrutura de gestão de denúncias: realocação de gestores envolvidos em problemas oriundos de outras diretorias, garantindo independência nos processos investigativos.

l) Proibição expressa: o teletrabalho ou qualquer benefício não pode ser usado como moeda de troca ou retaliação contra trabalhadores que denunciem assédio.

Parágrafo Primeiro - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa), garantindo investigação imediata, imparcial e confidencial.

Parágrafo Segundo - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 02 (dois) anos.

Parágrafo Terceiro - Durante a apuração, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, será possibilitado à vítima de assédio sexual a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

Parágrafo Quarto - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme as medidas disciplinares proporcionais: advertência, suspensão ou demissão, conforme gravidade e conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

Parágrafo Quinto - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, com cópia para o sindicato.

Parágrafo Sexto - A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão bipartite da veracidade do fato denunciado às empresas, estas providenciarão - o aconselhamento psicológico, assistência jurídica - a emissão da CAT e, independentemente de haver geração do benefício, serão reembolsadas pelas empresas as despesas com médicos e/ou psicólogos e medicamentosas, bastando ao trabalhador(a) a apresentação de notas ou cupons fiscais e recibos médicos, sendo inclusive este reembolso retroativo ao início do tratamento e até a alta médica.

Parágrafo Sétimo - A suspensão do reembolso previsto do parágrafo anterior somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

II - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

As Empresas abrangidas pela Convenção coibirão situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado.

Parágrafo Primeiro – As empresas garantirão aos sindicatos da categoria profissional signatários da presente Convenção, a realização de palestras e reuniões sobre prevenção ao Assédio Moral, nos locais de trabalho, em horário anterior ou posterior ao atendimento ao público.

Parágrafo Segundo - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa).

Parágrafo Terceiro - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 02 (dois) anos.

Parágrafo Quarto - Durante a investigação, ou mesmo depois de apuradas as evidências sobre o fato, será possibilitada à vítima de assédio moral, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

Parágrafo Quinto - Aos administradores de cada agência/departamento será exigido para exercício da função, a qualificação em recursos humanos com ênfase em gestão de pessoas.

Parágrafo Sexto - As empresas declararão formalmente quais as sanções administrativas que o funcionário sofreu, levando em conta o reconhecimento do fato denunciado.

Parágrafo Sétimo - A partir do momento em que for reconhecido pela empresa o fato denunciado pela entidade sindical, todas as despesas médicas e com medicação serão reembolsadas, bastando ao trabalhador a apresentação de recibos do médico assistente,

notas ou cupons fiscais da medicação prescrita, sendo, inclusive, este reembolso retroativo ao início do tratamento.

Parágrafo Oitavo - A suspensão do reembolso previsto no parágrafo anterior somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita.

Parágrafo Nono - As empresas informarão à CONTRAF os números e tipos de denúncias atualizados, bem como as soluções dadas aos casos recebidos diretamente em seus canais.

Parágrafo Décimo - Os empregadores deverão se adequar à Convenção 190 da OIT e à Recomendação 206, elaborando juntamento com os sindicatos um protocolo de prevenção.

Parágrafo Décimo Primeiro - Uma vez denunciadas pelo sindicato ambientes com situações de risco de assédio, os empregadores deverão dar pronta resposta.

III - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

As Empresas abrangidas pela Convenção comprometem-se a prevenir e coibir o assédio moral organizacional, entendido como práticas de gestão ou organização do trabalho que, de forma reiterada, exponham trabalhadores a situações de constrangimento, pressão excessiva ou desgaste que possam afetar sua dignidade ou saúde.
Parágrafo Primeiro - Consideram-se indícios de assédio moral organizacional, entre outros:
I – fixação de metas incompatíveis com as condições reais de trabalho;
II – cobrança excessiva ou exposição vexatória de resultados;
III – uso de ameaças de descomissionamento ou dispensa como forma de pressão;
IV – controle ou monitoramento de desempenho de forma abusiva;
V – práticas que estimulem competição prejudicial ou desrespeitem limites de saúde.

Parágrafo Segundo - As instituições adotarão medidas de prevenção, incluindo:
I – orientação de gestores quanto a práticas adequadas de gestão de pessoas;
II – disponibilização de canais para relato de situações de constrangimento, com garantia de confidencialidade;
III – apuração das ocorrências, com adoção de medidas cabíveis.

Parágrafo Terceiro - Fica assegurada a não retaliação ao trabalhador que relatar situações previstas neste artigo.

Parágrafo Quarto - As partes acompanharão a implementação deste artigo em instâncias de diálogo, com vistas ao aperfeiçoamento das condições de trabalho.

ARTIGO 59º- EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, inclusive para definição e gozo das licenças maternidade, paternidade e adoção.

