MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 2026

REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL
ARTIGO 2º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO
ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL
ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO
ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)
ARTIGO 6° - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
ARTIGO 7° - SALÁRIO DO SUBSTITUTO
ARTIGO 8º – ISONOMIA SALARIAL
ARTIGO 9° - ABONO DE FÉRIAS
ARTIGO 10 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS
ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
ARTIGO 13 – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES
ARTIGO 15 – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO
ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO
ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO
ARTIGO 19 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO
ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO
ARTIGO 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ
ARTIGO 22 - 13º AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ
ARTIGO 23 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR
ARTIGO 24 - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 25 - AUXÍLIO EDUCACIONAL
ARTIGO 26 – REEMBOLSO ESCOLAR
ARTIGO 27 - AUXÍLIO FUNERAL
ARTIGO 28 - DESPESAS COM TRANSPORTE
ARTIGO 29 – VALE CULTURA

ARTIGO 30 - UNIFORME
ARTIGO 31 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA
ARTIGO 32 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
ARTIGO 33 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL
ARTIGO 34 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
ARTIGO 35 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
ARTIGO 36 - ADICIONAL NOTURNO
ARTIGO 37 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO
ARTIGO 38 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA
EMPREGO
ARTIGO 39 - GARANTIA NO EMPREGO
ARTIGO 40 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA
ARTIGO 41 – MANUTENÇÃO DA GRATIFICAÇÃO/COMISSÃO
ARTIGO 42 – DOS CONTRADOS FIRMADOS
ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO
ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO
ARTIGO 45 - ESTÁGIO PROFISSIONAL
ARTIGO 46 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM
ARTIGO 47 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS
ARTIGO 49 - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS
ARTIGO 50 – CORRESPONDENTE BANCÁRIO
ARTIGO 51 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO
ARTIGO 52 - ABONO ASSIDUIDADE
ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES
ARTIGO 54 - JORNADA DE TRABALHO
ARTIGO 55 – TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA
ARTIGO 56 - DO TRABALHO A DISTÂNCIA
ARTIGO 57 - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL
ARTIGO 58 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
ARTIGO 58-A - GÊNERO E TRABALHADORES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
ARTIGO 59 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DAS EMPRESAS
ARTIGO 60 - CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS
ARTIGO 61 - FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS
ARTIGO 62 - CARTA DE DISPENSA
ARTIGO 63 – AVISO DE PROMOÇÃO
ARTIGO 64 - DAS FÉRIAS

ARTIGO 65 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL
ARTIGO 66 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO
ARTIGO 67 – MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ARTIGO 68 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS
ARTIGO 69 – IDENTIDADE VISUAL/CULTURAL
ARTIGO 70 – ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS
ARTIGO 71 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA (sugestão 1/6)
ARTIGO 72 - INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 73 – FINANCIAMENTO DE VEÍCULO PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 74 – ESTACIONAMENTO EXCLUSIVO PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA
SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO
ARTIGO 75- METAS
ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL
ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL
ARTIGO 77-A – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL
ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS
ARTIGO 79 – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO
ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO
ARTIGO 81 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO
ARTIGO 82 - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ
ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO
ARTIGO 84 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE
ARTIGO 85 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE
ARTIGO 86 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO
ARTIGO 87 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE
ARTIGO 88 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS
ARTIGO 89 – DO TRATAMENTO DE DOENÇA E ACIDENTE RELACIONADO AO TRABALHO
ARTIGO 90 - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO
ARTIGO 91 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA POR MOTIVO DE DOENÇA
ARTIGO 92 – ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA
ARTIGO 93 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

ARTIGO 94 – DOS EXAMES MÉDICOS
ARTIGO 95 – PROGRAMA DE CUSTEIO DE MEDICAMENTOS
ARTIGO 96 - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS, DE NEOPLASIA MALÍGNA E DEMAIS DOENÇAS GRAVES
ARTIGO 97 – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
ARTIGO 97- A – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS
ARTIGO 98 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA
ARTIGO 99 - PROCEDIMENTOS DA EMPRESA QUANTO AO REGISTRO DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS
ARTIGO 100 – OUTRAS GARANTIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE
ARTIGO 100-A – PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E LIMITAÇÃO DA COLETA DE DADOS NO ÂMBITO DO GRO
ARTIGO 100-B – VOLUNTARIEDADE E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO EM PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL
ARTIGO 100-C– PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS
ARTIGO 101 - DAS CIPAS
ARTIGO 102 - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT
ARTIGO 103 - COMISSÕES PARITÁRIAS
ARTIGO 104 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
ARTIGO 105 - DA PROIBIÇÃO À GUARDA DAS CHAVES E ACIONADORES DE ALARMES
ARTIGO 106 - DA PROIBIÇÃO AO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO PELO BANCÁRIO
ARTIGO 107 – EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO
ARTIGO 108 - ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES
ARTIGO 109 – ACESSO ÀS ESTATÍSTICAS DE ATAQUES ÀS EMPRESAS
ARTIGO 110 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO
ARTIGO 111 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO
ARTIGO 112 – ADICIONAL DE RISCO DE MORTE
ARTIGO 113 - EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES
ARTIGO 114 - COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 115 – RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE RELAÇÕES SINDICAIS E DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

ARTIGO 116 - FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

ARTIGO 117 - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

ARTIGO 118 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

ARTIGO 119 – SINDICALIZAÇÃO

ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL

ARTIGO 121 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

ARTIGO 121-B – TRANSPARÊNCIA E ACOMPANHAMENTO SINDICAL

ARTIGO 122 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

ARTIGO 123 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

ARTIGO 124 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

ARTIGO 125 – DO RECONHECIMENTO DOS PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 126 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

ARTIGO 127 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

ARTIGO 128 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

ARTIGO 129 - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

ARTIGO 130 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

ARTIGO 131 – MEDIDAS PÓS-COVID

ARTIGO 132 - REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS

ARTIGO 133 – VIGÊNCIA

REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO FIXA DIRETA

ARTIGO 1º - REAJUSTE SALARIAL

As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.09.2026 todas as verbas salariais de seus empregados no percentual que corresponde **à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2025 até 31.08.2026**, **acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).**

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

ARTIGO 2º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês da celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração do referido mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

ARTIGO 3º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.09.2026 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.09.2026, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a **3% (três por cento)**, medido com base na variação mensal **do INPC-IBGE.**

ARTIGO 4º - SALÁRIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta Convenção, nenhum (a) trabalhador (a) por ela abrangido (a), contratado (a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores:

a) Pessoal de Portaria, Contínuos, Serventes e Escritório**: R$7.999,44 (sete mil, novecentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos);**

b) Caixas, operadores de atendimento, empregados de tesouraria, analistas de crédito e os que efetuam pagamentos e recebimentos (considerando-se a gratificação de caixa): **R$ 10.799,24 (dez mil, setecentos e noventa e nove reais e vinte e quatro centavos);**

c) Primeiro comissionado (considerando-se a gratificação de função): **R$13.599,05 (treze mil, quinhentos e noventa e nove reais e cinco centavos);**

d) Primeiro gerente e técnico de Tecnologia da Informação (considerando-se a gratificação de função): **R$ 17.998,74 (dezessete mil, novecentos e noventa e oito reais e setenta e quatro centavos)**

Parágrafo Único - Na contratação de estagiário, será observado o salário de ingresso estabelecido neste artigo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

ARTIGO 5º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)

Fica ajustado pelas partes que as empresas reajustarão anualmente em 1% (um por cento) todas as verbas de natureza salarial do trabalhador, a cada ano completo de serviço ou que vier a completar-se.

Parágrafo 1º - É vedada a elaboração de Plano de Cargo e Salários sem a participação efetiva do sindicato profissional.

Parágrafo 2º - O Plano de Cargos e Salários deverá prever salários iguais na hipótese de ser idêntica a função, preservando a isonomia salarial.

Parágrafo 3º - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado à empresa o reajuste previsto no *caput* será de 2% (dois por cento).

Parágrafo 4º - As empresas garantirão ao trabalhador a movimentação horizontal e/ou vertical de, pelo menos, 01 (um) nível na tabela salarial praticada pela empresa a cada 03 (três) anos de exercício na mesma função/cargo.

Parágrafo 5º - Todas as vezes que houver mobilidade da função/cargo dentro da tabela salarial, fica assegurado ao trabalhador treinamento de no mínimo 60 (sessenta) dias a cada alteração implementada.

Parágrafo 6º - Para os cargos das carreiras administrativas, operacional e técnica o provimento se dará sempre através de processo seletivo interno, cujos critérios serão definidos entre os representantes dos trabalhadores e a empresa.

Parágrafo 7º - Será assegurado aos trabalhadores em virtude de contratação ou movimentação dentro da tabela salarial, salário nunca inferior àqueles auferidos pelos que já se encontram no efetivo exercício de idêntica função/cargo.

Parágrafo 8º - As empresas promoverão atualização profissional e o treinamento permanente de seus empregados em todos os níveis, obedecendo aos seguintes critérios:

a) Os treinandos terão direito ao salário da nova função/cargo;

b) Serão assegurados auxílio refeição, transporte e hospedagem quando se fizerem necessários;

c) Os cursos serão ministrados durante a jornada de trabalho;

d) A empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e atualização profissional.

Parágrafo 9º - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função percebida por mais de 05 (cinco) anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

Parágrafo 10º - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos e Salários, independentemente da situação funcional.

Parágrafo 11 - Serão garantidos aos empregados com deficiência, direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor.

Parágrafo 12 - As empresas disponibilizarão aos (as) empregados (as) a relação de cargos com suas definições técnicas, assim como os critérios necessários para ocupação deles.

ARTIGO 6° - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, as empresas abrangidas por esta Convenção pagarão, até o dia 30 de maio de cada ano, metade do salário do mês, a título de

adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo 1º - O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no Parágrafo 2º, 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.

Parágrafo 2º - O mesmo adiantamento previsto no *caput* do presente artigo será extensivo a todos os empregados que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada em gozo de licença maternidade/paternidade e licença adoção.

ARTIGO 7° - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído, sendo garantida a efetivação na função caso o período seja superior a 90 (noventa) dias, observadas as condições mais benéficas.

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

ARTIGO 8º – ISONOMIA SALARIAL

As empresas se comprometem a aplicar as disposições contidas na Convenção 100 da OIT e artigo 2º da Declaração de Direitos Humanos, no que concerne à equivalência salarial para trabalho de igual valor. Trabalhadores - homens e mulheres - que exerçam idêntica função deverão receber salários iguais, sendo vedada também a diferença em função de sexo, orientação sexual, etnia, raça, religião, nacionalidade ou idade.

Parágrafo único: Na hipótese de descumprimento das obrigações previstas no caput e no parágrafo primeiro, a empresa pagará ao trabalhador/trabalhadora prejudicado/prejudicada, além dos valores devidos em decorrência da equiparação, multa de 3 (três) salários já corrigido por ano de serviço.

ARTIGO 9° - ABONO DE FÉRIAS

O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, uma remuneração bruta da função que o empregado exercer da época da concessão.

ARTIGO 10 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

É facultado aos empregados, por ocasião do gozo das férias, requerer que a devolução do adiantamento feito pela empresa seja efetuada em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito, sem acréscimo de juros ou correção de qualquer espécie.

ARTIGO 11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado

sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Parágrafo Único - O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função não será inferior a 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 1º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS.

Parágrafo 1º - As promoções serão efetivadas de imediato, evitando que o funcionário exerça a atividade sem a devida promoção.

Parágrafo 2º - A gratificação de que trata o *caput* percebida por mais de 05 (cinco) anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 13 – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, ainda que de forma temporária, na vigência da Convenção, as funções de Caixa e empregados de tesouraria o direito ao pagamento mensal de **R$2.799,80 (dois mil, setecentos e noventa e nove reais e oitenta centavos)**, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo 1° - A gratificação prevista neste artigo é cumulativa com a gratificação de função estabelecida no artigo "Gratificação de Função", quando o comissionado desenvolver a função de caixa.

Parágrafo 2° - A gratificação prevista neste artigo não possui qualquer relação com a verba denominada quebra de caixa, cujo valor será de **R$1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais).**

Parágrafo 3° - Na hipótese de afastamento do empregado da função de caixa, independentemente do período, por motivo de doença, será mantida a gratificação de que trata o *caput* do presente artigo, inclusive se por ocasião do seu retorno houver restrição ou impedimento ao exercício da função.

Parágrafo 4° - Todos os empregados designados para exercer a função de caixa deverão ser efetivos.

Parágrafo 5º - A gratificação de que trata o *caput* percebida por mais de 05 (cinco) anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, bem como os empregados responsáveis pela conferência e organização da remessa de papéis e documentos a serem trocados naquele órgão, as empresas abrangidas por esta Convenção pagarão a importância mensal de **R$1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais),** a título de gratificação de compensador de cheques, observadas as condições mais amplas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

ARTIGO 15 – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas pagarão aos seus empregados, no mês em que completarem 25 (vinte e cinco) anos de vínculo empregatício, gratificação por tempo de serviço no valor de 02 (dois) salários nominais.

Parágrafo Único - A gratificação de que trata o caput percebida por mais de 05 (cinco) anos será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não tenha previsão para o respectivo pagamento.

ARTIGO 16 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

As empresas abrangidas por esta Convenção pagarão a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se condições mais benéficas praticadas.

REMUNERAÇÃO FIXA INDIRETA

ARTIGO 17 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados e os afastados/licenciados por qualquer motivo auxílio refeição no valor de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais),** sem descontos, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R$ 70,48 (setente reais e quarenta e oito centavos)**, facultado excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

Parágrafo 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de licença maternidade, paternidade e adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

Parágrafo 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção a qualquer tempo.

ARTIGO 18 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão aos seus empregados, inclusive aposentados e os afastados/licenciados por qualquer motivo, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 04 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior.

Parágrafo 1º - As empresas concederão aos empregados que possuírem dependentes legais com deficiência, cesta extra mensal, nos mesmos moldes previstos no *caput* do presente artigo.

Parágrafo 2º - O mesmo benefício previsto no *caput* será concedido aos empregados afastados por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho, inclusive aqueles com data de afastamento anterior a 01.09.2026.

ARTIGO 19 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2026, décima terceira cesta alimentação no valor de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo 1º - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus a cesta-alimentação, pelo período que se estende de seu afastamento até o retorno apto ao desenvolvimento de suas funções.

Parágrafo 2º - O direito ao benefício cesta-alimentação será extensivo ao empregado após a sua aposentadoria, de forma vitalícia, independentemente de este estar na ativa ou não.

ARTIGO 20 - 13ª CESTA REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2026, décima terceira cesta refeição no valor de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R$ 70,48 (setente reais e quarenta e oitocentavos),** ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo 1º - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença e em licença maternidade/paternidade e adoção faz jus a cesta refeição, pelo período que se estende de seu afastamento até o retorno apto ao desenvolvimento de suas funções.

Parágrafo 2º - O direito ao benefício cesta refeição será extensivo ao empregado após a sua aposentadoria, de forma vitalícia, independentemente de este estar na ativa ou não.

ARTIGO 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza, ou por acidente de trabalho e, por 06

(seis) meses aos empregados desligados, no mínimo, o valor mensal de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)** para cada filho, inclusive para os adotados, dependentes com guarda provisória e enteados, até a idade de 12 (doze) anos.

Parágrafo 1º - As despesas realizadas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha que ultrapassarem o valor mínimo estabelecido no *caput* do presente artigo deverão ser comprovadas mediante a apresentação de recibo.

Parágrafo 2º - Concederão, também, nas mesmas condições e valores descritos no *caput*, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo 3º - O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

ARTIGO 22 - 13º AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

As empresas concederão aos seus empregados beneficiados pelo auxílio previsto no artigo 21, até o último dia útil do mês de novembro de 2026, décimo terceiro auxílio creche/auxílio babá, no valor de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único – O benefício previsto no *caput* do presente artigo será extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/paternidade ou licença adoção.

ARTIGO 23 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR

As empresas abrangidas por esta Convenção reembolsarão aos seus empregados, o valor mensal de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

ARTIGO 24 - AUXÍLIO - FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção reembolsarão aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, independentemente da idade, o valor mensal de **R$ 3.242,00 (três mil, duzentos e quarenta e dois reais)**, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico assistente.

Parágrafo Primeiro - As condições e os procedimentos a serem observados são idênticos aos previstos no artigo Auxílio-Creche/Auxílio-Babá.

Parágrafo Segundo – 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 25 - AUXÍLIO EDUCACIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção custearão integralmente as despesas dos empregados que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio, graduação ou pós-graduação.

Parágrafo 1º - O ressarcimento do pagamento da mensalidade ou matrícula deverá ser efetuado em conta corrente, no máximo, em 05 (cinco) dias, a partir da apresentação do recibo pago ao departamento competente.

Parágrafo 2º - A cessação da bolsa de estudo se dará apenas em caso de dispensa por justa causa ou abandono da faculdade.

Parágrafo 3º - A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do período que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber o auxílio.

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

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção ressarcirão integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 1º, as despesas com inscrições para processos seletivos (vestibulares, ENEM e similares), limitadas a 02 (duas) inscrições por ano.

Parágrafo 6º - Fica mantida a comissão paritária para deliberar sobre o auxílio educacional, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 26 – REEMBOLSO ESCOLAR

As empresas reembolsarão até o limite de 50% (cinquenta por cento) do piso de escriturário previsto nesta Convenção, as despesas comprovadas por seus empregados, com material escolar e uniforme dos filhos matriculados no ensino fundamental e médio das escolas públicas ou privadas.

ARTIGO 27 - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas abrangidas por esta Convenção pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de **R$15.265,34 (quinze mil, duzentos e sessenta e cinco reais e trinta e quatro centavos)**, a ser reajustado pelo percentual correspondente à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2025 até 31.08.2026, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), pelo falecimento do cônjuge do empregado, companheiro (a), filhos menores de 18 (dezoito) anos, pai e mãe do empregado, ou qualquer pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo 1º - Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer.