ARTIGO 60º – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA

As Empresas concederão aos seus empregados o Vale-Cultura no valor único mensal de R$ 200,00 (duzentos reais), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos*, sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo Primeiro - O vale cultura previsto no caput do presente artigo será fornecido sem ônus para o empregado.

Parágrafo Segundo - O valor devido mensalmente a título de vale cultura poderá ser cumulado para posterior utilização.

Parágrafo Terceiro - O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença, bem como em licença maternidade/adoção/paternidade fará jus ao vale cultura.

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

ARTIGO 61º – DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As partes declaram total repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, e se comprometem a promover campanhas de prevenção e esclarecimentos a respeito do tema.

ARTIGO 62º - INFORMAÇÃO E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As Empresas informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violências doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, palestras e outros meios que julgar conveniente, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pela Financeira.

Parágrafo Único - Por meio de comunicado interno, reuniões, palestras e outros meios, as Financeiras informarão, a todos os seus empregados, quanto aos termos dessa Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas consideradas cabíveis.

ARTIGO 63º – CANAL DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

As Empresas deverão criar canal de apoio específico para tratar de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da empregada vítima de violência

doméstica e familiar, por equipe devidamente preparada para este fim, dar aconselhamentos e orientações.

Parágrafo Primeiro – Por meio de comunicado interno, as Financeiras darão conhecimento aos empregados sobre os procedimentos a serem adotados nestes casos e/ou 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 a Financeira, assegurada a confidencialidade das informações.

Parágrafo Segundo - A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

Parágrafo Terceiro - As Financeiras não poderão ser responsabilizadas por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada, mesmo que esta tenha acionado os canais internos e de apoio.

ARTIGO 64º - MEDIDAS DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

As Empresas poderão avaliar em conjunto com a empregada alternativas que possam oferecer maior segurança e proteção contra o agressor, oferecendo suporte psicológico, jurídico, social ou qualquer outra forma de apoio à empregada vitimada.

Parágrafo Único - Dentre as medidas de apoio, as Financeiras poderão oferecer, conforme suas possibilidades e disponibilidades:

a) realocação para outra dependência, departamento ou unidade de acordo com a estrutura organizacional da Financeira, garantido o sigilo das informações sobre a transferência;
b) linha de crédito/financiamento especial à empregada vítima de violência doméstica e familiar;
c) possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a sua rotina;
d) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais a respeito.

ARTIGO 65º - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DA FINANCEIRA

Entre outras medidas, a Empresa deverá:

a) Criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação:
b) Oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

ARTIGO 66º - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

O Sindicato de Empregados também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do que trata o canal de apoio.

ARTIGO 67º - COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a criação das Comissões Paritárias para estudo dos Temas sobre "Condições de Trabalho e Saúde do Trabalhador", "Gestão de Riscos Ocupacionais" e "Trabalho à Distância/Teletrabalho".

ARTIGO 68º - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme aprovado e autorizado nas respectivas assembleias gerais convocadas pelas entidades sindicais profissionais convenentes, as Empresas procederão ao desconto no salário dos seus empregados e na PLR – Participação nos Lucros e Resultados, nos termos e valores aprovados em assembleias, com repasse até 10 (dez) dias, às entidades sindicais profissionais.

Parágrafo Primeiro - Os descontos não repassados às entidades sindicais no prazo estipulado neste artigo serão acrescidos de:

a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);

b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

c) multa de 10% (dez por cento).

Parágrafo Segundo - A distribuição da contribuição aqui firmada será realizada da seguinte forma:

a) 70% (setenta por cento) para o Sindicato de Empregados;

b) 15% (quinze por cento) para a Federação profissional; e

c) 15% (quinze por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, que permanecerá com 10% (dez por cento) do valor e repassará 5% (cinco por cento) para a central sindical à qual o sindicato estiver filiado.

Parágrafo Terceiro - As Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores obrigam-se a enviar mensalmente, no mesmo dia do crédito do referido repasse, através de e-mail fornecido pelos sindicatos profissionais signatários, a listagem das contribuições recolhidas no mês com os seguintes dados: Empresa, Lotação, Nome, Funcional e Valor, o arquivo deverá ser enviado em extensões, Word, PDF, Excell e/ou TXT.

ARTIGO 69º – DO ACIDENTE DE TRABALHO

Serão reconhecidos como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, todo o evento que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho nos termos dos artigos 19, 20 e 21 da Lei 8.213, bem como, as enfermidades constantes na Lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho, publicada pela PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023.

Parágrafo Primeiro - As empresas abrangidas por esta Convenção se obrigam a considerar como doenças do trabalho, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

Parágrafo Segundo - É obrigatória a emissão da CAT, pela empresa, nos casos de constatação ou suspeita da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao fato.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido à CIPA e ao sindicato profissional acesso a todas as informações e dados estatísticos mensais relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados, bem como a listagem dos trabalhadores afastados por qualquer motivo.