Parágrafo 2º - Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito.

ARTIGO 28 - DESPESAS COM TRANSPORTE

As empresas abrangidas por esta Convenção efetuarão antecipadamente o pagamento integral de todas as despesas efetivadas por seus (suas) empregados (as) com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos, intermunicipais, interestaduais, trens, metrôs, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio (sem limite de quilometragem), especialmente combustível e estacionamento.

Parágrafo 1º - O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como em caso de licença maternidade/paternidade ou licença adoção, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

Parágrafo 2º - Nos casos em que seja exigido do empregado o uso de veículo próprio na sua atividade, as empresas deverão reembolsar toda e qualquer despesa com o veículo, a exemplo de combustível, troca de óleo, troca de pneus, seguro, bem como deverá pagar o valor equivalente a 100% (cem por cento) do valor do combustível utilizado por quilometro rodado.

Parágrafo 3º - Todas as despesas decorrentes da utilização de veículo próprio, como desgastes estacionamento, pedágios e especialmente combustível, para visitas a clientes, serão ressarcidas em no máximo 24 (vinte e quatro) horas, como também o uso de táxi e outros aplicativos de transporte.

ARTIGO 29 – VALE CULTURA

As empresas, independentemente da vigência de lei, fornecerão a todos os seus empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês, Vale Cultura no valor de **R$ 283,46 (duzentos e oitenta e três reais e quarenta e seis centavos)**, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2025 até 31.08.2026, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), na forma de cartão magnético, para compra de ingressos para peças teatrais, cinema, shows, musicais, bem como para outros espetáculos artísticos.

Parágrafo 1º - Excepcionalmente, nas localidades onde ficar comprovada a inviabilidade da adoção do meio magnético, o vale cultura será fornecido na forma de impresso com seu valor expresso em moeda corrente.

Parágrafo 2º - O vale cultura previsto no *caput* do presente artigo será fornecido sem ônus para o empregado.

Parágrafo 3º - O valor devido mensalmente a título de vale cultura poderá ser cumulado para posterior utilização.

Parágrafo 4º - O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença, bem como as empregadas em licença maternidade, farão jus ao vale cultura.

ARTIGO 30 - UNIFORME

Quando a empresa exigir do empregado (a), vestimenta ou traje específico, deverá fornecer, gratuitamente, no mínimo, 03 (três) pares de vestimentas, bem como arcar com sua higienização, ficando ressalvada a possibilidade de pagamento anual do valor fixo de **R$7.090,89 (sete mil e noventa reais e oitenta e nove centavos)**, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2025 até 31.08.2026, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), para a aquisição do vestuário**.**

Parágrafo 1º - Por medida de segurança, o vestuário fornecido não poderá ter a logomarca da empresa.

Parágrafo 2º - Quando necessária a troca de roupa ou uniforme dentro das dependências da empresa, bem como a sua higienização, o tempo respectivo será considerado como à sua disposição do empregador.

ARTIGO 31 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

Nas transferências de empregados para outros municípios, que importem em mudança de domicílio e desde que ocorra com a concordância deles, a empresa garantirá as seguintes vantagens:

I - Ajuda de custo para o empregado arcar com despesas da mudança, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão do artigo salário de ingresso;

II - Pagamento das despesas com transporte do empregado e seus familiares;

III - Ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a 100% (cem por cento) do valor do aluguel, pelo período de 12 (doze) meses, e a 50% (cinquenta por cento) do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 (doze) meses.

IV - Será concedido um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), incidente sobre a remuneração, aos empregados que forem deslocados pelas empresas para locais fronteiriços e/ou de difícil acesso.

V – Prioridade de transferência para regiões onde morem os pais idosos.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

ARTIGO 32 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

ARTIGO 33 - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os reajustes e outras formas de remuneração serão previamente negociados entre as partes signatárias do presente.

ARTIGO 34 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Todos os empregados, independentemente de faixa salarial, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2026, ao pagamento de **03 (três) salários-base mais verbas fixas de natureza salarial**, reajustadas em setembro/2026.

Parágrafo 1º - As empresas pagarão, a título de parcela adicional, o valor fixo de **R$16.955,48 (dezesseis mil, novecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e oito centavos),** a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2025 até 31.08.2026, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

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

Parágrafo 3º - Aos empregados que tiverem sido admitidos ou que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por qualquer motivo, no decorrer do semestre referente ao qual estará sendo paga a participação nos lucros, é garantida a participação proporcional ao período trabalhado, considerando-se como mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo 4º - A participação nos lucros e a parcela adicional serão pagas anualmente em, no máximo, 02 (duas) parcelas, sendo garantida a antecipação a ser calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis Consolidados do primeiro semestre de 2026, e pagas em até 10 (dez) dias da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2026 será paga em até 10 (dez) dias, após a publicação dos Demonstrativos Contábeis Consolidados, referentes ao exercício de 2026.

Parágrafo 5º- Todas as informações e documentos necessários para a averiguação/comprovação dos pagamentos efetuados a título de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), bem como PL (Participação nos Lucros), sempre que solicitados, serão apresentados aos sindicatos.

Parágrafo 6º - Na hipótese de prejuízo, será garantido o pagamento mínimo, anual, de 01 (um) salário-mínimo necessário do DIEESE, do mês da divulgação do balanço.

Parágrafo 7º - É vedado à empresa negociar a verba de que trata o caput por meio de acordo individual com o empregado – independentemente da faixa salarial – sendo necessária a negociação coletiva.

Parágrafo 8º - As regras para o pagamento da PLR devem ser objetivas e claras, sendo vedada expressamente a fixação de metas que envolvam segurança do trabalho ou saúde do empregado.

REMUNERAÇÃO EVENTUAL

ARTIGO 35 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 125% (cento e vinte e cinco por cento), sendo vedada a sua compensação por meio de banco de horas negociado individualmente ou de forma tácita.

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

Parágrafo 2º - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas de natureza salarial, a exemplo de salário base, gratificações, adicionais e comissões.

Parágrafo 3º - Para o cálculo das horas extras, o divisor a ser observado será obtido a partir da multiplicação da jornada de 04 (quatro) dias por semana.

Parágrafo 4º - Em caso de rescisão do contrato, o saldo de horas-extras deverá ser pago com a maior remuneração percebida no período em que estas foram prestadas.

Parágrafo 5º - A implantação de banco de horas somente poderá ser realizada por meio de acordo coletivo de trabalho.

ARTIGO 36 - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 19h (dezenove horas) e 07h (sete horas), será remunerada com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Parágrafo Único. Considera-se exclusivamente noturna, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho, ainda que em regime de teletrabalho, à distância ou remoto, iniciada entre 19h (dezenove horas) e 02h30 (duas horas e trinta minutos), independentemente de encerrar-se em horário diurno.

ARTIGO 37 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

As empresas reembolsarão integralmente as despesas de deslocamento de retorno do trabalho dos empregados que encerrarem suas atividades no período noturno, assim considerado no artigo 36, observadas as condições mais benéficas daqueles que já recebem referida ajuda.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta convenção, que já fornecem condução, ficarão isentas do pagamento desta verba.

Parágrafo 2º - A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

ARTIGO 38 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA

As empresas arcarão integralmente com as despesas com hospedagem e transporte, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra localidade.

EMPREGO

ARTIGO 39 - GARANTIA NO EMPREGO

As empresas garantirão o emprego dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, durante a sua vigência, sendo vedada a demissão em massa, bem como a rotatividade.

ARTIGO 40 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA

As empresas abrangidas por esta convenção reconhecem os termos da Convenção nº 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto neste artigo:

I - Independentemente do número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais, tais como fusões e/ou incorporações, ou análogas, somente poderão verificar-se após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional convenente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações e garantindo-se 01 (um) ano de carência para o desligamento.

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

a) A dispensa somente se efetivará após a conclusão do processo administrativo/disciplinar que seja conduzido de forma democrática e transparente, no qual se dará amplo direito de defesa do empregado, com fornecimento de cópias e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo mencionadas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II, mantendo-se os proventos integrais até conclusão do processo;

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

c) Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em 15 (quinze) dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, no mesmo prazo em até 15 (quinze) dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária estadual da empresa e, após, à comissão paritária nacional formada pela FENABAN e aos Sindicatos;

d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a dispensa somente se tornará efetiva quando ela não tenha sido reformada;

e) Após as discussões mencionadas e, identificada a dispensa em massa dos trabalhadores, o sindicato interessado poderá recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do

Trabalho, tendo o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu as discussões em nível administrativo;

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

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

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

i) Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de um representante para cada 50 (cinquenta) empregados, garantindo-se um mínimo de 02 (dois) representantes e um máximo de 05 (cinco) representantes, sendo que as comissões estadual e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes, sendo que todos os representantes eleitos gozarão de estabilidade no emprego a partir do registro da candidatura até um 01 (ano) após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de se candidatar;

j) Será garantida estabilidade de 05 (cinco) anos aos empregados que porventura sejam afetados por reestruturação de empresa, em virtude de processo de fusão ou incorporação.

k) A empresa deverá suportar as despesas com Recolocação Profissional dos ex-empregados dispensados sem justa causa ou que pedirem demissão, para apoio na reinserção no mercado de trabalho, pelo prazo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo das demais garantias legais, regulamentares, normativas e convencionais, no piso de R$300,00 (trezentos reais) mensais.

l) A empresa se obriga de fornecimento de documentação ao empregado em caso de demissão imotivada, incluindo DUT durante o período do aviso prévio se solicitado pelo trabalhador. Coletivo saúde

ARTIGO 41 – MANUTENÇÃO DA GRATIFICAÇÃO/COMISSÃO

Não poderá a empresa reduzir ou retirar o valor da gratificação/comissão em quaisquer hipóteses.

Parágrafo Único: Será garantida a realocação do trabalhador (a) em até 90 (noventa) dias com acompanhamento do Sindicato de Base e RH na hipótese de extinção de agências, áreas, departamentos e reestruturações.

ARTIGO 42 – DOS CONTRATOS FIRMADOS

As empresas se comprometem a entregar aos (as) empregados (as) em até 30 (trinta) dias após a admissão, cópia de todos os contratos pertinentes à relação de emprego, tais como

apólice de seguro coletivo, contrato de assistência médica e odontológica, contrato de previdência privada fechada vinculada ao empregador e outros que porventura sejam assinados no curso do pacto laboral, bem como de quaisquer renovações e/ou alterações desses instrumentos.

ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO

As empresas suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.

Parágrafo 1º - Fica vedada toda e qualquer forma de terceirização do Ramo Financeiro, sem exceção.

Parágrafo 2º - As empresas se comprometem, no prazo não superior a 180 (cento e oitenta) dias, por meio de comissão bipartite, a reverter as áreas terceirizadas, garantindo a manutenção das áreas e o enquadramento dos trabalhadores à categoria bancária, ressalvadas as empresas públicas.

Parágrafo 3º - Fica mantida a comissão paritária de que trata o parágrafo anterior para deliberar sobre a terceirização, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

a) **GESTANTE**: Desde a confirmação da gravidez, até 01 (um) ano após o término da Licença Maternidade, com garantia de retorno ao mesmo local de trabalho, ressalvada a transferência por interesse da bancária.

a.1) constatado, após a dispensa e durante todo o período de aviso prévio proporcional, que a trabalhadora se encontra em estado gravídico, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração da trabalhadora.

a.2) Será garantida a bancária que volta ao trabalho após licença maternidade, a permanência no seu local de trabalho, sendo proibida qualquer pressão para que peça transferência, garantindo-lhe a carteira de clientes que possuía antes da licença. Após seu retorno, fica a bancária isenta de entrega de metas por 90 dias.

b) **ALISTADO**: Desde o alistamento até 01 (um) ano depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) **TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE OU DOENÇA COMUM**: Por 24 (vinte e quatro) meses após retorno ao trabalho, tendo tido Benefício Por Incapacidade Temporária Acidentário ou Previdenciário ou, ainda que não tenha havido o reconhecimento da incapacidade pelo INSS. No caso do aposentado por tempo de contribuição que continue na ativa, esse também terá a mesma garantia de estabilidade dos demais empregados.

d) TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE OU DOENÇA DE ORIGEM OCUPACIONAL: a contar do diagnóstico até 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do tratamento médico;

d.1) se do infortúnio laboral resultar sequela que implique em redução da capacidade laboral o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que se aposente.

d.2) constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, emitindo a CAT e fazendo o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e percepção do Benefício por Incapacidade Temporária.

d.3) trabalhador que tiver seu benefício de aposentadoria por invalidez cancelado pelo INSS: até a decisão administrativa e/ou judicial, sem prejuízo à aplicação do item d.1

e) TRABALHADOR EM PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA A partir de 36 (trinta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador, permitindo a opção também para a Regra 85/95;

f) TRABALHADORES: Homem que completar 28 (vinte e oito) anos de trabalho, e a mulher que completar 23 (vinte e três) anos de trabalho, ainda que em períodos não contínuos, em qualquer instituição financeira;

g) TRABALHADORES: Homens que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de contribuição previdenciária e as mulheres que contarem com 23 (vinte e três) anos de contribuição previdenciária, ingressam no período de pré-aposentadoria após o preenchimento dos requisitos para obtenção da aposentadoria nas modalidades: proporcional/integral ou Regra 85/95, conforme opção mais benéfica, respeitados os critérios estabelecidos em legislação vigente, independente de comunicação prévia ao empregador;

h) PAI: desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o término da licença paternidade de 180 (cento e oitenta) dias prevista na presente convenção;

i) EMPREGADA que sofra **ABORTO** ou parto de natimorto, devidamente comprovado por atestado médico: por 180 (cento e oitenta) dias;

j) ADOTANTE: por 01 (um) ano a contar do término da licença adoção;

k) TRABALHADOR VÍTIMA DE SEQUESTRO, extorsão ou assalto, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento da empresa, bem como domicílio ou trajeto deste até o serviço e vice-versa: por 60 (sessenta) meses contados da ocorrência;

l) TRABALHADORA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, estabilidade de 1 (um) ano para a bancária vítima de violência doméstica e familiar, a contar da data de decisão judicial que concedeu a medida protetiva de urgência com base na Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha).

m) PORTADORES DE DOENÇAS GRAVES, conforme artigo 151 da Lei Federal 8213/91: enquanto durar o tratamento;

n) TRABALHADOR TRANSFERIDO para outros municípios, que importem em mudança de domicílio, e desde que seja mediante a sua concordância: por 12 (doze) meses, ou indenização correspondente aos meses restantes de trabalho em caso de demissão imotivada, a contar da data da transferência definitiva ou temporária

ARTIGO 45 - ESTÁGIO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção, em nenhuma situação, poderão contratar estagiários para substituir empregado no desempenho de sua função.

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

Parágrafo 2º - As empresas não poderão contratar como estagiários, número maior do que 0,5% (meio por cento) do quadro de empregados.

Parágrafo 3º - As empresas abrangidas por esta Convenção reconhecerão a condição de empregado do estagiário que não se enquadrar nos parâmetros legais.

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta Convenção estenderão aos seus estagiários o mesmo plano de assistência médica concedido aos seus empregados.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de estagiários realizadas nos 06 (seis) meses anteriores à assinatura da presente.

Parágrafo 6º - As empresas se comprometerão a registrar a jornada de seus estagiários e aprendizes, através de ponto eletrônico, como forma de evitar o descumprimento da carga horária permitida.

ARTIGO 46 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

As empresas abrangidas por esta Convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de aprendizes realizadas nos 06 (seis) meses anteriores à assinatura da presente.

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

Parágrafo 2º - Em nenhuma situação, poderá a empresa contratar aprendizes com idade acima de 18 (dezoito) anos.

Parágrafo 3º - As empresas abrangidas por esta Convenção estenderão aos adolescentes e jovens contratados por programas de aprendizagem as vantagens legais, convencionais e contratuais dos trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por essa Convenção.

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes acerca de quaisquer contratações de aprendizes verificadas a contar dos últimos 06 (seis) meses da assinatura da presente.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão disponibilizar para as entidades sindicais profissionais convenentes os programas de aprendizagem que desenvolvem, bem como as informações acerca das entidades executoras deles.

Parágrafo 6º - Que a correlação do número de funcionários para contratação de menor aprendiz, com base na lei de aprendizagem, respeitando a proporcionalidade por base sindical e que ao final do contrato seja efetivada a contratação, quando a lei permitir.

ARTIGO 47 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

Será constituída, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias da assinatura da Convenção, comissão bipartite para debater, acompanhar e apresentar propostas em razão dos projetos de mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturações administrativas, introduções de novos equipamentos, acesso remoto e outras situações similares das empresas abrangidas por esta Convenção.

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

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta Convenção informarão previamente, com antecedência de 01 (um) ano, aos membros da comissão a existência de projetos que pretendem implantar em razão das mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos e outras similares.

Parágrafo 3º - Após prestar as informações acima, as empresas abrangidas por esta convenção realizarão tratativas com os membros da comissão no intuito de resguardar o emprego, a segurança, saúde, meio ambiente e integridade físico-psíquica dos empregados e dos consumidores.

Parágrafo 4º - A comissão de que trata o caput para deliberar sobre mudanças tecnológicas, terá seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 48 – DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DIGITAIS, ESCRITÓRIOS DE NEGÓCIOS E ASSEMELHADOS

Os serviços em agências bancárias digitais serão desempenhados exclusivamente por bancários, visando garantir a qualidade de atendimento e proteção do sigilo bancário, sendo garantida igualdade de recebimento de todas as verbas salariais e remuneração e sendo garantido assim a igualdade de direito, independentemente da plataforma utilizada.

Parágrafo 1º – A jornada de trabalho em agências digitais será de 05 horas (cinco) diárias, distribuídos entre 04 (quatro) dias na semana, de segunda a sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição e descanso e ainda um descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, todos os intervalos serão computados na duração da jornada para trabalho para todos os fins e efeitos, ficando a critério exclusivo do empregado a opção quanto ao melhor horário para usufruí-lo.

Parágrafo 2º – As empresas abrangidas por esta Convenção adequarão a jornada de trabalho nos termos do parágrafo primeiro sem redução salarial.

Parágrafo 3º – Nas agências bancárias virtuais não será exigido ritmo/carga de atendimento ao cliente superior ao ritmo/carga de atendimento pessoal realizado por dia/hora em agências físicas.

Parágrafo 4º – A migração de clientes para agências digitais não reduzirá a remuneração média dos empregados de agências físicas responsáveis pelos clientes migrantes, sem prejuízo da remuneração dos trabalhadores de agências digitais.

Parágrafo 5º – A empresa deverá absorver os seus trabalhadores para os cargos nas agências digitais antes de contratar do mercado. Não haverá dispensa de trabalhadores de agências físicas durante período de contratação de bancários para agências virtuais na mesma base territorial do sindicato. Poderá remanejar o empregado de agência física em digital, desde que a agência digital seja mais próxima da residência do bancário, dependendo do consentimento deste e prévia comunicação ao sindicato, sendo vedada a redução de remuneração e alteração para aumento de jornada.

Parágrafo 6º - Será encaminhado pela empresa aos sindicatos, a cada 06 (seis) meses, um relatório com o número de agências digitais em funcionamento: a quantidade de migrações de clientes; endereço; número de empregados lotados por agência digital, bancários e terceirizados e jornada de trabalho de todos os trabalhadores lotados nas agências digitais.

Parágrafo 7º - Será livre o acesso dos dirigentes sindicais nos espaços onde ficam lotados os trabalhadores de agências bancárias virtuais.

Parágrafo 8º – As empresas disponibilizarão gratuitamente os equipamentos de trabalho necessários para o desempenho das atividades de teleatendimento telemarketing, digitação, nas agências digitais, como o mobiliário, monitores, microfones e headset.

Parágrafo 9º – As empresas abrangidas por esta convenção que desrespeitarem o presente artigo estarão sujeitos a multas de 50% (cinquenta por cento) do maior piso estabelecido nesta Convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do trabalhador.

ARTIGO 49 - COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Como meio de negociação permanente entre as empresas e as entidades sindicais, será instituído, na vigência desta Convenção Coletiva, o Comitê de Relações Trabalhistas,

objetivando buscar procedimentos eficientes e alternativos relativos ao trabalho, em razão da necessidade constante de elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pelas empresas e do atendimento aos seus clientes.

Parágrafo 1º - As demandas da empresa e dos empregados deverão ser encaminhadas através do Comitê que será formado por até 09 (nove) representantes dos empregados e representantes da empresa.

Parágrafo 2º - O Comitê se reunirá a cada 02 (dois) meses, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo entre as partes.

Parágrafo 3º - Fica estabelecido que, entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões, estão incluídos os de ordem econômica, desde que respeitadas as condições já estabelecidas na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo 4º - O comitê de que trata o caput terá seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 50 – CORRESPONDENTE BANCÁRIO

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

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

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

Parágrafo 3º – As empresas darão cumprimento à legislação de segurança bancária, visando a proteção da vida de trabalhadores e clientes.

Parágrafo 4º – As empresas não aplicarão as resoluções do Conselho Monetário Nacional e o Banco Central do Brasil que tratam do funcionamento de correspondentes bancários no país, sob pena de multa de 100% das verbas salariais do respectivo mês, por empregado prejudicado, revertida ao sindicato da respectiva base territorial.

ARTIGO 51 - 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 nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684 de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador, que, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

Parágrafo Único - A opção retroativa do FGTS, na forma do presente artigo, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria.

ARTIGO 52 - ABONO ASSIDUIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção garantirão a todos os seus empregados o direito a 05 (cinco) ausências abonadas em qualquer dia da semana, no período de vigência da presente Convenção, independentemente do motivo a que se destinam.

Parágrafo 1º – Na impossibilidade de utilização do abono durante a vigência da presente Convenção Coletiva, os dias não gozados ficarão incorporados ao período superveniente de férias.

Parágrafo 2º - Em caso de dispensa do empregado sem que tenha usufruído o benefício, os dias não gozados serão indenizados.

ARTIGO 53 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

As empresas isentarão os trabalhadores abrangidos por esta Convenção do pagamento de quaisquer tarifas bancárias.

Parágrafo Único – As empresas cobrarão dos trabalhadores juros não superiores a 0,5%, nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito, entre outras.

ARTIGO 54 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos bancários, prevista no art. 224 da CLT, será reduzida para 05 (cinco) horas diárias, 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 1º - Para assegurar o cumprimento da jornada de 05 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, as empresas abrangidas por esta Convenção 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 2º - 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 3º - 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 4º - Os sindicatos profissionais convenentes poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar

cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com o respectivo empregador.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso do maior cargo existente na unidade, por empregado e por irregularidade constatada na forma do parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

Parágrafo 6º - Havendo prestação de serviço em regime extraordinário será garantido o intervalo mínimo de 01 (uma) hora para descanso e refeição.

Parágrafo 7º - A duração da jornada, bem como, os intervalos desta e entre elas, são considerados normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo 8º - Somente será permitida a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, mediante a prévia negociação com o sindicato profissional.

Parágrafo 9º - 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 10º- A jornada contratual será cumprida em 04 (quatro) dias por semana, entre segunda e sexta-feira.

ARTIGO 55 – 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 1º – 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 prevista no caput do artigo 54 desta pauta.

Parágrafo 2º - A quantidade de trabalho deverá ser compatível com a jornada de trabalho, sendo proibido o pagamento de salário por produtividade.

Parágrafo 3º - 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 4º - 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 5º - No prazo de até 30 (trinta) dias, após a contratação do empregado, a empresa fornecerá ao sindicato profissional o seu nome completo, endereço, e-mail e telefone.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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 8º - O empregador é responsável pelas condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, independentemente do local onde o serviço é prestado.

Parágrafo 9º - O empregador deverá encaminhar semestralmente ao sindicato, estatística com o número de trabalhadores de que trata o *caput*.

Parágrafo 10º - Ficam garantidos os seguintes percentuais para preenchimento dos cargos com pessoas com deficiência, para que haja coerência em relação aos reabilitados:

I - Até 200 (duzentos) empregados.....2%;

II - De 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados.....3%;

III - De 501 (quinhentos e um) a 1.000 (hum mil) empregados..... 4%;

IV - De 1.001 (hum mil e um em) empregados em diante. .....5%.

ARTIGO 56 - DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Fica estabelecido que, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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 1º – 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 qualficações dos contratantes;

ii- Descrição das atividades;

iii- Remuneração contratada;

iv- Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;

v- Indicação da setor/área/departamento em que o trabalhador estará alocado, com indicação dos dados de seu supervisor direto.

Parágrafo 2º - 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 empresa, em posto de trabalho adequado à execução da tarefa, além de acesso ao local físico da empresa e aos seus colegas de setor/área/departamento, bem como aos demais trabalhadores da empresa;

ii- Concessão de todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deferidos aos demais trabalhadores da empresa;

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 empresa, 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 mínima de 24 (vinte e quatro) horas de realização de reuniões, eventos e outros compromissos que impliquem no deslocamento do trabalhador, ou seu comparecimento às dependências da empresa 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 e das condições de trabalho que serão reportadas e acompanhadas ao Sindicato.

xvi- Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exlusivamente durante a jornada normal de trabalho, sendo que os custos serão arcados pela empresa.

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

Parágrafo 3º - 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 pelas empresas, que deverão, ainda, pagar o auxílio trabalho remoto/teletrabalho, no importe de R$ 810,50 (oitocentos e dez reais e cinquenta centavos) por mês, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2026 até 31.08.2027, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

Parágrafo 4° - As empresas são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores, devendo cumprir a legislação relativa a segurança e saúde do trabalhador inclusive pelas medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverão, ainda, garantir o acesso ao atendimento à saúde cujos profissionais serão escolhidos pelos trabalhadores

Parágrafo 5º - Os dias de trabalho presencial que coincidirem com férias, feriados e principalmente licença médica não serão compensados posteriormente, a fim de computar a jornada presencial estipulada no acordo híbrido de trabalho.

Parágrafo 6º - 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- O sindicato que representará o empregado em regime de teletrabalho, trabalho à distância ou remoto, será aquele da mesma unidade onde exerceria o regime presencial.

Parágrafo 7º - 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 8° - Público Preferencial

Os trabalhadores com filhos com até 71 (setenta e um) meses de idade ou que sejam PCDs (pessoas com deficiência), bem como a empregada gestante, residente em grande centro

urbano, com restrição de locomoção por meio de transporte público trens, metrôs, ônibus, deverão ter seus pedidos para transição para o regime de trabalho à distância atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada.

Parágrafo 9º – 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 10º – 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 11º – 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 57 - REDUÇÃO DE JORNADA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO/EDUCACIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão aos trabalhadores (pais, mães ou responsáveis legais), redução da jornada diária de 3 (três) horas, para acompanhamento médico/educacional de filho de até 18 (dezoito) anos

Parágrafo 1º - O benefício de que trata este artigo será concedido mediante comprovação através de laudo prescritivo do tratamento a que a pessoa deverá ser submetida.

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

Parágrafo 3º - A reduação de jornada prevista neste artigo estende-se ao acompanhamento de ascendentes (pai ou mãe) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos após comprovação da necessidade do acompanhamento.

ARTIGO 58 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção garantirão permanente qualificação profissional, criando programas para o incentivo ao curso superior e de idiomas, inclusive para obtenção da certificação da ANBIMA – Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais, CPA´s 10 e 20 e CA 600 ABECIP – Associação de Crédito Imobiliário e Poupança e outros certificados que eventualmente venham a ser exigidos pelo sistema financeiro, a fim de proporcionar ao trabalhador o acompanhamento das mudanças do setor e qualidade dos serviços prestados ao público.

Parágrafo 1º - As empresas abrangidas por esta Convenção ficam obrigadas a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus funcionários nos seguintes casos:

a) Por motivos de introdução de novas tecnologias;

b) Por motivos de realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência;

c) Por motivos de fusão e incorporação.

Parágrafo 2º - Anualmente as empresas abrangidas por esta Convenção ministrarão cursos básicos (treinamentos), aos seus empregados, que sejam no mínimo 50% (cinquenta por cento), de forma presencial, por um período não inferior a 96 (noventa e seis) horas, ocorrendo sempre durante a jornada de trabalho.

Parágrafo 3º - As empresas reembolsarão as despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente realizados pelos trabalhadores abrangidos por esta Convenção até o valor de 02 (dois) salários de ingresso do escriturário, durante o ano.

Parágrafo 4º - Os cursos solicitados pela própria empresa deverão ser reembolsados independentemente do valor e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

Parágrafo 5º - Em caso de dispensa sem justa causa, no ato da homologação, independentemente da apresentação de recibos ou comprovantes, fica a empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o valor de 02 (dois) salários de ingresso do escriturário, aos ex-empregados.

Parágrafo 6º - Dentre os cursos profissionalizantes de que trata o parágrafo 5º, incluem-se as autoescolas, quando para a obtenção de Carteira de Habilitação de motorista profissional.

Parágrafo 7º - As empresas efetuarão o pagamento diretamente à empresa ou entidade, em até 05 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta Convenção avisarão formalmente os trabalhadores abrangidos por esta Convenção no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste instrumento, quanto aos benefícios deste artigo e quanto as orientações para utilização deles.

Parágrafo 9º - É vedada a exigência de certificados e títulos aos empregados que não exerçam função relativa ao objeto da certificação (titulação).

Parágrafo 10° - A empresa deverá suportar as despesas com Recolocação Profissional dos ex-empregados dispensados sem justa causa ou que pedirem demissão, para apoio na reinserção no mercado de trabalho, pelo prazo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo das demais garantias legais, regulamentares, normativas e convencionais, no mínimo, de R$300,00 (trezentos) reais mensais.

ARTIGO 58-A - GÊNERO E TRABALHADORES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Os bancos se comprometem na busca por equidade e igualdade entre os gêneros, para isto disponibilizará convênios para formação e qualificação de bancárias interessadas na área de TI (tecnologia da informação).

Artigo 1º - Os bancos custearão integralmente através de bolsa qualificação cursos destinado a formação de interessadas nas áreas de TI;

Artigo 2º - Os bancos incentivarão e disponibilizarão vagas para mulheres na área de TI (Tecnologia da Informação);

Artigo 3º – Os bancos visando a inclusão e ampliação de oportunidades se comprometem a disponibilizar nos processos seletivos vagas sem discriminação de cor, raça, idade e pessoas com deficiência (PCD's).

ARTIGO 59 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DAS EMPRESAS

As empresas se obrigam a criar turnos de trabalho, respeitando-se a jornada de trabalho do empregado a fim de viabilizar o cumprimento do horário de atendimento ao público das 9h00 (nove horas) às 17h00 (dezessete horas).

Parágrafo 1º - É vedada a abertura das agências bancárias, digitais, de negócios e quaisquer outros modelos de atendimento ao cliente, aos sábados, domingos, feriados e durante o período noturno.

Parágrafo 2º - Fica mantida a comissão constituída para deliberar sobre o funcionamento das agências em horários especiais, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 60 - CONTROLE DAS FILAS DAS AGÊNCIAS

As empresas tomarão medidas para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, inclusive com contratação de pessoal, evitando que o tempo de espera, para qualquer tipo de atendimento, ultrapasse a 15 (quinze) minutos.

Parágrafo 1º – O número de empregados que prestam atendimento nos caixas deve levar em consideração a praça e o porte das agências, observando, ainda, o mínimo 05 (cinco) empregados exercentes da função de Caixa.

Parágrafo 2º - O número de "Caixas Eletrônicos" não pode ser superior ao dobro do número de empregados exercentes da função de Caixa, por estabelecimento.

Parágrafo 3º – É facultado aos sindicatos o acompanhamento das iniciativas previstas no *caput* do presente artigo.

ARTIGO 61 - FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

As empresas deverão instituir medidas que visem aumentar o número de empregados, adequando o seu quadro funcional à praça e ao porte das agências, para que não ocorra sobrecarga de trabalho e o tempo de espera no atendimento dos clientes e usuários seja de, no máximo, 15 (quinze) minutos.

Parágrafo 1º - Os Postos de Atendimento Bancários, Postos de Atendimento Avançado, bem como as Agências de Negócios não poderão funcionar com menos de 15 (quinze) empregados, dentre os quais deverá contar, no mínimo, com 02 (dois) caixas para atendimento.

Parágrafo 2º - Fica vedado as instituições bancárias recusar ou dificultar aos clientes e usuários de seus produtos e serviços o acesso aos canais de atendimentos convencionais, inclusive guichês de caixa, mesmo na hipótese de oferecer atendimento eletrônico conforme consta na Resolução 3694/09 do BACEN.

Parágrafo 3º - Fica acordado que não haverá agências ou pab's sem caixas executivos.

ARTIGO 62 - CARTA DE DISPENSA

Após a observância dos procedimentos estabelecidos nesta Convenção, no artigo "garantias contra a dispensa imotivada", caso a dispensa do empregado seja mantida, será formalizada por escrito, de forma clara, especificando os motivos.

ARTIGO 63 – AVISO DE PROMOÇÃO

A empresa concederá ao empregado que venha a ser promovido, documento devidamente assinado, contendo a data e o valor devido, o qual deverá ser retroativo ao início da promoção.

ARTIGO 64 - DAS FÉRIAS

O gozo das férias, em 03 (três) períodos anuais, somente poderá ser feito com concordância do empregado, sendo vedados períodos inferiores a 07 (sete) dias.

Parágrafo 1º - Os dias de feriados nacionais, estaduais e municipais, bem como os sábados e domingos, não serão computados para efeito de gozo de férias.

Parágrafo 2º - Todo 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 ou fração superior a 14 (catorze) dias.

ARTIGO 65 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Caso dispensas se concretizem, apesar de observadas as condições estabelecidas no artigo "Garantias contra a dispensa imotivada", as empresas abrangidas por esta Convenção pagarão indenização adicional, no valor equivalente a 03 (três) vezes a maior remuneração do empregado para cada 05 (cinco) anos trabalhados.

ARTIGO 66 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A empresa se apresentará, obrigatoriamente, por empregado pertencente ao quadro de funcionários da empresa, perante o sindicato profissional, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das verbas rescisórias**,** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou dentro de 10 (dez) dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento, devendo eventuais diferenças ser quitadas em até 10 (dez) dias da

homologação, não excetuado nesse caso a multa do parágrafo 2º deste artigo. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

Parágrafo 1º - Compreendem o ato homologatório, em sua função fiscalizadora da rescisão contratual, dentre outros, além do pagamento das verbas rescisórias, a liberação do termo de rescisão contratual devidamente chancelado pelo sindicato da categoria profissional que deverá ser feito juntamente com os demais documentos inerentes à rescisão contratual.

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

Parágrafo 3º - Independentemente da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, se excedido o prazo previsto no *caput* do presente artigo, a empresa, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado, a título de multa, o valor equivalente a 06 (seis) meses de sua remuneração, no ato da homologação. Além deste valor, haverá o pagamento correspondente aos dias de atraso, com base na remuneração.

Parágrafo 4º - Não comparecendo o empregado, a empresa dará do fato conhecimento à entidade profissional convenente, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 03 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

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

Parágrafo 6º - Em caso de cessação do contrato de trabalho no período de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base até a data da assinatura de protocolo ou desta Convenção, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, as empresas abrangidas por esta convenção deverão efetivar o pagamento das diferenças salariais e indenizatórias decorrentes destes instrumentos, em até 10 (dez) dias consecutivos da assinatura deles.