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

Parágrafo Quinto - A empresa responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com medicamentos, deslocamento, tratamentos alternativos e medicamentosos, próteses, procedimentos de fisioterapia e/ou hidroterapia, sem restrição ao número de sessões, garantindo horário especial para realização do tratamento dentro da necessidade do trabalhador.

Parágrafo Sexto- Será garantida a estabilidade dos empregados que retornarem por problemas de saúde, para licenças comuns e acidente de trabalho, conforme item IV do artigo 10º desta Minuta.

Parágrafo Sétimo - As empresas abrangidas por esta Convenção permitirão que os sindicatos realizem 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 às empresas abrangidas por esta Convenção para serem solucionadas.

Parágrafo Oitavo - Será garantida a participação dos representantes dos trabalhadores, por meio de seus sindicatos, em todas as políticas de saúde e segurança nos locais de trabalho.

Parágrafo Nono - As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formuladas com o acompanhamento de sindicatos, da CONTRAF e CIPAS.

Parágrafo Décimo - Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos serão realizados durante o horário comercial, ocasião em que as ausências deverão ser abonadas pelas empresas.

Parágrafo Décimo Primeiro - Será compreendido e aceito pelo empregador o roteiro que o trabalhador declarar ter realizado, para deslocamento à residência, ou ida ao local de trabalho, para fins de comprovação da caracterização do acidente de trajeto, em relação aos funcionários de quem se exija mudança constante de rota para referidos deslocamentos, em virtude da natureza do trabalho realizado.

Parágrafo Décimo Segundo - Padronização pelas empresas da nomenclatura das atividades de modo a permitir a identificação de nexo causal em caso de acidentes de trabalho e/ou doenças de caráter ocupacional.

Parágrafo Décimo Terceiro- Fica instituído o Canal de Acolhimento a todos os trabalhadores. Cada instituição deve manter um canal de atendimento HUMANIZADO, com atendentes humanos para atender por telefone, por Whatsapp e se necessário presencialmente, que deem conta de orientar de forma objetiva e simples, descomplicar os trâmites do afastamento.

Parágrafo Décimo Quarto - **Canal de Acolhimento**

I - As orientações devem estar baseadas nas leis vigentes e também na nossa Convenção Coletiva, bem como nos ACTs, de cada empresa, caso existam. Esse canal deve orientar os trabalhadores sobre todos os aspectos, direcionar para o RH, para a assistência social, assistência psicológica, tirar as dúvidas a respeito de:

- Cadastramento de atestado - Agendamento de perícia - Entrega da DUT;

- Descontos no holerite (Antecipação salarial e Salário emergencial);

- Marcação de exame de retorno ao trabalho;

- Processos de readaptação ao trabalho, etc

II- O Canal deve estar conectado ao RH de imediato e ter acesso ao processo do trabalhador para em tempo real melhor orientar, sanando as dúvidas e encaminhando demandas aos setores responsáveis.

Parágrafo Décimo Quinto - **Cartilha de Orientações**

Cada instituição deve ter uma cartilha bem detalhada com orientações a respeito de cada etapa do afastamento, que contenha o passo a passo, com detalhes do que fazer, onde enviar os documentos, em relação à empresa, em relação ao INSS. Essas orientações NÃO DEVEM FICAR ESCONDIDAS, DEVEM estar disponíveis on-line e facilmente acessáveis por todos a qualquer momento, mesmo para quem não esteja afastado do trabalho. As

empresas devem ter um fluxo muito claro e fácil para os trabalhadores entregarem os atestados. Não deve haver qualquer tipo de dificuldade ou empecilho.

ARTIGO 69º-A - ACIDENTE DE TRAJETO RESIDÊNCIA – TRABALHO E VICE-VERSA

O acidente ocorrido com o empregado durante o período de deslocamento desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido e/ou subsidiado pelo empregador, será equiparado ao acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213, de 1991.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese do caput, as Empresas serão obrigadas a emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT em até um dia após a ocorrência.

Parágrafo Segundo – Gozará de estabilidade o empregado acidentado, nos termos definidos no item IV do artigo 10º desta Minuta.

ARTIGO 69º-B - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

As instituições financeiras assegurarão a participação efetiva dos trabalhadores e de suas entidades representativas em todas as etapas do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), compreendendo a elaboração, implementação, acompanhamento e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do inventário de riscos e dos demais instrumentos previstos na NR-1.

Parágrafo Único - Fica instituído, em cada instituição, Comitê Permanente de Gestão de Riscos Ocupacionais, de caráter paritário, composto por representantes do sindicato, da CIPA e do SESMT, com a finalidade de acompanhar, intervir e deliberar sobre os processos relacionados ao GRO e ao PGR.