ARTIGO 67 – MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite prevista na cláusula 48ª da CCT 2014/2015, objetivando complementação e acompanhamento de ações no sentido de eliminar as desigualdades existentes no local de trabalho, dirimir conflitos e prevenir eventuais distorções, em busca da equidade em todos os segmentos.

Parágrafo 1º - A implementação assim como o acompanhamento desta política de Promoção da Igualdade serão feitos pelas entidades componentes da mesa temática e sempre que julgar necessário, com entidades parceiras do Grupo de Trabalho da FEBRABAN.

Parágrafo 2º - As partes se comprometem a aderirem e efetivamente implementarem o Programa do Governo Federal da Secretaria de Políticas para as Mulheres, pró-equidade de gênero e raça, com a participação de representantes sindicais nestes comitês.

Parágrafo 3º - As empresas reiteram o compromisso de não discriminação e igualdade de oportunidades, de respeitar e promover a não discriminação por razão de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+) ou Pessoas com Deficiência (PCD's), bem como, se comprometem a seguir as seguintes diretrizes:

I - As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza no que se refere à raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+), incluindo em seus programas de integração para novos trabalhadores (as) a capacitação para promoção de um ambiente e da Política Nacional do Governo Federal para os Direitos da População LGBTQIA+ livre de práticas discriminatórias de gênero, raça, pessoas com deficiência e LGBTQIA+.;

II - Não discriminação de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) ou Pessoas com Deficiência (PCD's) no processo de seleção;

III - As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas à raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+) ou Pessoas com Deficiência (PCD's) para preenchimento de cargos;

IV - As empresas se comprometem em despender esforços para que novas contratações observem a diversidade de raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+), e Pessoas com Deficiência (PCD's), mantendo o percentual de trabalhadores com tais características mesmo depois do período de experiência.

V - As empresas se comprometem com a igualdade de oportunidades entre os candidatos a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa;

VI - No processo de seleção, as empresas se comprometem a não discriminar qualquer candidato em razão da raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's);

VII - A diferença de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's) não poderá constituir motivo para dificultar promoções;

VIII - A todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário sem distinção de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's);

IX - Comissão permanente para desenvolver campanhas de conscientização, orientação e treinamento sobre temas como raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's), visando prevenir atos e postura discriminatórios no ambiente de trabalho e na sociedade.

X - A empresa deverá implementar políticas de orientação contra a discriminação racial, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's);

XI - A empresa apurará os casos de discriminação racial, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's) ocorridos no seu âmbito e também os praticados contra seus empregados no cumprimento de suas atividades, sempre que a ela

forem denunciados pelo funcionário, ou pela Entidade Sindical, para o setor de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho;

XII - Não será permitida qualquer discriminação de raça, cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's) no ambiente de trabalho;

XII - Não será permitida qualquer discriminação de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+) e Pessoas com Deficiência (PCD's) no ambiente de trabalho; O Banco será responsável por oferecer apoio psicológico, jurídico e financeiro decorrentes de discriminações sofridas no ambiente de trabalho por demais funcionários (seja gestores, pares, subordinados ou qualquer outro empregado direto ou terceirizado a serviço da instituição) ou por clientes, tomando o banco medidas adequadas a estes funcionários ou clientes no intuito de combater a discriminação no local de trabalho, estando previstas sanções como Advertência, Suspensão, Desligamento e Transferência (previstas para funcionários agressores) e para clientes agressores Retratação Formal e/ou Encerramento de Conta. A apuração e as sanções previstas devem ser conduzidas pela Comissão Bipartite de Diversidade, Inclusão e Pertencimento. O banco produzirá materiais educativos internos com linguagem inclusiva e respeito à diversidade de gênero.

XIII - A empresa envidará esforços para que nos próximos concursos sejam estabelecidas políticas de ação afirmativa que contemplem a questão racial, de cor, de gênero, de idade, de orientação sexual (LGBTQIA+) e de Pessoas com Deficiência (PCD's);

XIV - As empresas se comprometem a realizar campanhas de conscientização e orientação destinada aos empregados e gerentes sobre discriminação de raça, cor, gênero, idade, orientação sexual (LGBTQIA+), Pessoas com Deficiência (PCD's), religião e ideologia. O conteúdo será definido pela comissão bipartite prevista no parágrafo 4º deste artigo.

XV - A empresa irá realizar censo para determinar a composição do seu quadro de funcionários a cada 02 (dois) anos. Os sindicatos terão acesso às informações;

XVI - A empresa concederá, em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança, 2 (dois) pontos ao total obtido pelos candidatos negros ou do sexo feminino ou de pessoas transgênero;

XVII - Nos concursos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá qualquer discriminação racial, de cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+), conforme previsto na Constituição de 88;

XVIII - A empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial, de cor, gênero, idade ou orientação sexual (LGBTQIA+).

XIX - Estabelecimento de indicadores de Diversidade pra monitoramento de inclusão LGBTQIAPN+ nas instituições bancárias.

Parágrafo 4º - Será implantada comissão bipartite constituída para deliberar sobre igualdade de oportunidades, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

Parágrafo 5º - As empresas por esta Convenção abrangidas instituirão protocolo de proteção que garanta ao (à) bancário (a) vítima de manifestação ou insulto LGBTfóbico o direito de interromper imediatamente o atendimento ao agressor, sem que o ato seja caracterizado como insubordinação, descontinuidade ou má prestação de serviço, devendo adotar todas as medidas legais pela instituição.

I - Ocorrida a agressão discriminatória, caberá superior hierárquico dar continuidade ao atendimento do cliente agressor em espaço reservado e separado, retirando imediatamente o (a) trabalhador (a) afetado (a) da linha de frente para salvaguarda de sua integridade física e emocional.

II - Em razão da equiparação da LGBTfobia ao crime de racismo, as empresas signatárias, por meio de seus setores de segurança, adotarão as providências legais cabíveis em casos de homofobia ou transfobia ocorridos nas agências. Além disso, garantirão ao(à) bancário(a) vítima de discriminação assistência jurídica integral e gratuita para a representação criminal dos fatos, incluindo acompanhamento em delegacias e custeio das despesas processuais necessárias.

III - Os bancos instituirão treinamento especializado contínuo para as equipes de vigilância terceirizadas, capacitando-as a identificar hostilidades discriminatórias e intervir preventivamente para assegurar o distanciamento físico do agressor.

IV - Fica assegurado o direito ao afastamento remunerado de, no mínimo, 03 (três) dias úteis consecutivos ao (à) funcionário (a) que sofrer agressão discriminatória grave, voltado à recuperação do choque psicossocial, sem necessidade de abertura imediata de prontuário de doença crônica ou prejuízo em suas vantagens salariais.

V - As empresas abrangidas por esta Convenção ficam obrigadas a fixar, em locais visíveis, de fácil acesso e grande circulação nas agências, placas ou cartazes informativos destacando que a LGBTfobia é crime equiparado ao de racismo, contendo menção expressa às penalidades legais vigentes.

VI - Caso o agressor seja correntista, usuário ou frequentador recorrente da unidade onde ocorreu o fato, o banco disponibilizará ao (à) trabalhador (a) agredido (a), em caráter estritamente opcional e confidencial, a transferência imediata para outra dependência, agência ou departamento interno onde o (a) profissional se sinta seguro (a) para a continuidade de suas atividades.

Parágrafo 6º - As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho instituirão e implementarão, de forma obrigatória, um Protocolo Nacional de Prevenção e Combate ao

Racismo, aplicável a todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do vínculo, função ou local de trabalho.

I - O Protocolo deverá contemplar medidas de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização em casos de racismo e discriminação racial, incluindo:

I – racismo direto e indireto;

II – injúria racial;

III – discriminação institucional;

IV – práticas discriminatórias em processos de gestão, promoção e avaliação.

V - Deverão ser assegurados canais de denúncia acessíveis, seguros e sigilosos, com garantia de proteção contra retaliações e respeito à dignidade da pessoa denunciante.

VI - O Protocolo estabelecerá fluxo claro e obrigatório de tratamento das denúncias, garantindo:

VII – acolhimento qualificado e escuta ativa;

VIII – registro formal da denúncia;

IX – prazos definidos para apuração;

X – transparência sobre o andamento do processo;

XI – devolutiva à pessoa denunciante.

XII - Confirmada a prática de racismo ou discriminação racial, o banco deverá adotar medidas efetivas de responsabilização, incluindo sanções disciplinares, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

XIII - As empresas signatárias desta Convenção deverão adotar medidas de reparação e proteção à vítima, incluindo:

XIV – garantia de ambiente de trabalho seguro;

XV – possibilidade de mudança de local ou equipe, sem prejuízo funcional ou remuneratório;

XVI - Serão implementadas ações permanentes de formação e letramento racial, com foco na prevenção do racismo institucional, especialmente dirigidas a gestores e gestoras.

XVII - As entidades sindicais participarão da elaboração, monitoramento e avaliação do Protocolo, por meio de instâncias paritárias, garantindo controle social e transparência.

XVIII - Os bancos deverão produzir e divulgar relatórios periódicos, preservado o sigilo, com dados sobre denúncias, apuração e medidas adotadas, visando o enfrentamento estrutural do racismo.

ARTIGO 68 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE PARA TODOS E TODAS

As empresas deverão democratizar o acesso das candidatas e candidatos garantindo que mulheres, negros e negras, indígenas, homoafetivos e deficientes tenham igualdade de condições de contratação, independente de idade e condições socioeconômica e desenvolver campanhas institucionais permanentes de respeito à diversidade e combate a LGBTfobia.

Parágrafo 1º - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações.

Parágrafo 2º - As empresas deverão garantir a não discriminação dos empregados eleitos para o exercício do mandato sindical ou delegados sindicais, garantindo-lhes os mesmos direitos dos empregados da ativa quanto a promoções, acesso às informações, remuneração, cursos, etc.

Parágrafo 3º - É dever das empresas incluírem nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando assim criar e manter uma cultura interna de prática de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerencias e chefias, a fim de implementar ações que observem as seguintes diretrizes:

1.Democratização dos meios de acesso dos candidatos;

2.Estabelecimento de metas de contratação que contemple a questão racial (negros/as), pessoas com deficiência e metas equitativas na contratação de gênero (incluindo pessoas transgêneros);

3.Aceleração da contratação de mulheres negras, sem prejuízo do atual quadro.

4.Ascensão Profissional, por meio do estabelecimento de metas de gênero, raça, pessoas com deficiência e homoafetivos para quaisquer cursos e treinamentos;

5.Garantia de direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor;

6.Monitoramento de indicadores através de pesquisas (censo) e realização de cursos e mentorias internos e externos para qualificação profissional de trabalhadores LGBTQIA+ (com destaque para pessoas transgênero) que visem a ampliação de sua ascensão profissional.;

7.Engajamento e sensibilização dos signatários da presente convenção, para o tema;

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta Convenção ampliarão seus quadros de empregados com a admissão de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de negros e negras, e de, no mínimo, 1% (um por cento) de trabalhadores e trabalhadoras trans, nas contratações e por segmentos, no total das contratações, elevando gradativamente este percentual (de acordo com o cronograma de contratação de cada instituição) totalizando em um prazo de 4 anos o mínimo de 2% de pessoas transgênero em seus quadros. As empresas deverão informar no Relatório de Transparência Salarial do Governo Federal o número de pessoas trans.

I - A cada contratação de pessoas negras, os bancos deverão notificar a Contraf-CUT, inserindo a base e local de trabalho;

II - Diante das notificações, deverá ser realizado relatório semestral apontando a evolução ou não dessas contratações;

III - Os bancos criarão uma Comissão de Heteroidentificação, que será um grupo de pessoas capacitadas para avaliar se a autodeclaração de um candidato como pessoa negra (preta ou parda) ou indígena é compatível com critérios objetivos, garantindo a aplicação correta das políticas de ações afirmativas.

Fica vedada qualquer forma de discriminação sobre empregados e empregadas que sejam pais, mães ou responsáveis legais por pessoas com deficiência, transtornos do neurodesenvolvimento ou outras condições que demandem acompanhamento permanente ou contínuo, assegurando-se igualdade de condições de acesso a oportunidades de promoção, progressão de carreira, capacitação, avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional. Ficam vedadas condutas que possam caracterizar discriminação direta ou indireta, incluindo:

I – Tratamento desigual em relação aos demais empregados;

II – Restrição de oportunidades de crescimento profissional;

III – Exclusão de processos de promoção ou movimentação interna;

IV – Práticas de retaliação decorrentes da utilização de direitos garantidos em lei, em norma coletiva ou por decisão judicial;

V – Qualquer forma de constrangimento, intimidação ou penalização em razão de solicitações relacionadas ao tratamento, acompanhamento ou inclusão de dependente com deficiência;

VI – Retaliação em decorrência do ajuizamento de ações judiciais (liminar) destinadas à garantia de direitos da pessoa com deficiência, inclusive para obtenção de terapias, tratamentos, medicamentos, acompanhante terapêutico, tecnologias assistivas ou demais recursos necessários ao seu desenvolvimento.

Parágrafo 5º - De acordo com o artigo 9º, § 2º, inciso II da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 06 (seis) meses, será custeada pela empresa.

Parágrafo 6º - Será constituída comissão bipartite para deliberar sobre igualdade de oportunidades, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

Parágrafo 7º - As empresas abrangidas por esta Convenção criarão Programa Próprio de Recrutamento de Trainees Negros, no percentual de 0,5% (meio por cento) do quadro funcional, a duração do programa será de, no mínimo, 06 (seis) meses, e capacitarão profissionalmente os participantes, desenvolvendo suas competências com formação específica, visando à equidade racial. A seleção dos candidatos terá a participação de membros notórios na temática racial, que identificarão o enquadramento dos candidatos como negros, trabalhando efetivamente a igualdade de oportunidades.

Parágrafo 8° - Os Bancos se comprometem a registrar a alteração para uso do NOME SOCIAL das trabalhadoras e dos trabalhadores Trans em seus cadastros e sistemas internos

e externos, bem como no crachá funcional, e-mail, listas de transmissão e em quaisquer outros meios de comunicação que visem a identificação destes trabalhadores, não sendo necessário aguardar trâmite judicial ou alteração em RG, sendo esta alteração registrada em até 30 dias após solicitação formal interna destes trabalhadores.

Parágrafo 9°- Promoção de Campanhas de Saúde (clínica e mental) específicas para trabalhadores LGBTQIA+, de acordo com Programa do Ministério da Saúde e com monitoramento da Comissão de Diversidade que terá participação do Sindicato. Fica garantida a concessão de licença remunerada de 30 dias consecutivos ou fracionados aos trabalhadores em processo de transição de gênero para a finalidade de realização de procedimentos médicos, sejam eles hormonais, psicológicos ou cirúrgicos, bem como para os trâmites legais, mediante apresentação de Laudo Médico.

I - O Banco fornecerá assessoria jurídica e apoio financeiro para despesas médicas do processo de transição de gênero via cobertura do plano de saúde conforme Portaria do Ministério da Saúde (MS nº 2803/2013), Parecer Técnico da Agência Nacional de Saúde (ANS Parecer nº 26/2024) e Resolução Normativa da ANS (RN 424/2017) ou através de reembolso.

II - O Banco fornecerá assessoria jurídica e apoio financeiro para despesas cartorárias ou judiciais decorrentes do processo de transição de gênero.

III - Criar Protocolo específico para atendimentos de pessoas intersexo no PCMSO, bem como nos demais programas de saúde do trabalhador.

Parágrafo 10 - Garantia da utilização de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero da pessoa trabalhadora..

ARTIGO 69 – IDENTIDADE VISUAL/CULTURAL

As empresas devem respeitar a identidade visual dos empregados, bem como suas características físicas, como expressão do seu direito de personalidade, se comprometendo a promover o respeito a toda manifestação visual, cultural, religiosa e de identidade de gênero, incluindo trabalhadores da comunidade LGBT, especialmente a população trans, de todos seus empregados, combatendo toda forma de desrespeito a esse direito.

ARTIGO 70 – **ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS**

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos parceiros (as) de trabalhadores (as) abrangidos por esta Convenção, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de união civil decorra de relacionamento homoafetivo e famílias PLURAIS em todos os benefícios concedidos pela instituição, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

Parágrafo Único – As empresas se comprometem a adotar mecanismos que coíbam qualquer tipo de retaliação aos homoafetivos que encaminharem pedido dos direitos civis.

ARTIGO 71 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

As empresas viabilizarão a plena inclusão e integração dos (as) trabalhadores(as) com deficiências no mercado de trabalho, combatendo o capacitismo e a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento, garantindo o trabalho decente, respeitando suas limitações, e/ou recomendações médicas.

Parágrafo 1º - As empresas se comprometem a garantir cursos de formação profissional para os(as) trabalhadores(as) com deficiência, quando necessário, sendo que o período de realização deles será contado como efetivo exercício da função.

Parágrafo 2º - As empresas promoverão curso presencial de Libras para pelo menos, um empregado por unidade.

Parágrafo 3º - Fica vedada a transferência/deslocamento dos trabalhadores constantes do *caput* do presente artigo, ressalvada a hipótese de pedido do próprio empregado.

Parágrafo 4º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão efetuar avaliação estrutural, analisar e desenvolver projetos específicos para adequar o ambiente de trabalho, segundo a natureza e grau de deficiência.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a realizar a preparação de seus empregados para receberem os (as) trabalhadores(as) com deficiência, contribuindo desta forma para evitar o preconceito, capacitismo e discriminação e plena integração.

Parágrafo 6º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão enviar comunicado à CONTRAF/CUT, sindicato local e ao Ministério do Trabalho, informando número de trabalhadores(as) com deficiência, bem como número de demissões incluindo o motivo para fins de acompanhamento e avaliação, com base na lei de cotas.

Parágrafo 7º - Para efeito do cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, fica vedada às empresas a inclusão do número de empregados reabilitados/afastados por motivo de saúde, na cota de trabalhadores com deficiência.

Parágrafo 8º - Será constituída comissão bipartite para deliberar sobre a contratação de trabalhadores com deficiência, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 72 - INCLUSÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Bancário, as empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a:

I – Debater todo o processo de aplicação do programa na mesa temática de igualdade de oportunidades;

II – Apresentar, periodicamente, alterações e resultados, mesmo que parciais;

III – Subsidiar os representantes dos trabalhadores com informações sobre metodologia, conteúdo e cronograma de aplicação do programa, para que ele seja acompanhado pelos sindicatos.

IV – Afixar nas agências o símbolo universal de atendimento prioritário para pessoas com deficiência.

V– Garantir acessibilidade a todos.

VI - Subsidiar integralmente o valor necessário para aquisição, troca ou manutenção de qualquer aparelho de uso contínuo de pessoas com deficiência (cadeiras de roda, muletas, prótese, bengala, óculos, aparelho auditivo, órteses, etc.).

VII – Garantir transporte especial aos(as) trabalhadores(as) com deficiência.

Parágrafo Único: Será implantada comissão bipartite para deliberar sobre a inclusão e capacitação de trabalhadores com deficiência, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

Parágrafo Segundo: As empresas abrangidas nesta Convenção concederão, de forma facultativa e mediante consentimento do trabalhador, recursos de identificação acessível para empregados com deficiência, tais como crachás adaptados, cordões, pins, adesivos ou outros meios que facilitem a comunicação, o acolhimento e o atendimento adequado no ambiente de trabalho.

I – A identificação poderá contemplar, entre outras condições, deficiência auditiva, deficiência visual, Transtorno do Espectro Autista (TEA), deficiência intelectual, deficiência física e demais deficiências reconhecidas em lei.

II – A adesão ao sistema de identificação será facultativa, vedada qualquer forma de constrangimento, discriminação ou exposição indevida da condição do empregado.

III – A identificação voluntária contribui para que clientes e demais trabalhadores compreendam eventuais necessidades de adaptação ou comunicação, promovendo um ambiente mais acolhedor, respeitoso e inclusivo, reduzindo situações de conflito com os clientes e fortalecendo a cultura de respeito à diversidade e aos direitos das pessoas com deficiência.

IV – As empresas promoverão campanhas de conscientização e treinamento dos trabalhadores para garantir o respeito à diversidade, à acessibilidade e à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente bancário.

ARTIGO 73 – FINANCIAMENTO DE VEÍCULO PARA EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção concederão financiamento sem taxa de juros, aos seus empregados com deficiência, para que possam adquirir veículos automotivos especiais.

Parágrafo Único – A parcela mensal destinada ao abatimento do financiamento não deverá exceder 20% (vinte por cento) da remuneração do empregado.

ARTIGO 74 – ESTACIONAMENTO EXCLUSIVO PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção destinarão o número necessário de vagas de estacionamento para garantir a acessibilidade dos empregados com deficiência aos locais de trabalho.

Parágrafo Único - Na hipótese de o estacionamento da empresa contar com número insuficiente de vagas disponíveis aos empregados com deficiência, a empresa deverá arcar com o pagamento do estacionamento contratado pelo empregado.

SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 75 - METAS

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/agências, sendo que as metas deverão considerar o trabalho efetivamente realizado e não seus resultados.

Parágrafo 1º - 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 2° - proibição de fórmulas, parâmetros ou variáveis que reduzem ou impactem na pontuação do trabalhador em razão de decisões de clientes/terceiros, como encerramento de contas, resgate de aplicações e de investimento, etc.

Parágrafo 3º - 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 4º - 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 5º - Fica vedado qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*, inclusive em relação aos primeiros colocados.

Parágrafo 6º - Fica vedada a individualização das metas.

Parágrafo 7º - Os empregados, no exercício das funções de Caixa, não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência, inclusive no que tange ao tempo mínimo e máximo para atendimento.

Parágrafo 8º - As metas devem ser definidas coletivamente aos departamentos e agências 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 9º - Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial,

Parágrafo 10 - Os empregados, no exercício das funções operacionais e administrativas nas agências bancárias não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

Parágrafo 11 - O Banco 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 12 - As metas, uma vez apresentadas aos empregados, poderão ser acompanhadas periodicamente, sendo proibida 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 13 - 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 14 – Fim do assédio e dos instrumentos adoecedores na cobrança de metas.

ARTIGO 76 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta 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 1º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa), garantindo investigação imediata, imparcial e confidencial.

Parágrafo 2º - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 02 (dois) anos.

Parágrafo 3º - 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 4º - 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 5° - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, com cópia para o sindicato.

Parágrafo 6° - 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 7° - 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.

ARTIGO 77 - ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado.

Parágrafo 1º – As empresas garantirão aos sindicatos da categoria profissional signatários da presente Convenção, a realização de palestras e reuniões sobre prevenção ao Assédio Moral, nas agências e departamentos, em horário anterior ou posterior ao atendimento ao público.

Parágrafo 2º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa).

Parágrafo 3º - 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 4º - 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 5° - Aos administradores de cada agência/departamento será exigido para exercício da função, a qualificação em recursos humanos com ênfase em gestão de pessoas.

Parágrafo 6° - As empresas declararão formalmente quais as sanções administrativas que o funcionário sofreu, levando em conta o reconhecimento do fato denunciado.

Parágrafo 7° - 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 8° - A suspensão do reembolso previsto no parágrafo anterior somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita.

Parágrafo 9º- 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 10º - Os empregadores deverão se adequar à Convenção 190 da OIT e à Recomendação 206, elaborando juntamento com os sindicatos um protocolo de prevenção.

Parágrafo 11º - Uma vez denunciadas pelo sindicato ambientes com situações de risco de assédio, os empregadores deverão dar pronta resposta.

ARTIGO 77-A – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

As instituições 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 78 - 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 1º - 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 2º - 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 3º - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração, inclusive adiantamento.

Parágrafo 4º - 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 5º - 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 6º - 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 7º - Fica garantida a manutenção da função/gratificação da trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 01 (um) ano após o parto.

Parágrafo 8º - Será garantida a irredutibilidade do salário para os trabalhadores que voltarem ao trabalho após o afastamento por motivo de saúde;

Parágrafo 9º - Serão reembolsados os medicamentos de uso contínuo para todos os empregados e dependentes, desde que apresentado receituário médico.

Parágrafo 10 – 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 11 – 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 79 – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

As empresas signatárias do presente instrumento obrigam-se a fornecer mensalmente às entidades sindicais listagem com nome e lotação dos empregados que retornaram de licença médica.

Parágrafo Primeiro - Os bancos não convocarão o/a trabalhador/a que estiver com perícia agendada para o Exame de Retorno ao Trabalho, tampouco os que estão com benefício, pois o Contrato de Trabalho, nesse caso, está suspenso.

Parágrafo Segundo - Os bancos não convocarão para a realização de Exame de Retorno ao Trabalho os(as) bancários(as) que, de forma inequívoca, não estejam aptos ao retorno em razão de: (i) apresentação de novos atestados médicos que atestem a manutenção da incapacidade temporária; (ii) requerimento de novo benefício previdenciário; ou (iii) pendência de decisão pelo órgão previdenciário.

Parágrafo Terceiro - O Banco disponibilizará aos funcionários que estiverem retornando de afastamento (B91), reintegrados por motivos de Saúde e nas demissões canceladas por

motivos de adoecimento formulário onde o trabalhador possa manifestar opção por transferência de agência/unidade, indicando possíveis prefixos para lotação.

ARTIGO 80 - 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 8213, 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 1º - 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 2º - 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 3º - 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 4º - 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 5º - 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 6º - Será garantida a estabilidade dos empregados que retornarem por problemas de saúde, para licenças comuns e acidente de trabalho, nos termos da letra d.1 do artigo 44 da presente pauta.

Parágrafo 7º - 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 8º - 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 9º - 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 10 - Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos serão realizados durante o horário comercial, ocasião em que as ausências deverão ser abonadas pelas empresas.

Parágrafo 11 - 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 12 - Padronização pelas empresas da nomenclatura das atividades bancárias de modo a permitir a identificação de nexo causal em caso de acidentes de trabalho e/ou doenças de caráter ocupacional.

Parágrafo 13- Fica instituído o Canal de Acolhimento a todos os bancários e bancárias. 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 14 - Canal de Acolhimento

I - As orientações devem estar baseadas nas leis vigentes e também na nossa Convenção Coletiva, bem como nos ACTs, de cada banco, caso existam. Esse canal deve orientar o trabalhador/a 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 15 - 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/as bancários/as entregarem os atestados. Não deve haver qualquer tipo de dificuldade ou empecilho.

ARTIGO 81 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, não percebendo a complementação salarial de que trata o artigo 78, o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, plano de saúde e/ou de previdência privada, será arcado pela empresa.

Parágrafo 1º - No seguro de vida em grupo, a empresa não excluirá da cobertura securitária os acometimentos das doenças ocupacionais relativas à atividade laboral da categoria bancária.

Parágrafo 2º - A empresa deverá apresentar ao Sindicato anualmente a previsão de cobertura das apólices de seguro, bem como a relação dos segurados.

Parágrafo 3º - Ao empregado demitido, que tenha permanecido na apólice de seguro de vida por 10 (dez anos), será garantida sua manutenção no plano, por prazo indeterminado**.**

ARTIGO 82 - GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ

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

Parágrafo 1º - Aos aposentados que tiverem o benefício suspenso pelo INSS com o consequente retorno ao mesmo posto de trabalho, conforme prevê o artigo 475 da CLT, será garantida estabilidade até sua aposentadoria por tempo de contribuição, bem como todos os direitos mencionados no *caput*.

Parágrafo 2º – Será garantida também a participação no Programa de Retorno ao Trabalho, previsto na cláusula “Programa de Retorno ao Trabalho” da Convenção Coletiva de Trabalho, ao trabalhador com aposentadoria por invalidez suspensa pelo INSS.

ARTIGO 83 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

O Programa de Retorno ao Trabalho tem por objetivo assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis ao empregado que teve afastamento de suas atividades profissionais em função de patologia de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa de modo a promover a plena reinserção do empregado ao trabalho.

Parágrafo 1º - Serão público-alvo os empregados que:

a) Tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Benefício por incapacidade temporária por qualquer período, e que tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento;

b) Tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, por cessação de benefício pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que forem

considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento;

c) Tenham tido a cessação do AA (Auxilio-Acidente), pelo INSS e quando necessite retornar às atividades/função que executava antes do reconhecimento do benefício.

Parágrafo 2º - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, a empresa, através da equipe multiprofissional, em conjunto com os representantes dos empregados, avaliará o posto de trabalho e a atividade desenvolvida.

Parágrafo 3º - A implementação do Programa de Retorno ao Trabalho será de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional da empresa, e seu acompanhamento deverá contar com a participação do empregado e de seus representantes.

Parágrafo 4º - O Programa de retorno ao trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) **AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA** - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares, se existirem, o histórico clínico, laudos e relatórios, inclusive do médico assistente do empregado, psicólogo ou outro profissional do empregado, considerando aspectos relacionados à saúde mental, visando identificar restrições existentes e atividades compatíveis;

b) **DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES** - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor, o empregado e seus representantes, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, tendo como referência a atividade de trabalho, respeitando as restrições e limitações constantes de laudos e relatórios médicos assistentes e demais profissionais, assegurando o retorno gradual às atividades profissionais. A equipe médica deverá garantir o respeito às restrições e limitações constantes nos laudos e relatórios médicos, acompanhando a realocação do empregado em funções compatíveis com seu estado de saúde. Em hipótese alguma essa determinação deverá ficar a cargo dos gestores do empregado/a.

c) **AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO** - a área de Saúde Ocupacional, em conjunto com o empregado e seus representantes, identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o mesmo aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho de forma gradual e acompanhado pela equipe da saúde ocupacional, após a execução de todas as etapas recomendadas.

d) **ACOMPANHAMENTO** – a partir do término do Programa de Retorno ao Trabalho, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional e pelos representantes dos empregados, por um período de até 06 (seis) meses, para adoção

de eventuais medidas necessárias, visando sua plena reinserção ao trabalho com realocação em função ou atividade compatível com sua capacidade laborativa.

Parágrafo 5º - Havendo necessidade da continuidade do processo de retorno, este prazo poderá ser prorrogado por até 06 (seis) meses.

Parágrafo 6º - O Programa será discutido com o Sindicato da categoria profissional e implementado pela área de Saúde Ocupacional da empresa. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará do programa. Todo o processo de retorno ao trabalho contará com a participação do empregado e de seu representante.

Parágrafo 7º - Caso haja necessidade de tratamento suplementar será garantido ao empregado a escolha do profissional de sua confiança.

Parágrafo 8º - A equipe multiprofissional será constituída atendendo integralmente o disposto na Convenção 161 da OIT.

Parágrafo 9º - O empregado que participar do Programa terá garantia de emprego e salário, durante a participação no programa e pelo prazo de 01 (um) ano, a contar do término do programa e sua efetiva reinserção a nova função.

Parágrafo 10 - Fica estabelecido que a empresa fornecerá todas as informações necessárias sobre os empregados abrangidos por este artigo aos representantes dos empregados.

Parágrafo 11 - Fica instituído um Grupo de Trabalho com participação obrigatória da CONTRAF e dos sindicatos, que terá por atribuição o acompanhamento, avaliação semestral e aprimoramento do presente programa pelo prazo da vigência da Convenção.

ARTIGO 84 - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE

As empresas garantirão para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outro local ou unidade mais próxima no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer risco ou perigo, condições insalubres e/ou penosas.

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

Parágrafo 2º - Fica garantida a sua irremovibilidade nos casos em que não houver recomendação médica em contrário, exceto por manifestação de sua vontade e anuência do sindicato.

Parágrafo 3º - Após cessada a licença maternidade, ficará garantido à empregada seu retorno na mesma função e com a mesma remuneração, exercida anteriormente ao remanejamento e no mesmo local de trabalho, salvo os casos em que a empregada solicite transferência.

ARTIGO 85 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta convenção assegurarão a todas as pessoas gestantes, bem como às que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção, a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 1º - A prorrogação de que trata o *caput* será garantida automaticamente pelas empresas contratantes, ressalvadas condições mais benéficas.

Parágrafo 2º - Às empregadas ou empregados adotantes, serão garantidos os benefícios previstos no *caput* deste artigo e o período mínimo de 180 (cento e oitenta) dias da licença maternidade/paternidade, independentemente da idade da criança adotada**.**

Parágrafo 3º - Em caso de intercorrência, no parto ou pós-parto, de invalidez parcial ou total, ou, ainda, morte da parturiente (esposa ou companheira), o pai, bancário, poderá gozar os 180 (cento e oitenta) dias de licença em razão da gestação.

Parágrafo 4º - Será assegurado ao empregado pai a ampliação da licença paternidade pelo prazo de 25 (vinte e cinco) dias.

Parágrafo 5º - As empresas aceitarão os certificados de cursos ministrados pelos sindicatos sobre paternidade responsável.

Parágrafo 6º - Em caso de nascimento de filho(a) com deficiência será concedida licença parental para os pais, da seguinte forma:

I – Sendo ambos os pais bancários abrangidos por esta Convenção, será garantida a licença pelo período de 06 (seis) meses para a mãe e imediatamente após o término desta, será garantida a licença de 06 (seis) meses para o pai;

II – Sendo apenas a mãe bancária abrangida por esta Convenção, será garantida a licença de 06 (seis) meses prorrogada por mais seis meses;

III – Sendo apenas o pai bancário abrangido por esta Convenção, será garantida a licença pelo tempo necessário para completar 01 (um) ano de licença somado ao término do prazo de licença maternidade concedida à mãe da criança e, não tendo a mãe direito à licença maternidade, será concedida a licença de 01 (um) ano ao pai bancário.

Parágrafo 7º - Será garantida a bancária que volta ao trabalho após a licença maternidade, a permanência no seu local de trabalho, sendo proibida qualquer pressão para que peça transferência, garantindo-lhe a carteira de clientes que possuía antes da licença.

ARTIGO 86 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada com filho(a) em idade de amamentação terá direito à redução de sua jornada de trabalho em 01 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da funcionária, ser fracionada em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos, pelo período de 12 (doze) meses contados do nascimento do filho(a), podendo o mesmo ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico da rede credenciada, a condição da mãe de continuidade da amamentação, atendendo-se dessa forma o disposto no artigo 396 da CLT**.**

Parágrafo 1º - Nas cidades onde não houver médico da rede credenciada será aceito atestado de médico não credenciado.

Parágrafo 2º - O benefício de que trata o *caput* poderá ser desfrutado pela mãe ou pelo pai, indistintamente no caso em que ambos sejam empregados da mesma empresa.

Parágrafo 3º - Em caso de filhos gêmeos, o benefício de que trata o *caput* será ampliado para 02 (duas) horas diárias, com fracionamento de 02 (dois) períodos de 01 (uma) hora.

Parágrafo 4º - A redução de jornada de que trata o *caput* poderá ser substituída pelo acúmulo de 15 (quinze) dias corridos à licença maternidade e ou paternidade de forma ininterrupta.

Parágrafo 5º - A opção prevista no parágrafo 4° deste artigo poderá ser desfrutada indistintamente pela mãe ou pai, através de solicitação prévia por escrita empresa, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias ao término da licença maternidade e ou paternidade. O acúmulo destes dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação.

Parágrafo 6º - É vedado acordo individual com o empregado para estabelecer os horários de amamentação, devendo estes serem objeto de acordo coletivo específico.