ARTIGO 69º-C - PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E LIMITAÇÃO DA COLETA DE DADOS NO ÂMBITO DO GRO

As empresas abrangidas por esta Convenção, na implementação, manutenção ou revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e de quaisquer programas relacionados à saúde mental ou fatores psicossociais, limitarão a coleta e o tratamento de informações exclusivamente aos dados estritamente necessários à identificação e prevenção de riscos ocupacionais vinculados ao ambiente, às condições e à organização do trabalho.

Parágrafo Primeiro – Fica vedada a coleta, exigência, registro, armazenamento ou utilização de informações relativas à vida privada, familiar, social, religiosa, política, afetiva, financeira ou às convicções pessoais dos empregados.

Parágrafo Segundo – É proibido utilização de entrevistas, questionários, dinâmicas ou quaisquer instrumentos que impliquem investigação indireta da vida privada ou induzam à exposição de aspectos pessoais não relacionados ao risco ocupacional.

Parágrafo Terceiro – Presume-se irregular a coleta de dado pessoal sensível que não esteja diretamente vinculada à eliminação ou mitigação de risco ocupacional objetivamente identificado.

Parágrafo Quarto – O tratamento de dados deverá observar estritamente os princípios da finalidade, necessidade, adequação, proporcionalidade, transparência e segurança, nos termos da Constituição Federal e da Lei nº 13.709/2018.

Parágrafo Quinto – O descumprimento deste artigo implicará nulidade da coleta realizada, obrigação de eliminação imediata dos dados indevidamente obtidos e aplicação da multa prevista nesta Convenção, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

ARTIGO 69º-D – VOLUNTARIEDADE E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO EM PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL

A participação dos empregados em entrevistas, testes, questionários, avaliações psicossociais ou quaisquer instrumentos relacionados à saúde mental ou fatores psicossociais será facultativa.

Parágrafo Primeiro – A recusa em participar não poderá gerar qualquer consequência funcional, direta ou indireta, inclusive avaliação negativa, restrição de promoção, alteração de metas, impedimento de mobilidade interna ou tratamento diferenciado por gestores.

Parágrafo Segundo – Presume-se discriminatória qualquer medida adotada em prejuízo do empregado que tenha recusado participar das iniciativas referidas no caput, competindo à empresa comprovar a inexistência de nexo com tal recusa.

Parágrafo Terceiro – As informações eventualmente obtidas não poderão ser utilizadas para fins disciplinares, de avaliação de desempenho, definição de metas, movimentação funcional ou qualquer finalidade alheia à promoção da saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo Quarto – O uso indevido de informações obtidas nos programas mencionados neste artigo acarretará nulidade do ato empresarial correspondente e aplicação das penalidades previstas nesta Convenção.

ASSÉDIO ALGORÍTMICO E VIGILÂNCIA EXCESSIVA NO TRABALHO BANCÁRIO

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO ALGORÍTMICO - Considera-se assédio algorítmico toda forma de gestão do trabalho mediada por sistemas digitais ou automatizados que:

I – Imponha metas, ritmos ou padrões de desempenho incompatíveis com condições reais de trabalho;

II – utilize monitoramento permanente para intensificar a cobrança de resultados;

III – gere pressão psicológica, medo, constrangimento ou exposição do trabalhador;

IV – produza efeitos negativos à saúde física ou mental.

Parágrafo único: O assédio algorítmico equipara-se, para todos os fins, ao assédio moral organizacional.

LIMITES AO MONITORAMENTO DIGITAL

Fica vedado às Empresas:

I – Monitoramento contínuo e em tempo real com finalidade de pressão individual;

II – uso de ferramentas de vigilância que capturem dados não relacionados diretamente à atividade laboral;

III – controle de pausas fisiológicas ou necessidades pessoais;

IV – utilização de sistemas que promovam ranking público ou comparações individuais.

Parágrafo Único: Todo monitoramento deverá respeitar a dignidade, a privacidade e a saúde do trabalhador.

TRANSPARÊNCIA DOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS

As Empresas deverão garantir:

I – Acesso às informações sobre os sistemas utilizados para avaliação de desempenho;

II – divulgação dos critérios, métricas e pesos utilizados nos algoritmos;

III – comunicação prévia sobre alterações nos sistemas de controle e avaliação.

Parágrafo Primeiro - É vedada a utilização de sistemas “caixa-preta” sem possibilidade de compreensão pelos trabalhadores e suas entidades representativas.

Parágrafo Segundo - O sindicato terá direito de acesso às informações para fins de fiscalização.

DIREITO À REVISÃO HUMANA

Nenhuma decisão que afete:

Remuneração, avaliação de desempenho, manutenção do emprego poderá ser tomada exclusivamente por sistemas automatizados.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador terá direito à revisão humana, fundamentada e transparente.