ARTIGO 87 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória e nos dias de exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior ou necessidade de realização de estágio obrigatório. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

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

ARTIGO 88 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

I – 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge/companheiro(a)**,** ascendente, descendente, irmão, padrasto, madrasta, enteado ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II – 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro(a), genro ou nora, ressalvadas situações mais vantajosas;

III – 06 (seis) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento ou união estável ;

IV – 04 (quatro) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;

V - 05 (cinco) dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de filho, cônjuge, parceiro(a)**,** pai ou mãe;

VI - 10 (dez) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após;

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 - 03 (três) dias, de acordo com a necessidade do trabalhador, para realizaçãoo de exames preventivos de câncer;

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- O bancário, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhamento da esposa/companheira no mínimo, de 9 (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- 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;

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

XV - Ausência remunerada de 60 (sessenta) dias para acompanhamento médico ou tratamento de doença grave do filho menor de 18 (dezoito) anos;

XVI - Liberações necessárias à participação em atividades de formação no sindicato.

XVII - Os empregados com dependentes portadores de deficiência terão direito a ausências remuneradas para acompanhamento de seus dependentes para atendimento de necessidades especiais com vistas a exclusão social em atendimento à Convenção Internacional da pessoa com deficiência.

XVIII- O bancário, sem prejuízo do salário e demais direitos, 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;

XIX- 03 (três) dias consecutivos por mês, para a bancária em período menstrual.

Parágrafo 1º: Para efeito deste artigo sábado não será considerado dia útil.

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

ARTIGO 89 – DO TRATAMENTO DE DOENÇA E ACIDENTE RELACIONADO AO TRABALHO

É vedada a limitação quanto a número de consultas médicas, exames clínicos e demais procedimentos médicos necessários para o tratamento de doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

Parágrafo Único- Caso haja qualquer limitação imposta pelos planos de saúde, oferecidos pelo empregador, este ficará responsável por arcar com todas as despesas necessárias para o tratamento das doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

ARTIGO 90 - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO

A todos os funcionários que comprovadamente venham a internar filho(a) menor de 18 (dezoito) anos, solteiro, em estabelecimento hospitalar, *homecare* ou similares, terão direito à licença remunerada, enquanto durar a doença do filho, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

Parágrafo 1º - Quando se tratar de internação de filho com deficiência ou invalidez, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

Parágrafo 2º - A internação ocorrida após as 18h (dezoito horas) será considerada como efetivada no dia subsequente, para efeito deste artigo.

Parágrafo 3º - Se a internação ultrapassar 02 (dois) dias, as ausências subsequentes serão remuneradas enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

Parágrafo 4º - As empresas aceitarão, como justificativa para a ausência, o atestado emitido para os dependentes, para fins de abono de faltas do empregado que acompanhá-los.

Parágrafo 5º - Quando se tratar de filho com doença infectocontagiosa, nos casos em que a escola/berçário/creche não tenham, comprovadamente, esquema especial de quarentena para receber a criança, a mãe/pai/responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

Parágrafo 6º – O atestado ou comprovante de acompanhamento deverá ser apresentado em até 01 (um) dia útil após a ausência.

Parágrafo 7º – As empresas observarão, na aplicação deste artigo, os entendimentos consolidados pelo Supremo Tribunal Federal acerca da proteção integral da criança e da pessoa com deficiência, bem como das decisões que garantem às trabalhadoras bancárias mães de filhos com deficiência o direito à flexibilização e adaptação da jornada de trabalho sem redução salarial.

ARTIGO 91 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA POR MOTIVO DE DOENÇA

Os empregados das empresas poderão gozar de licença remunerada de até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, por ano, para fins de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, sogros e parentes de primeiro grau, por motivo de hospitalização ou doença grave.

Parágrafo 1º – Entende-se para efeito desse artigo como parentes de primeiro grau filhos, pais e irmão, mesmo que adotivos.

Parágrafo 2º – A licença deverá ser solicitada mediante apresentação de comprovante de vínculo familiar, bem como de comprovante de internação ou laudo médico explicitando a necessidade do acompanhamento.

ARTIGO 92 – ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Os empregados com deficiência, inclusive em trabalho à distância, terão direito ao abono de faltas, 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 1º - A comprovação da falta se dará mediante apresentação de atestado emitido por prestador de serviços técnicos da área específica da deficiência do trabalhador.

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

Parágrafo 3º - Em dias de intempéries do tempo (chuva, vento, etc.), será permitido ao(a) trabalhador(a) com deficiência, a tolerância de até uma (01) hora de atraso para o início de suas atividades.

Parágrafo 4º - Também será garantido o fornecimento de combustível, bem como estacionamento gratuito nas dependências das empresas.

ARTIGO 93 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

Nos serviços que exijam movimentos repetitivos na função de caixa e nas funções que exijam cálculo, digitação, contagem de dinheiro e leitura digital de documentos, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá, obrigatoriamente, intervalo de 10 (dez) minutos da jornada de trabalho**,** garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo, carga ou jornada de trabalho em razão deste intervalo.

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

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

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

Parágrafo 4º - Além da previsão dos intervalos, aos trabalhadores do autoatendimento, será obrigatória a disponibilização de cadeiras ou outra forma de assento ergonomicamente apropriado, devendo ser observado também rodízio a cada 02 (duas) horas para estes funcionários.

Parágrafo 5º - As empresas abrangidas por esta Convenção que desrespeitarem os intervalos previstos neste artigo estarão sujeitos à multa de 50% (cinquenta por cento) do maior piso estabelecido nesta Convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

Parágrafo 6º – As empresas destinarão espaços, reservados e em condições ambientais satisfatórias, para a permanência dos empregados durante a realização de pausas.

ARTIGO 94 – DOS EXAMES MÉDICOS

Nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional específico para esse fim, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, a possibilidade de existência de doença de origem ocupacional.

Parágrafo 1º - Todo empregado poderá requerer ou apresentar exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátricos, psicológicos, otorrinolaringológicos, ortopédicos e outros que julgar pertinentes, como parte do exame demissional e havendo constatação ou suspeita de sintomas de doenças de origem ocupacional, será imediatamente emitida a CAT.

Parágrafo 2º - O empregado que trabalhar em atividades que exijam esforços repetitivos, sobrecarga musculoesquelética ou esforço postural deverá ser submetido a exames periódicos a cada 06 (seis) meses, devendo ser emitida a CAT sempre que constatada a presença de doença de origem osteomuscular.

Parágrafo 3º - No caso de o empregado relatar qualquer sintoma, deverá ser encaminhado ao médico de sua confiança e retornar após constatação da doença para dar continuidade ao exame periódico e posterior emissão da CAT.

Parágrafo 4º - Os empregados abrangidos por esta Convenção terão por opção a escolha da clínica para realização do exame médico periódico.

I - Em localidades em que não houver clínicas especializadas para esta avaliação periódica, as empresas arcarão com as despesas de deslocamento para viabilizar a realização do referido exame em outra localidade.

Parágrafo 5º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais incluindo os aspectos ergonômicos e psicossociais.

Parágrafo 6º - As empresas apresentarão cópia ao trabalhador do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional e do prontuário médico, no momento da realização dos respectivos exames médicos, sempre que for realizado por médico contratado pelo empregador, dentro ou fora

das dependências internas, inclusive quando tratar-se de exames de retorno ao trabalho após licença médica ou previdenciária.

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

Parágrafo 8º - As empresas abrangidas por esta Convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s) toda a documentação relativa às políticas de saúde e segurança do trabalho, incluindo os documentos que integram o PGR, além de cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais e os documentos enviados pelos médicos do trabalho e/ou assistentes, com anotação sobre os riscos dos trabalhadores.pelos médicos do trabalho e/ou assistentes, com anotação sobre os riscos dos trabalhadores.

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

Parágrafo 10 - As empresas efetuarão, anualmente, campanha de prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata, e custearão, integralmente, os exames necessários à prevenção, inclusive, abonando o dia do exame.

Parágrafo 11 - As despesas com a realização do exame admissional, bem como os gastos decorrentes com o deslocamento de ida e volta para realização dos exames, serão custeados integralmente pela empresa.

Parágrafo 12 – Fica proibida a convocação de trabalhadores para exames e outras avaliações enquanto estiverem afastados com benefício concedido ou que ainda não obteve o resultado da solicitação de benefício do INSS, excetuando-se os casos em que o atestado já estiver expirado e o trabalhador concorde em retornar ao trabalho.

Parágrafo 13 - Fica proibida a reconvocação de trabalhador para novo exame após exame de retorno quando o trabalhador apresentar novo atestado médico de afastamento, devendo-se respeitar o atestado apresentado pelo trabalhador para continuidade da licença médica.

ARTIGO 95 – PROGRAMA DE CUSTEIO DE MEDICAMENTOS

Fica ainda assegurado, para os empregados e dependentes, o custeio dos medicamentos prescritos por médicos e odontólogos, aprovados pela ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária mediante a apresentação da receita médica ou odontológica, através da concessão de um Programa de Benefício de Medicamentos, visando o acesso aos tratamentos realizados à nível ambulatorial, segundo normas e definições a seguir:

Parágrafo 1º - A Empresa se compromete a implementar o Programa de Benefício de Medicamentos, a partir da data da assinatura da presente Convenção, para empregados e dependentes.

Parágrafo 2º - A Empresa se compromete a arcar com o subsídio mínimo de 70% (setenta por cento) do valor apurado sobre o ticket fiscal emitido por farmácia credenciada ao Programa.

Parágrafo 3º - A coparticipação, caso haja, não excederá o percentual de 30% (trinta por cento) incidente sobre o valor dos medicamentos prescritos, a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo 4º - A Empresa deverá ser responsabilizar por viabilizar acesso a Redes de farmácias, amplas e de abrangência nacional, de conhecimento dos beneficiários.

Parágrafo 5º - Não estarão cobertos pelo Programa de Benefício de Medicamentos, os medicamentos manipulados, não aprovados pela ANVISA, os fitoterápicos, homeopáticos, para emagrecimento, para fertilidade e para disfunção erétil.

Parágrafo 6º - Para viabilização do Programa, à semelhança dos planos de saúde e odontológicos, a Empresa poderá contratar operadoras de Programas de Benefícios de Medicamentos, em regime de pré ou pós pagamento, conforme prática de mercado e já em uso por outras categorias de trabalhadores em nível nacional.

ARTIGO 96 - DA POLÍTICA GLOBAL DE AIDS, DE NEOPLASIA MALÍGNA E DEMAIS DOENÇAS GRAVES

As empresas abrangidas por esta Convenção se obrigam a dar assistência médico/psicológica, bem como assistência financeira a todo empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), Neoplasia Maligna e demais doenças graves, para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

Parágrafo 1º - As empresas darão cumprimento em sua política global de prevenção contra a AIDS às regras estabelecidas na Recomendação 200 da OIT.

Parágrafo 2º - Fica proibida ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para a constatação da existência do vírus da AIDS.

Parágrafo 3º - As empresas deverão adotar política global de prevenção contra a AIDS e de acompanhamento integral a doentes soropositivos, junto com os Sindicatos e as CIPAs, no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de assinatura da Convenção.

Parágrafo 4º - É garantido ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

Parágrafo 5º - É garantida ao empregado portador de neoplasia maligna e outras doenças graves a manutenção do emprego.

ARTIGO 97 – OUTRAS POLÍTICAS DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As empresas adotarão política de prevenção de adoecimento/promoção da saúde do trabalhador, negociado com as entidades sindicais, que inclua mudanças das condições de trabalho, campanhas, debates, grupos de trabalho, entre outras medidas.

Parágrafo 1º – As empresas deverão identificar juntamente com o sindicato aspectos do trabalho que contribuam para a ocorrência de alcoolismo, drogadição, stress, doenças cardíacas, tabagismo, sedentarismo, dentre outras condições de saúde.

Parágrafo 2º - As empresas criarão programa de atenção integral à saúde do trabalhador, com foco na prevenção e tratamento de doenças epidêmicas e crônicas, por meio de equipe multiprofissional (médicos, psicólogos, terapeutas, etc).

Parágrafo 3º - As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe, bem como de doenças decorrentes de surtos e/ou epidemias com extensão para os seus dependentes e cônjuges, que deverá seguir rigorosamente o calendário oficial produzido pelo Ministério da Saúde.

Parágrafo 4º - Fica vedada a abertura ao público e qualquer trabalho interno, em agências que porventura estejam passando por reforma, devendo os(as) trabalhadores(as) ser realocados para outras agências no mesmo município.

Parágrafo 5º - As empresas devem comunicar com 30 (trinta) dias de antecedência a realização de reforma ao sindicato de trabalhadores e órgãos competentes, inclusive com apresentação de cronograma de obras.

Parágrafo 6º - Durante pandemias e em situações similares à COVID 19, as empresas fornecerão os equipamentos de proteção individual e coletivo negociados na mesa Covid19, como fornecimento de máscaras; álcool em gel; barreira de proteção; controle de acesso dos clientes às agências, sem prejuízo de outras que venham a ser indicadas.

Parágrafo 7º - Durante pandemias e em situações similares à COVID 19 as empresas fornecerão os equipamentos de proteção individual e coletivo negociados na mesa específica, como por exemplo fornecimento de máscaras; álcool em gel; barreira de proteção; controle de acesso dos clientes às agências, sem prejuízo de outras que venham a ser indicadas.

Parágrafo 8º - Todos os ambientes de trabalho que utilizam sistemas de ar climatizado devem cumprir todos os procedimentos previstos na legislação vigente, especificamente a Lei n. 13.589/2018, sendo que a documentação referente a esse cumprimento deve estar à disposição dos trabalhadores, do sindicato dos trabalhadores e usuários do ambiente em questão.

Parágrafo 9º - Todas as atividades laborais devem ser adaptadas de forma a eliminar barreiras e incluir pessoas cujas características físicas, neurológicas e psíquicas sejam consideradas atípicas e atestadas por profissionais de saúde.

a) O empregador deve garantir o trabalho remoto integral para os trabalhadores neurodivergentes que comprovarem com relatório/laudo médico essa necessidade visando realmente a inclusão desse grupo de trabalhadores para melhor desempenho de suas funções.

Parágrafo 10 - Os bancos deverão disponibilizar, gratuitamente, a vacina contra a gripe e demais epidemias aos empregados e seus cônjuges e dependentes, ou ainda, reembolsar as despesas com a vacinação necessária. Os bancos darão conhecimento dos períodos e locais de vacinação aos empregados e aos sindicatos.

Parágrafo 11 - A empresa promoverá campanhas sobre anemia falciforme e prevenção à hipertensão arterial, com atenção para empregados afrodescendentes.

Parágrafo 12 - As empresas abrangidas nesta Convenção assumem o compromisso de informarem, com periodicidade no mínimo anual, o quadro evolutivo do adoecimento dos bancários nos últimos 10 anos, por totalizadores e tipos de doenças, sem nenhuma informação individualizada, a fim de não ferir a LGPD e de viabilizar o debate com as entidades sindicais a respeito das ações necessárias para conter o adoecimento no trabalho.

Paràgrfo 13 - O banco signatário garantirá a prestação de serviços de zeladoria e limpeza em regime diário e integral em todas as unidades, sendo vedada a atribuição dessa natureza aos bancários.

ARTIGO 97-A – 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 98 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, a seus filhos menores ou filhos com deficiência incapacitante, inclusive aos filhos nascidos no decorrer do período de utilização, cônjuges, companheiros (as), inclusive do mesmo sexo, aos aposentados e seus respectivos dependentes, cobertura de plano de saúde que garanta atendimento médico em todas as especialidades, assistência odontológica e medicamentosa, sem limitação e sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

Parágrafo 1º - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios da assistência prevista no *caput*, pelo período de 01 (um) ano, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

Parágrafo 2º – Independente dos prazos estabelecidos na Lei nº 9.656/98, a assistência de que trata o *caput* do presente artigo se estenderá pelo seguinte período:

I – 01 (um) ano ao empregado despedido sem justa causa, que contar com menos de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa;

II - 02 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos e menos de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa;

III - 03 (três) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 20 (vinte) anos de vínculo com a empresa.

Parágrafo 3º - No caso de falecimento do empregado, será garantida assistência médica e hospitalar aos seus dependentes, por prazo indeterminado, observando o custo médio. Idêntica garantia será aplicada ao ex-empregado que tenha se mantido no plano de saúde. Na hipótese de o falecimento ter sido causado por acidente de trabalho, a assistência médica será garantida ao cônjuge de forma vitalícia e aos seus dependentes até que atinjam 24 (vinte e quatro) anos, ressalvando as condições mais vantajosas convencionadas em favor deles.

Parágrafo 4º – Com a finalidade de viabilizar a aplicação das disposições contidas na Lei nº 9.656/98, as empresas informarão aos seus empregados, o valor individual (cota parte empregado/cota parte empregador) pago a título de plano de saúde, seguro saúde, no momento da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo 5º - Os planos de saúde contratados deverão garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica, RPG, pilates, hidroterapia, osteopatia para todos os empregados e seus dependentes, garantindo que o número de sessões seja de, no mínimo, o dobro do previsto pela Resolução Normativa 211/2010 e alterações propostas pela Resolução Normativa 428/2017.

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

Parágrafo 7º - As empresas farão o reembolso de todas as despesas com consultas médicas e psicológicas, bem como a compra de medicamentos e terapias alternativas, fisioterapias e demais tratamentos para os empregados vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional, que comprovem efetivamente a despesa através de recibo do profissional ou nota fiscal.

Parágrafo 8º - As empresas ressarcirão o total das despesas para modalidades de tratamentos que não contem com cobertura no município de residência do trabalhador, nele

incluída a totalidade das despesas e exames que não sejam cobertos pelos convênios do plano de saúde, além do transporte para deslocamento.

Parágrafo 9º - As empresas colocarão a disposição dos empregados ativos e inativos, no mínimo, 02 (duas) opções de plano de saúde, para que eles possam aderir àquele que melhor os atender na região de lotação.

Parágrafo 10 - Serão criados conselhos deliberativos de usuários com representação paritária nos planos de saúde das empresas.

Parágrafo 11 - Em se tratando de doença ocupacional constatada, fica o empregado desobrigado do pagamento da coparticipação na utilização do plano de saúde.

Parágrafo 12 – As empresas disponibilizarão aos sindicatos os contratos e regulamento estabelecidos com as operadoras do plano de saúde, devendo negociar com as entidades sindicais, mudanças que porventura possam ocorrer nos contratos.

Parágrafo 13 - A manutenção da condição de beneficiário prevista nos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 1998, é extensiva, obrigatoriamente, a todo o grupo familiar do empregado.

Parágrafo 14 - Para manutenção do ex-empregado dispensado ou exonerado sem justa causa ou aposentado, ou ainda que já tenha preenchido os requisitos para aposentadoria, como beneficiário de plano privado de assistência à saúde, os empregadores deverão manter o ex-empregado no mesmo plano privado de assistência à saúde, em que se encontrava quando do desligamento ou exoneração sem justa causa, sendo que para o empregado aposentado ou em situação de aposentadoria a manutenção será vitalícia, ficando proibido de realizar qualquer cobrança.

Parágrafo 15 – Nos casos comprovados de sequelas definitivas, bem como redução de capacidade laborativa, motivadas por doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, as empresas assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, de forma vitalícia, com as mesmas características e padrão de quem está na ativa.

Parágrafo 16 – No caso de falecimento do empregado que tenha contribuído com o plano de saúde por prazo inferior a 10 (dez) anos e não tenha se aposentado, será garantida assistência médica e hospitalar ao cônjuge e/ou companheiro e a todo o grupo familiar que estiver inscrito no respectivo plano, em igualdade de condições com os empregados da ativa sejam de cobertura, sejam de atendimento e sejam de pagamento/financiamento do plano.

Parágrafo 17 – Nos casos comprovados de sequelas causadas pela COVID as empresas assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, com as mesmas características e padrão de quem está na ativa, até a realocação do empregado demitido sem justa causa.

ARTIGO 99 - PROCEDIMENTOS DA EMPRESA QUANTO AO REGISTRO DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS

As empresas serão obrigadas a registrar os benefícios de auxílio-doença no máximo até o 20º (vigésimo) dia do afastamento do empregado.

Parágrafo 1º - As empresas fornecerão ao empregado toda e qualquer documentação exigida pelo INSS, para efeito de registro ou caracterização da espécie de benefício.

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta Convenção deverão promover orientação sobre os procedimentos relativos aos afastamentos do trabalho e dos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.

ARTIGO 100 – OUTRAS GARANTIAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE

Serão também garantidas, como forma de prevenção/promoção da saúde do empregado e preservação de seus direitos, as seguintes medidas:

I – Envio de toda a correspondência/documentação de seu interesse, via postal, para seu endereço residencial, quando afastado por auxílio-doença ou licença maternidade;

II – As empresas não poderão implementar procedimentos de validação ou revisão de atestados médicos, sendo obrigadas a conceder o afastamento determinado pelo profissional assistente, não podendo também exigir a aposição de CID nos atestados;

III – Após o retorno do empregado afastado por motivo de saúde, será garantida a mesma função que exercia, desde que não haja restrição médica para isto, ficando vedada em qualquer hipótese a redução salarial, inclusive por descomissionamento.

IV – No caso de afstamento do trabalho de qualquer natureza, devidamente concedido pelo INSS, por período superior a 6 (seis) meses, consecutivos ou não, fica assegurado ao trabalhador o marco do período aquisitivo para concessão das férias anuais anterior a licença, retonando a contagem qundo do retorno ao trabalho.

ARTIGO 100-A – 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 1º – 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 2º – É proibida a 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 3º – Presume-se irregular a coleta de dado pessoal sensível que não esteja

diretamente vinculada à eliminação ou mitigação de risco ocupacional objetivamente identificado.

Parágrafo 4º – 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 5º – 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 100-B – 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 1º – 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 2º – 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 3º – 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 4º – 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 aos bancos:

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

Os bancos 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.

§1º É vedada a utilização de sistemas "caixa-preta" sem possibilidade de compreensão pelos trabalhadores e suas entidades representativas.

§2º 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.

§1º O trabalhador terá direito à revisão humana, fundamentada e transparente.

§2º É assegurado o direito de contestação com acompanhamento sindical.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO À SAÚDE

Antes da implementação de sistemas digitais de gestão, os bancos 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

Os bancos 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 (bancos 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 100-C– 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 1º - 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 2º - 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 3º - 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 4º - 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 5º - 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 6º - 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 101 - DAS CIPAS

As empresas promoverão a de todos os membros da CIPA inclusive dos representantes em locais de trabalho onde não atinjam o número de trabalhadores para constituição da comissão, assegurando a participação, também dos trabalhadores que se encontrarem em trabalho híbrido, remoto e ou teletrabalho, que terão as atribuições e gozarão da estabilidade prevista na NR 5. Além do respeito às Normas Regulamentadoras as empresas devem levar em conta os seguintes itens:

Parágrafo 1º - <u>Atribuições da CIPA</u>:

I - Acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, incluindo assédio moral e sexual e discriminações de qualquer natureza, bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

II - A CIPA deve verificar as condições de trabalho em home office por meio de pesquisa a ser elaborada pelo sindicato.

III – Participar na elaboração, desenvolvimento e implementação de todos os programas relacionados à segurança e saúde do trabalhador, incluindo o PGR.

Parágrafo 2º - Constituição e Organização

I - A CIPA deve ser formada por representantes eleitos por voto, inclusive o presidente.

II - As reuniões ordinárias da CIPA devem ser por local de trabalho, sem prejuízo de reuniões mais amplas.

III – As empresas devem informar e atualizar o número de funcionários e terceiros do local-/CIPA.

Parágrafo 3 º - Eleições:

I - As eleições terão a participação do sindicato, inclusive na constituição da comissão eleitoral, que deverão ser comunicados com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do término dos mandatos, devendo ser constituída comissão no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação.

II - A participação dos sindicatos prevista no item anterior está garantida inclusive no caso de estabelecimentos que irão constituir CIPA pela primeira vez.

III - Eleições democráticas: participação e acompanhamento do sindicato.

IV - Permitir a participação dos empregados que estão em sistema híbrido de trabalho no processo eleitoral.

V - Deve haver a divulgação a todos os funcionários sobre a eleição, seja ela no sistema presencial ou Online, garantir que todos recebam as informações.

V - Deve haver liberdade para realização de campanha eleitoral dos candidatos, dentro do prazo legal

VI - Garantir o direito de voto a quem estiver em home office.

VII - Aos candidatos não eleitos serão garantidas estabilidade e inamovibilidade pelo prazo de 06 (seis) meses após a apuração dos resultados da eleição.

VIII - Deve haver a contratação de auditoria externa e com a participação e fiscalização do sindicato.

IX - Caso a eleição seja presencial, a votação deve ficar disponível por uma semana, de segunda a sexta para que todos os trabalhadores possam votar, contemplando todos que estão parcialmente em teletrabalho.

X - Os terceirizados devem ter o direito de participar do processo eleitoral, inclusive a se candidatarem da mesma forma que os funcionários da empresa contratante.

XI - Os bancos e organizações encaminharão obrigatoriamente a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de:

a) ata de eleição e de posse: 48 (quarenta e oito) horas após a sua realização;

b) calendário das reuniões ordinárias da CIPA: 48 (quarenta e oito) horas após a sua elaboração, devendo ser observada a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da primeira reunião.

XII - As empresas promoverão a eleição de todos os membros da CIPA inclusive dos representantes em locais de trabalho onde não atinjam o número de trabalhadores para constituição da comissão, assegurando a participação, também dos trabalhadores que se encontrarem em trabalho híbrido, remoto e ou teletrabalho, que terão as atribuições e gozarão da estabilidade prevista na NR 5.

Parágrafo 4º - Funcionamento da CIPA

I – As empresas garantirão o funcionamento das CIPAS com a liberação dos cipeiros pelo período necessário para realização de inspeções, reuniões de trabalho, reuniões de integração com outras CIPAS, orientações aos empregados, entre outras atividades.

II – Para se fazer as reuniões remotas, deve haver uma justificativa.

III – As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA e ao Sindicato podendo ser por meio eletrônico.

IV – Promover uma campanha em conjunto com os sindicatos, de conscientização a todos os funcionários, inclusive gestores, sobre o papel da CIPA.

Parágrafo 5º - Treinamento da CIPA

As empresas incluirão na programação de treinamento dos cipeiros, palestra inicial ou treinamento, momento destinado aos sindicatos, para que possam contribuir com o estímulo a prevenção de acidentes E DOENÇAS RELACIONADAS AO trabalho.

I – O treinamento aos cipeiros deve incluir também noções sobre as legislações trabalhista , previdenciária e sanitária relativas à segurança e saúde no trabalho.

II – Deve haver a liberação de membros eleitos para participação em cursos elaborados pelos sindicatos.

III – Incluir a capacitação específica em assédio moral, sexual e discriminação nas relações de trabalho a todos os membros das CIPAAS, com a participação dos representantes sindicais, de forma que todos possam avaliar os riscos dos ambientes de trabalho;

IV – Que o tema seja objeto de discussão e avaliação de riscos nas reuniões de CIPAA e introduzidos nas SIPAT's

V – Os cursos devem ser feitos no horário de trabalho.

ARTIGO 102 - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – SIPAT

As entidades sindicais participarão da elaboração da programação das SIPAT, bem como terão espaço de, no mínimo, 01 (um) dia para apresentarem sua visão sobre o tema Saúde do Trabalhador.

Parágrafo 1º - Não será admitido o treinamento da SIPAT por meio eletrônico.

Parágrafo 2º - Será constituída comissão bipartite para deliberar sobre a SIPAT, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 103 - COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a constituição e/ou continuidade dos trabalhos das Comissões: **COMISSÃO BIPARTITE DE DIVERSIDADE, COMISSÃO BIPARTITE DE SEGURANÇA BANCÁRIA, COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR, COMISSÃO PARITÁRIA DE ASSÉDIO MORAL/ORGANIZACIONAL, COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE AUXÍLIO EDUCACIONAL, COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS, COMISSÃO BIPARTITE PARA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, COMISSÃO BIPARTITE PARA TRABALHO À DISTÂNCIA e da COMISSÃO PARITÁRIA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO**.

Parágrafo Único - A comissão de que trata o caput terá seus integrantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 104 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

As empresas abrangidas por esta Convenção instituirão programa de preparação para a aposentadoria, destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, com vistas a favorecer o processo de adaptação a essa nova condição.

Parágrafo 1º - As empresas terão de contratar trabalhadores, em igual número, daqueles empregados que se aposentarem.

Parágrafo 2º – A empresa, sempre que solicitado pelo empregado, disponibilizará em 10 (dez) dias o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

Parágrafo 3º - Os bancos integrantes da FENABAN comprometem-se a garantir mecanismos permanentes de continuidade do subsídio patronal ao plano de assistência médica dos bancários aposentados.

Parágrafo 4º - Considerando os efeitos da Lei nº 9.656/1998, que garante a manutenção do plano ao aposentado, porém sem obrigatoriedade de subsídio patronal, as partes acordam instituir mecanismos de continuidade de apoio financeiro dos bancos ao custeio da assistência médica dos empregados aposentados.

Parágrafo 5º - Os bancos garantirão aos empregados aposentados e seus dependentes o direito de permanência nos planos coletivos mantidos durante a vida laboral.

Parágrafo 6º - Os trabalhadores aposentados terão direito à manutenção no plano coletivo de assistência médica nas mesmas condições de rede, cobertura e qualidade oferecidas aos trabalhadores da ativa.

Parágrafo 7º - Nos primeiros 5 anos após a aposentadoria, será mantido o percentual de subsídio vigente na ativa.

Parágrafo 8º - A continuidade de que trata o presente artigo será assegurada mediante a instituição de mecanismos de financiamento solidário, tais como fundos mutualistas ou subsídios proporcionais ao tempo de serviço do trabalhador, os quais serão definidos e regulamentados por grupo de trabalho específico, constituído no âmbito desta Convenção Coletiva de Trabalho, com a finalidade de garantir condições economicamente viáveis de permanência no plano de saúde coletivo.

Parágrafo 9º - Definido o mecanismo de financiamento, será criada uma comissão paritária de acompanhamento entre bancos e entidades sindicais, com participação das entidades de aposentados, para monitorar custos, avaliar sustentabilidades e propor ajustes atuariais.

Parágrafo 10 - Os bancos garantirão aos empregados que se aposentaram antes desta convenção coletiva e seus dependentes:

I – O direito de retorno ou permanência nos planos coletivos mantidos durante a vida laboral;

II – Os mesmos benefícios descritos no Caput e nos Parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º deste artigo;

III – A garantia de acesso aos mecanismos de subsídio, independentemente da data de aposentadoria;

IV – A avaliação de recomposição dos valores perdidos, considerando o impacto financeiro sofrido ao longo dos últimos anos.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ETARISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os bancos comprometem-se a prevenir e combater práticas discriminatórias baseadas em idade no ambiente de trabalho, assegurando igualdade de oportunidades e respeito à dignidade dos trabalhadores em todas as fases da vida laboral. Este artigo fundamenta-se nos princípios de não discriminação previstos na Constituição Federal de 1988 e na proteção da pessoa idosa estabelecida no Estatuto do Idoso.

Parágrafo 1º – Proibição de práticas discriminatórias por idade - Os bancos comprometem-se a não adotar práticas de gestão ou políticas de recursos humanos que configurem discriminação etária, incluindo, mas não se limitando a:

I – Estímulo sistemático à aposentadoria antecipada de trabalhadores em razão da idade;

II – Programas de desligamento direcionados predominantemente a trabalhadores de maior idade;

III – Substituição sistemática de trabalhadores mais experientes por mão de obra mais barata;

IV – Exclusão de trabalhadores mais velhos de processos seletivos internos ou promoções;

V – Recusa injustificada de contratação de trabalhadores em razão da idade.

Parágrafo 2º – Igualdade de oportunidades - Os bancos garantirão igualdade de oportunidades aos trabalhadores independentemente da idade, assegurando:

I – Acesso a programas de capacitação e treinamento;

II – Participação em programas de inovação e transformação digital;

III – Possibilidade de mobilidade interna e progressão de carreira;

IV – Acesso a processos seletivos internos para novas funções.

Parágrafo 3º – Políticas de gestão etária e de carreiras longas - Os bancos implementarão políticas de gestão da diversidade etária, que poderão incluir:

I – Programas de valorização da experiência profissional;

II – Mentorias intergeracionais;

III – Capacitação tecnológica para trabalhadores mais experientes;

IV – Adaptação ergonômica de postos de trabalho quando necessário.

Parágrafo 4º – Processos de desligamento - Os programas de desligamento voluntário ou de reestruturação não poderão ser estruturados de forma discriminatória em relação à idade. Os bancos deverão garantir:

I – Transparência nos critérios de adesão;

II – Caráter efetivamente voluntário;

III – Acompanhamento pelas entidades sindicais.

Parágrafo 5º – Contratação sem discriminação etária - Os bancos comprometem-se a não estabelecer limites etários para contratação, salvo nos casos previstos em lei. Os processos seletivos deverão observar critérios baseados em:

I – Qualificação profissional;

II – Experiência;

III – Competências técnicas.

Parágrafo 6º – Monitoramento e transparência - Os bancos apresentarão periodicamente às entidades sindicais dados agregados sobre:

I – Distribuição etária da força de trabalho;

II – Contratação por faixa etária;

III – Desligamentos por faixa etária;

IV – Participação em programas de treinamento por faixa etária.

Parágrafo 7º – Comissão de acompanhamento

Será instituída comissão paritária entre representantes dos bancos e das entidades sindicais para:

I – Acompanhar a implementação deste artigo;

II – Analisar denúncias de práticas discriminatórias;

III – Propor medidas de aperfeiçoamento.

Parágrafo 8º – Campanhas de conscientização - Os bancos promoverão campanhas internas de conscientização sobre diversidade etária e combate ao etarismo no ambiente de trabalho.

Parágrafo 9º – Canal de denúncia - Será criado canal específico para denúncias de práticas de etarismo no ambiente de trabalho.

Parágrafo 10º – Planejamento de transição para aposentadoria - Os bancos deverão oferecer:

I – Orientação previdenciária;

II – Planejamento financeiro;

III – Preparação para novas atividades profissionais.

ARTIGO 105 - DA PROIBIÇÃO À GUARDA DAS CHAVES E ACIONADORES DE ALARMES

As empresas deverão desvincular os empregados da guarda de chaves das agências, postos de atendimento bancário e autoatendimento, bem como as chaves de acesso aos seus cofres, máquinas e guarda de acionadores de alarme, ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança já contratadas pelas empresas.

ARTIGO 106 - DA PROIBIÇÃO AO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO PELO BANCÁRIO

As empresas no prazo de até 30 (trinta) dias deverão adotar procedimentos para obstar o transporte de numerário por seus empregados, devendo o mesmo ser feito exclusivamente por vigilantes em carros-fortes.

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

ARTIGO 107 – EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

As empresas dotarão as instalações de seus estabelecimentos (todos os tipos de agências e postos de atendimento) sempre que houver identificação visual das empresas, como logotipo e nome, de condições adequadas e eficientes de segurança contra roubos, sequestros e extorsões, tendo como objetivo a proteção da vida dos trabalhadores dos estabelecimentos bancários, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica deles.