Parágrafo Segundo - É assegurado o direito de contestação com acompanhamento sindical.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO À SAÚDE

Antes da implementação de sistemas digitais de gestão, as Empresas deverão realizar:

I – Avaliação prévia de impacto à saúde física e mental;

II – análise de riscos psicossociais;

III – apresentação dos resultados ao sindicato.

Parágrafo Único: A implementação poderá ser suspensa caso identificados riscos relevantes à saúde.

PROIBIÇÃO DE METAS AUTOMATIZADAS ABUSIVAS

Fica vedada a utilização de sistemas automatizados para:

I – Definição unilateral de metas;

II – ajuste dinâmico de metas em tempo real sem negociação;

III – aumento automático de exigências com base em desempenho individual.

Parágrafo Único: As metas deverão ser negociadas coletivamente e compatíveis com condições reais de trabalho.

PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL

As Empresas deverão:

I – Monitorar indicadores de adoecimento relacionados à gestão digital;

II – garantir atendimento psicológico acessível e custeado;

III – implementar medidas corretivas imediatas quando identificado nexo entre tecnologia e adoecimento.

COMITÊ DE TECNOLOGIA E SAÚDE

Criação de comitê paritário (Empresas e entidades sindicais) com atribuições de:

I – Acompanhar a implementação de tecnologias;

II – avaliar impactos à saúde;

III – propor ajustes ou suspensão de sistemas nocivos;

IV – produzir relatórios periódicos.

SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

1. O sistema de registro eletrônico de ponto utilizado pela empresa terá finalidade exclusiva de controle de jornada de trabalho, vedado o seu uso para quaisquer outras formas de monitoramento, vigilância, avaliação de desempenho ou gestão de produtividade.

2. É proibida a coleta, o armazenamento ou o cruzamento de dados provenientes do ponto eletrônico com informações de produtividade, pausas, velocidade de atendimento, localização geográfica, uso de teclado, mouse, aplicativos, microfone ou câmeras, sob pena de violação de direitos fundamentais à privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador.

3. O sistema deverá respeitar os parâmetros técnicos definidos pela Portaria MTE nº 671/2021, garantindo transparência, rastreabilidade e impossibilidade de manipulação de dados.

4. O uso de geolocalização e outras ferramentas digitais de rastreamento somente será admitido durante o registro voluntário da jornada remota e exclusivamente para comprovação do local de trabalho, sendo vedado qualquer uso posterior ou permanente.

ARTIGO 69º–E – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

As instituições financeiras assegurarão a participação efetiva dos trabalhadores e de suas entidades representativas em todas as etapas do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), compreendendo a elaboração, implementação, acompanhamento e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do inventário de riscos e dos demais instrumentos previstos na NR1.

Parágrafo Primeiro - Fica instituído, em cada instituição, Comitê Permanente de Gestão de Riscos Ocupacionais, de caráter paritário, composto por representantes do sindicato, da CIPA e do SESMT, com a finalidade de acompanhar, intervir e deliberar sobre os processos relacionados ao GRO e ao PGR.

Parágrafo Segundo - O Comitê terá funcionamento contínuo, com realização de reuniões periódicas e extraordinárias sempre que necessário, assegurando-se:

I – acesso prévio, integral e transparente a todas as informações, documentos, metodologias e critérios adotados;

II – participação direta nos processos de identificação de perigos, avaliação e classificação de riscos, inclusive os psicossociais;

III – apresentação de propostas, recomendações e registros de divergência, com obrigatoriedade de resposta fundamentada por parte da empresa;

IV – acompanhamento da implementação das medidas de prevenção e controle.

Parágrafo Terceiro - O inventário de riscos não poderá ser elaborado, atualizado ou validado sem a participação efetiva dos trabalhadores e de seus representantes, no âmbito do Comitê previsto neste artigo.

Parágrafo Quarto - As empresas assegurarão transparência ativa, mediante a disponibilização periódica de dados consolidados sobre riscos, adoecimento e afastamentos relacionados ao trabalho, resguardado o sigilo individual.

Parágrafo Quinto - A recusa injustificada quanto à consideração das contribuições apresentadas deverá ser formalmente motivada, podendo ser objeto de mediação em mesa de negociação ou em instância paritária de saúde.

Parágrafo Sexto - A participação prevista neste artigo não se limita à consulta formal, devendo ocorrer de forma contínua, estruturada e com garantia de condições materiais, tempo e acesso à informação para seu pleno exercício.

ARTIGO 70º - DA GESTÃO ÉTICA DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO *DOS PRINCÍPIOS GERAIS

As empresas poderão utilizar, exclusivamente nos equipamentos e/ou ferramentas de trabalho disponibilizados pelo empregador, tecnologias, mecanismos e metodologias com a finalidade de efetuar a fiscalização do cumprimento das obrigações assumidas pelo empregado no âmbito da relação de emprego, especialmente as relacionadas ao tempo à disposição do empregador e/ou da jornada de trabalho, inclusive dos empregados que se ativam em teletrabalho e trabalho à distância, observando os princípios de finalidade, proporcionalidade, transparência e respeito à privacidade e intimidade do empregado, em conformidade com a legislação vigente, inclusive LGPD.

Parágrafo Primeiro: Durante as atividades de teletrabalho e trabalho à distância, fica vedado à empresa realizar a captura de imagens e/ou áudios dos empregados para a fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: Fica garantido pela empresa, por meio de políticas internas, termos/documentos ou outros meios de comunicação, o compromisso de divulgação aos empregados e Sindicato, acerca da possibilidade de fiscalização dos equipamentos e ferramentas de trabalho, disponibilizados pelo empregador ao empregado, respeitando os direitos fundamentais à privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador.

DA NECESSIDADE DE AVALIAÇÃO HUMANA

As deliberações sobre avaliações, advertências ou qualquer outra medida disciplinar não serão aplicadas de forma unicamente automatizada, estando sujeitas à avaliação humana realizada por gestor ou preposto com competência para tanto.

ARTIGO 71º - SUSPENSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, DA INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR EMPRESA INTERPOSTA E TRANSFERÊNCIAS A OUTRAS CATEGORIAS

As Empresas suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, contratações por Empresas de intermediação de mão de obra, ou ainda, transferências a Empresas do mesmo grupo/holding, ficando vedada a terceirização das atividades da empresa e/ou a utilização de outras Empresas para a execução dos serviços financeiros, e ainda o enquadramento de seus empregados em categorias distintas a categoria dos financiários.

Parágrafo Primeiro - As Empresas que terceirizaram os setores ou transferiram para outras Empresas do grupo/*holding* reassumirão as atividades e recontratarão diretamente e imediatamente os empregados para a sua execução.

Parágrafo Segundo - Os setores já eventualmente terceirizados deverão ser reassumidos pelas Empresas no prazo máximo de até 06 (seis) meses da assinatura da Convenção.

ARTIGO 72º - ASSEMBLEIA VIRTUAL SINDICAL

As entidades sindicais profissionais poderão realizar suas assembleias gerais por meio eletrônico, respeitados os direitos previstos de participação e de manifestação, inclusive de não associados.

Parágrafo Único – As Empresas enviarão à Confederação, entre os dias 1° e 30.09.2026, para controle de acesso nas assembleias sindicais virtuais, lista de seus empregados não sindicalizados, agrupados por Sindicato, em formato Excell, contendo os seguintes dados:

a) nome completo;

b) número da matrícula;

c) data de nascimento e

d) número de CPF.

ARTIGO 73º - CLÁUSULA PENAL

Fica estabelecida a multa correspondente ao valor do salário normativo do empregado de escritório, nos termos do artigo 5º desta Minuta, *para cada um dos períodos,* calculada por infração cometida no cumprimento da Convenção, em relação a cada empregado afetado.

ARTIGO 74º – VIGÊNCIA

A Convenção Coletiva terá vigência pelo prazo de 02 (dois) anos, ou seja, de 1º de Outubro de 2026 a 30 de Setembro de 2028.

Parágrafo Único – Permanecerão válidas as condições estabelecidas no instrumento coletivo anterior até a assinatura de nova Convenção Coletiva.

ANEXO I - TERMOS ADITIVOS DE PLR

PLR 2026 E 2027

I - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIOS 2026 e 2027

O presente cumpre o disposto no art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para ratificar o resultado das negociações sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) dos exercícios de 2024 e de 2025, na seguinte conformidade:

a) As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores efetuarão a todos os seus empregados pagamento até 1º de março de 2027 e 1º de março de 2028, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, o equivalente a 90% (noventa por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em Outubro de 2026 e em Outubro de 2027, após o que será acrescido o valor fixo de R$ 4.043,77 (quatro mil e quarenta e três reais e setenta e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2026 e 31 de dezembro de 2027 e em efetiva atividade no fim de cada um dos exercícios a que se referem a PLR (31.12.2026 e 31.12.2027), respeitado o teto máximo de R$ 19.298,57 (dezenove mil, duzentos e noventa e oito reais e cinquenta e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos.*

b) Independentemente do valor fixado no item I supra, a título de "Parcela Adicional", as Empresas pagarão o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor fixo de R$ 4.043,77 (quatro mil e quarenta e três reais e setenta e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* o que corresponde a R$ 808,74 (oitocentos e oito reais e setenta e quatro centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* a ser pago até 03 de março de 2025 e até 02 de março de 2026.

Parágrafo Único - Até 30/10/2026 e 30/09/2027, as Empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores efetuarão a todos os empregados o pagamento de R$ 2.426,26 (dois mil, quatrocentos e vinte e seis reais e vinte e seis centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* referente ao adiantamento do valor fixo de R$ 4.043,77 (quatro mil e

quarenta e três reais e setenta e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* constante no caput deste artigo.

II - DA ELEGIBILIDADE E CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO

A PLR será garantida a todos os empregados das Empresas, ainda que esses recebam salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS – Regime Geral de Previdência Social e possuam diploma de nível superior.

Parágrafo Primeiro - Os empregados que, durante o exercício de 2026 e 2027, forem afastados por doença ou acidente de trabalho, bem como às/aos empregada(o)s afastada(o)s por licença-maternidade/paternidade e/ou adoção, receberão a participação integral nos resultados, sendo vedada a dedução do período de afastamento em cada um dos exercícios.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos e desligados por qualquer modalidade durante o exercício de 2026 e 2027 farão jus ao recebimento, de forma proporcional, considerando o tempo de serviço realizado no exercício, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, em cada um dos exercícios.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecido que os pagamentos a título de prêmios e/ou participação nos lucros e/ou resultados só poderão ser celebrados por acordo coletivo, sendo vedada qualquer negociação individual.

III - DA EXCEÇÃO DO PAGAMENTO DA PLR

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores que apresentarem prejuízo, em balanço contábil em 31/12/2026 e em 31/12/2027, após a apuração do resultado final do exercício de 2026 e 2027, estarão isentas do pagamento da PLR.

As Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores que têm programas próprios de PLR, nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000, não poderão compensar os valores pagos em decorrência deste instrumento, com os valores que forem apurados em função dos seus programas internos, referentes ao período compreendido entre janeiro e dezembro de 2026, e de janeiro a dezembro de 2027, exceto a quantia de R$ 4.043,77 (quatro mil e quarenta e três reais e setenta e sete centavos), *a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 e de outubro de 2026 a setembro de 2027, ambos acrescidos de 5% de aumento real para cada um dos períodos,* correspondente ao valor fixo previsto no item I deste Artigo da Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva.

IV - VIGÊNCIA

A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 02 (dois) anos, a contar de 01 de Outubro de 2026 a 30 de Setembro de 2028.

ANEXO II - POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As partes (Empresas e Sindicatos de Empregados) estabelecem o cumprimento das seguintes condições:

- declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio e/ou discriminação;
- disponibilização, pelas Empresas, de canal específico para recebimento, encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- avaliação semestral para acompanhamento das condições ora estabelecidas, através de reuniões entre a representação sindical dos trabalhadores e a representação das Empresas, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o seu desempenho;

O Sindicato de Empregados disponibilizará aos trabalhadores um meio para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimentos.

O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, à Empresa ou ao Sindicato;
- na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la à Empresa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 20 (vinte) dias corridos a partir da apresentação da questão à Empresa. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo Sindicato, nem pela Empresa;
- os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão mantidos em sigilo absoluto durante a apuração;
- a denúncia formulada pelo empregado, seja via canal interno da Empresa ou via entidade sindical será apurada com participação do Sindicato dos Empregados;

O resultado da apuração, além de procedência/improcedência da denúncia, deve conter a motivação da decisão e as providências adotadas em relação ao denunciante e ao denunciado;

Compete ao Sindicato de Empregados decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada;

O empregado que realizar uma denúncia não sofrerá nenhuma punição e terá seu emprego preservado durante todo o processo de apuração e implementação de soluções.

Caso a denúncia seja procedente, a vítima terá garantia de emprego pelo prazo de 01 (um) ano, proteção e acompanhamento psicológico, se necessários.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As Empresas se comprometem a realizar uma ampla campanha de sensibilização e prevenção à violência interpessoal no ambiente de trabalho, ao assédio moral e sexual, assim como combater qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, tendo como princípios:

- afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, com objetivos mensuráveis;
- elaborar um código de conduta, em conjunto com a entidade sindical, que vise prevenir qualquer tipo de violência e discriminação nas relações de trabalho;
- especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador.

DENÚNCIAS

- Elaboração de um protocolo para recebimento e apuração das denúncias que deve conter informações sobre procedimentos de apresentação e de apuração dos fatos denunciados, com participação de representantes dos trabalhadores;
- Estabelecer que todas as comunicações relacionadas com incidentes de violência, discriminação e assédio sejam devidamente consideradas, de forma a coibir tais comportamentos;
- Considerando as dificuldades e eventuais consequências de uma denúncia, a premissa deve ser a de que o fato denunciado tem grande probabilidade de ser verdadeira;
- Garantir que as pessoas envolvidas na apuração das denúncias estejam preparadas para cumprir tal tarefa de forma isenta, e ainda que estejam capacitadas para avaliar o ambiente de trabalho, objeto da denúncia;
- Garantir o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, equacionando o direito dos trabalhadores à sensibilização dos perigos;
- Incluir medidas destinadas a proteger os autores das queixas, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra qualquer retaliação;
- Uma vez comprovada a denúncia, deve ser aplicada punição, para que de fato, se perceba o caráter educativo do processo;
- No processo de apuração de denúncias, será garantido à CIPAA local e à entidade sindical, a avaliação do ambiente de trabalho em questão;

- Caso não seja comprovada a denúncia, mas durante a apuração, sejam observados indícios, ou propensão a ocorrências de tratamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, que tais fatores sejam registrados em relatório, com o objetivo de promover ações direcionadas ao respectivo local de trabalho.

FORMAÇÃO

Disponibilizar nos computadores/terminais de todos os trabalhadores a frase: “violência, assédio e discriminação não serão tolerados” que será visualizado sempre que os computadores forem ligados, bem como “link” para o canal de denúncias;

Elaboração de 02 (dois) cursos, um virtual, obrigatório para todos os empregados e um curso especialmente para os gestores, a serem elaborados por equipe formada por representantes dos empregadores e trabalhadores, abordando o tema de violência (violência de gênero), assédio moral e sexual, e os vários tipos de discriminação nas relações de trabalho, comunicação violenta, os limites de cobrança de metas, avaliações de desempenho, incluindo formas, frequências e horários, etc., além de material impresso tratando do tema e visando a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e saudável. A inclusão de capacitação específica em combate ao assédio moral, sexual e discriminação nas relações de trabalho a todos os membros das CIPAAS, com a participação do Sindicato, de forma que todos possam avaliar os riscos dos ambientes de trabalho;

Que o tema seja objeto de discussão e avaliação de riscos nas reuniões de CIPAA e introduzidos nas SIPAT’s. Os cursos devem ser ministrados em horários de trabalho.

METAS

Considerando que, conforme pesquisas aplicadas na categoria, as metas constituem-se no maior fator de desencadeamento de condutas violentas e de assédio moral no ambiente de trabalho, as Empresas e Sindicatos de Empregados se comprometem a discutir o tema das metas e as formas de seu acompanhamento, através de reuniões mensais, observando o seguinte:

As empresas se obrigam a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que elas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/áreas, sendo que as metas deverão considerar o trabalho efetivamente realizado e não seus resultados.

Parágrafo Primeiro - As metas devem ser ajustadas em comum acordo com os empregados no início do ano ou no semestre e, após a sua definição, não poderão ser alteradas para prejudicar os trabalhadores;

Parágrafo Segundo – Ficam proibidos o uso de fórmulas, parâmetros ou variáveis que reduzam ou impactem na pontuação do trabalhador em razão de decisões de

clientes/terceiros, como cancelamento de produtos, encerramento de contas, resgate de aplicações e de investimento, etc.

Parágrafo Terceiro - A empresa colocará em seus normativos internos, ou por outro meio disponível a todos os funcionários, os parâmetros e dados utilizados para o cálculo e definição das metas, bem como a sua metodologia de cálculo.

Parágrafo Quarto - Fica acordado que as metas serão adequadas e reduzidas proporcionalmente nas hipóteses de afastamentos, licenças, férias, ausências, bem como os dias considerados como feriados Nacional, Estadual e Municipal;

Parágrafo Quinto - Fica vedado qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos por região ou ranking, inclusive em relação aos primeiros colocados.

Parágrafo Sexto - Fica vedada a individualização das metas.

Parágrafo Sétimo - As metas devem ser definidas coletivamente aos departamentos e áreas e deverão ser expressamente relacionadas às atividades referentes a cada um dos cargos; observando inclusive, as atribuições funcionais e as jornadas diárias, de modo a evitar qualquer excesso na sua definição.

Parágrafo Oitavo - Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial,

Parágrafo Nono- A empresa sempre dará todas as orientações e treinamentos aos gestores para proporcionar aos empregados as informações necessárias no momento da definição das metas, para que sejam efetivamente alcançáveis e apresentadas de forma compreensível e objetiva a toda a equipe;

Parágrafo Décimo - As metas, uma vez apresentadas aos empregados, poderão ser acompanhadas periodicamente, sendo proibido qualquer tipo de cobrança, especialmente por meio de correio eletrônico, SMS ou quaisquer outros meios tecnológicos, inclusive, grupos de redes sociais (WhatsApp, facebook etc.).

Parágrafo Décimo Primeiro - Fica vedada a vinculação do cumprimento ou descumprimento de metas e demais mecanismos de mensuração de vendas, desempenhos e resultados às bonificações, promoções, demissões, transferências e alterações salariais dos funcionários individualmente e coletivamente.

Parágrafo Décimo Segundo – Fim do assédio e dos instrumentos adoecedores na cobrança de metas.