Parágrafo 1º - A garantia estabelecida no *caput* inclusive deverá ser implementada num prazo de 120 (cento e vinte) dias, salvo nos estados e municípios onde houver leis e prazos específicos, observando as seguintes medidas:

I - Instalação de portas individualizadas de segurança, em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo elas estarem fixadas antes do autoatendimento, com vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as unidades bancárias, sob responsabilidade das empresas;

II - Instalação de câmeras de filmagem camufladas em alta resolução em todas as áreas internas e externas de circulação de clientes e usuários, inclusive nos corredores, com monitoramento em tempo real e fora do local de trabalho, que possibilitem a identificação dos criminosos. As filmagens devem ser armazenadas por um período mínimo de 90 (noventa) dias;

III - instalação de divisórias individualizadas na bateria de caixas, bem como entre os caixas eletrônicos, visando garantir a privacidade do atendimento e impedir a visualização de terceiros acerca das transações bancárias dos clientes e usuários;

IV - Instalação de biombos entre a fila de espera e a bateria de caixas, com altura de 02 (dois) metros, com o reposicionamento dos vigilantes em serviço para garantir a observação desse espaço, visando impedir a visualização de terceiros acerca das transações bancárias dos clientes e usuários;

V – Instalação de vidros em frente aos guichês de caixa, visando melhorar as condições de segurança dos empregados;

VI - Instalação de vidros blindados nas fachadas das empresas, como forma de evitar assaltos e proteger a vida de trabalhadores, clientes e usuários.

VII - instalação de malhas finas de aço nas janelas que dão acesso às ruas.

VIII – Instalação de iluminação externa.

Parágrafo 2º - As empresas deverão assegurar a manutenção de vigilantes nas salas de autoatendimento, durante todo o horário de funcionamento, garantindo-lhe condições adequadas de segurança, inclusive com a instalação de escudo protetor e assento.

Parágrafo 3º - A fim de garantir o abastecimento seguro das máquinas de autoatendimento, que deverá ocorrer pela parte traseira dos caixas eletrônicos, as empresas também deverão criar mecanismos para o transporte do numerário e/ou envelopes acolhidos pelas máquinas, evitando a circulação em meio aos seus clientes.

Parágrafo 4º - Nenhuma unidade bancária será inaugurada ou aberta para expediente ao público sem a implementação do plano de segurança aprovado pelo Departamento de Polícia Federal.

Parágrafo 5º - Em caso de disparo do sistema de alarme, fora do horário de expediente de trabalho, caberá à empresa de segurança averiguar o ocorrido, não podendo, em hipótese alguma, haver a convocação do empregado.

Parágrafo 6º - As agências e postos de atendimento serão abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço, devendo neles permanecerem enquanto houver expediente externo ou interno, bem como de clientes no autoatendimento.

Parágrafo 7º - É obrigatória a permanência de, no mínimo, 02 (dois) vigilantes por andar, inclusive durante o intervalo de almoço, nas agências, PABs, PAAs (posto atendimento avançado), escritórios/agências de Negócios, onde haja execução de serviços bancários, guarda de valores, abastecimento de caixas automáticos e movimentação de numerários, bem como por todo período de expediente ao público ou interno.

Parágrafo 8º - É vedada a utilização dos vigilantes em qualquer função que não seja a de garantir a segurança da unidade dos trabalhadores e de seus usuários.

Parágrafo 9º - As empresas exigirão, nos contratos de prestação de serviços de vigilância, treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal, curso de extensão em segurança bancária, disponibilizando ainda escudos com cadeiras para realização de pausa para os vigilantes em serviço.

Parágrafo 10º - É vedada a triagem de clientes para verificação de acesso à parte interna das agências e postos como forma de combater o crime da "*saidinha de banco*".

Parágrafo 11 - As empresas somente deverão instalar caixas eletrônicos em locais seguros.

Parágrafo 12 - As empresas deverão isentar a cobrança de tarifas de transferência de recursos (TED, DOC), como forma de reduzir a circulação de dinheiro em poder dos clientes e combater o crime da "*saidinha de banco*".

Parágrafo 13 - Fica mantida a comissão bipartite sobre segurança bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

ARTIGO 108 - ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES

As empresas deverão oferecer assistência para as vítimas de assaltos, sequestros e extorsões, bem como na tentativa, consumado ou não, visando reparar as lesões causadas à integridade física e psicológica dos empregados, aos clientes, familiares e demais vítimas, imediatamente após a ocorrência.

Parágrafo 1º - As empresas deverão garantir atendimento médico e psicológico, individual e presencial aos empregados, bem como às suas famílias em caso de ameaça ou consumação de sequestros ou outros delitos, que tenham como objetivo a realização de assaltos às agências e demais unidades bancárias.

Parágrafo 2º - As empresas deverão assumir os custos de remédios e as despesas de tratamento médico e psicológico aos empregados e seus familiares em decorrência de assaltos, sequestros e extorsões.

Parágrafo 3º - As empresas deverão emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) a todos os empregados que estiveram no local do assalto, na tentativa, consumado ou não, bem como aos vitimados por sequestro ou extorsão, ainda que não consumado até o primeiro dia útil seguinte. Ficando as empresas obrigadas a garantir e acompanhar o tratamento dos funcionários por um período mínimo de 180 (cento e oitenta) dias e se obrigando a informar ao sindicato o início e o término do tratamento.

Parágrafo 4º - No caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não, bem como nos casos de sequestro, a empresa deverá efetuar comunicação imediata à CIPA e ao sindicato local sobre a ocorrência.

Parágrafo 5º - Os empregados que estiverem no local durante a ocorrência serão dispensados das suas atividades nesse dia, e somente retornarão ao estabelecimento após as condições de segurança necessárias serem restabelecidas, com a execução das medidas cabíveis e a avaliação do quadro de saúde.

Parágrafo 6º – Após a ocorrência, o estabelecimento deverá permanecer fechado, até que seja procedida avaliação técnica pelas áreas de segurança e saúde da empresa, com a participação do sindicato local.

Parágrafo 7º - A empresa deverá garantir a segurança individual das vítimas por ocasião do comparecimento ao órgão policial para a identificação de criminosos ou suspeitos.

Parágrafo 8º - A empresa deverá realocar o empregado que for vítima de sequestro, consumado ou não, para outra agência, posto ou departamento, sempre que por ele solicitado.

Parágrafo 9º – A empresa garantirá ao empregado que porventura tenha familiar sequestrado em virtude da atividade desenvolvida na empresa, estabilidade de 01 (um) ano, a contar do registro de Boletim de Ocorrência.

Parágrafo 10 – Fica proibido qualquer tipo de revista a funcionários(as), em seu local de trabalho.

Parágrafo 11 - Deverá a empresa arcar com as despesas de mudança de residência aos bancários sequestrados, incluindo o aluguel ou diárias de hotel, por um prazo de 36 (trinta e seis) meses, uma vez que os assaltantes, sequestradores ou extorsionistas já possuem informações detalhadas sobre o local de residência e rotina dos funcionários e suas famílias.

Parágrafo 12 - As empresas arcarão com todas as despesas de deslocamento dos bancários para outras cidades, caso sua agência ou posto de atendimento esteja fechado/interditado, parcial ou totalmente, devido assalto com vítimas ou explosão, independentemente da quilometragem.

Parágrafo 13 - Fica mantida a comissão bipartite sobre Segurança Bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

Parágrafo 14 - Na hipótese do(a) bancário(a) sofrer ameaças de clientes que tenham envolvimento com crime organizado, será provocado um Protocolo de Alta Periculosidade e Proteção à Vida, onde a empresa assume o polo ativo em Boletins de Ocorrência (B.O.) e ações criminais. Os dados pessoais do(a) funcionário(a) vítima daquela prática delituosa (nome, CPF, endereço) ficam sob sigilo absoluto. Havendo previsão de mobilidade geográfica urgente, será realizada a transferência imediata (provisória ou definitiva) do trabalhador e sua família para outra agência, praça ou regime de teletrabalho (home office). Todos os custos, tanto os judiciais, como de mudança e deslocamento serão arcados integralmente pelas empresas abrangidas por esta Convenção.

ARTIGO 109 – ACESSO ÀS ESTATÍSTICAS DE ATAQUES ÀS EMPRESAS

A fim de garantir a transparência, o acompanhamento das informações e a evolução do quadro de violência e criminalidade, as empresas apresentarão trimestralmente às entidades sindicais signatárias desta Convenção os dados estatísticos nacionais e por estado, contendo

o número de assaltos e sequestros, consumados ou não, bem como o número de arrombamentos de agências, postos de atendimento e caixas eletrônicos.

Parágrafo Único - As empresas deverão permitir o acesso do movimento sindical ao plano de segurança vigente das unidades bancárias, sempre que solicitado.

ARTIGO 110 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO

Ao trabalhador vítima de sequestro, extorsão ou assalto, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento da empresa, bem como domicílio ou trajeto deste até o serviço, será garantida estabilidade provisória no emprego por 60 (sessenta) meses contados da ocorrência e por tempo indeterminado se houver sequelas.

Parágrafo Único – Por igual período, será garantida estabilidade provisória ao empregado que tenha movido processo judicial decorrente do fato, contada a partir do trânsito em julgado, garantindo, caso haja interesse do trabalhador, a realocação para outra agência sem prejuízo em sua remuneração.

ARTIGO 111 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO

As empresas ressarcirão integralmente os valores e bens dos empregados que forem vítimas de assalto, sequestro/extorsão, consumado ou não, bem como às demais vítimas da ocorrência, como medida reparatória em função das condições de insegurança do estabelecimento, sem prejuízo de indenização por danos morais, quando for o caso.

Parágrafo 1° - A indenização de que trata o presente artigo poderá ser substituída por seguro pago exclusivamente pela empresa, a critério deste, desde que nas mesmas condições apresentadas no *caput*.

Parágrafo 2° - A empresa complementará a pensão vitalícia paga pelo INSS, em caso de invalidez ou morte, no valor correspondente ao salário integral da vítima a época do acidente, corrigido anualmente pelo índice de reajuste salarial previsto na CCT.

a) A indenização por morte ou incapacidade permanente decorrente de assalto passa a ser de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)

b) Em caso de morte, os dependentes legais terão direito à mesma complementação, também vitalícia;

c) Enquanto o trabalhador estiver em auxílio-doença (antes da definição da invalidez permanente), o banco já complementará seu salário integral imediatamente, sem qualquer prazo de carência.

ARTIGO 112 – ADICIONAL DE RISCO DE MORTE

Ressalvadas as condições mais favoráveis, a empresa pagará aos empregados que trabalhem em agências, postos de atendimento e áreas de tesouraria, um adicional de

periculosidade e risco de morte de 30% (trinta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal.

ARTIGO 113 - EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES

Em caso de assaltos, sequestros e extorsões, consumados ou não, a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, as empresas deverão efetuar o Boletim de Ocorrência Policial, onde será registrado o evento, nominando os funcionários que estiveram no local e os fatos ocorridos, com o envio imediato de cópias para o sindicato da base territorial e à CONTRAF-CUT, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

ARTIGO 114 - COMISSÃO DE SEGURANÇA BANCÁRIA

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão de Segurança Bancária constituída pela cláusula Quadragésima Terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 1991/1992 e mantida nos instrumentos subsequentes.

Parágrafo 1º - A comissão também deverá elaborar plano com medidas específicas, objetivando proteger a vida, prevenir assaltos, sequestros e extorsões e que visem a segurança e a integridade física e psicológica dos trabalhadores, bem como apresentar proposta de solução dos problemas afetos aos mesmos, em decorrência de assaltos e sequestros já ocorridos

Parágrafo 2º - As empresas deverão permitir o acesso do movimento sindical ao plano de segurança vigente das unidades bancárias, sempre que solicitado.

Parágrafo 3º - Fica garantida aos empregados membros da Comissão a estabilidade provisória no emprego pelo período de 01 (um) ano posterior à sua saída.

Parágrafo 4º - Fica mantida a comissão bipartite sobre segurança bancária, sendo seus representantes indicados, respectivamente, pela CONTRAF e FENABAN.

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 115 – RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE DE AUTORREGULAÇÃO SINDICAL

Fica renovada, pelo prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, atualmente denominada de Autorregulação Sindical celebrada em 10/09/2024, bem como todos os seus aditivos, com as seguintes inclusões:

ARTIGO 116 - FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada de **todos os empregados eleitos para o exercício do mandato sindical - efetivos e suplentes** - com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem observado porém para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS, que integram o presente instrumento.

Parágrafo 1º - Para efeito de frequência livre, os Diretores de Entidades Sindicais de Empregados em Estabelecimentos Bancários, que, em virtude de unificação de empresas das quais sejam empregados, tenham passado a ser, ou vierem a ser, de um só banco, continuarão a considerar-se como de empresas diferentes, até as seguintes eleições, situação essa que permanecerá no caso de ser mantida a coincidência em virtude de sua reeleição.

Parágrafo 2º - Na comunicação da frequência livre à empresa, as Entidades indicarão, com menção da empresa a cujo quadro pertencer, o nome dos demais Diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata este artigo.

Parágrafo 3º - Durante o período em que o empregado estiver à disposição das Entidades, a estas caberão designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

ARTIGO 117 - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho para divulgar informações e fazer contato com os trabalhadores vinculados a esta Convenção.

Parágrafo Único: O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando reunir-se com os trabalhadores, inclusive e especialmente os que estão em teletrabalho, da base territorial do sindicato que ele representa, manterá contato prévio com administrador 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.

ARTIGO 118 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

As empresas abrangidas por esta Convenção colocarão à disposição das Entidades Profissionais Convenentes quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção.

Parágrafo Único: As empresas também disponibilizarão suporte específico nas dependências internas da agência ou posto bancário, em local de acesso à circulação dos clientes, para que os sindicatos abrangidos por essa convenção possam disponibilizar também para a leitura pública, exemplares do jornal emitido pela respectiva entidade local ou federação**.**

ARTIGO 119 – SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição das entidades sindicais profissionais convenentes, local de grande afluxo 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. Entregarão, ainda, no momento da admissão, ao trabalhador, a ficha de sindicalização.

Parágrafo 1º - As empresas se obrigam a repassar aos sindicatos profissionais signatários do presente instrumento, as respectivas mensalidades sindicais dos empregados sindicalizados que se afastem por doença ou acidente do trabalho.

Parágrafo 2º - As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a continuidade e permanência da sindicalização do empregado afastado quando do seu retorno.

Parágrafo 3º - A sindicalização poderá ser feita, por exclusiva opção da entidade sindical, por meio eletrônico, que terá idêntico valor para todos os efeitos.

Parágrafo 4º - Na hipótese de transferência do bancário para outro município, que implique alteração de base sindical, as empresas obrigam-se a informar tal fato ao trabalhador, para as providências que este entender pertinentes.

Parágrafo 5º - As empresas 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, XLSX e/ou TXT.

ARTIGO 120 - DELEGADO SINDICAL

Em cada unidade, os empregados, conjuntamente com o sindicato profissional respectivo, poderão eleger delegados sindicais, observando-se os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo 1º - A quantidade de delegados sindicais obedecerá ao seguinte:

a) nas unidades com até 50 (cinquenta) empregados, 01 (um) delegado sindical;

b) nas unidades com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) empregados, 02 (dois) delegados sindicais;

c) nas unidades com mais de 100 (cem) e até 200 (duzentos) empregados, 03 (três) delegados sindicais;

d) nas unidades com mais de 200 (duzentos) empregados, 04 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 100 (cem) empregados;

Parágrafo 2º - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de 01 (um) ano.

Parágrafo 3º - Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical.

Parágrafo 4º - Fica outorgada aos delegados sindicais de base a garantia do emprego, nos termos do artigo 543, da CLT, a partir da inscrição e até 01 (um) ano após o mandato.

ARTIGO 121 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

Os representantes das entidades sindicais profissionais convenentes poderão acompanhar todas as fiscalizações ou inspeções, independentemente da presença dos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e outras entidades, sempre que disserem respeito às questões que envolvam os trabalhadores abrangidos por esta Convenção.

ARTIGO 121-B – TRANSPARÊNCIA E ACOMPANHAMENTO SINDICAL

As empresas apresentarão previamente ao sindicato profissional signatário os programas e procedimentos voltados à identificação, prevenção e controle de riscos psicossociais e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

§ 1º – A apresentação deverá conter, no mínimo, descrição da metodologia, instrumentos utilizados, tipos de dados coletados, forma de armazenamento, prazo de retenção e destinação das informações.

§ 2º – Fica assegurado ao sindicato o direito de solicitar esclarecimentos, propor ajustes e acompanhar a implementação dos programas.

§ 3º – A implementação de programas sem a comunicação prévia prevista neste artigo caracterizará descumprimento desta Convenção.

ARTIGO 121-C – VEDAÇÃO AO MONITORAMENTO DA VIDA PRIVADA DIGITAL

Fica vedado às empresas realizar monitoramento, vigilância, coleta ou utilização de informações relativas à vida privada digital dos empregados.

Parágrafo 1º – Incluem-se na vedação, entre outras hipóteses:

I – monitoramento de redes sociais pessoais;

II – acesso a grupos privados ou aplicativos de mensagens de uso pessoal;

III – rastreamento de localização fora do horário e do ambiente de trabalho;

IV – utilização de informações extraídas da vida digital privada para qualquer finalidade laboral.

Parágrafo 2º – Informações obtidas em desacordo com este artigo serão consideradas ilícitas e imprestáveis para fundamentar decisões empresariais.

Parágrafo 3º – O descumprimento sujeitará a empresa à multa convencional prevista nesta CCT, por empregado atingido, sem prejuízo das medidas administrativas e judiciais cabíveis.

ARTIGO 122 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, e cipeiros não beneficiados com a frequência livre prevista no artigo “frequência livre do dirigente sindical”, poderão ausentar-se do serviço, para participação em atividades sindicais, desde que pré-avisado às empresas, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas).

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

ARTIGO 123 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

Fica assegurado aos representantes das entidades sindicais profissionais convenentes o direito de acesso às informações na forma a seguir descrita:

a) Todas as informações relativas à jornada de trabalho, condições de saúde e trabalho, reestruturação produtiva ou conversão tecnológica quando não tratadas em outro artigo desta pauta;

b) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, até 30 de outubro de 2024, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS entregues em 2022 e 2023.

c) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência desta convenção, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreram movimentação de empregados (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por esta Convenção.

d) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenentes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de 15 (quinze) dias do referido pedido.

e) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

f) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenentes, por mensagem eletrônica, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, o nome e os números dos telefones celulares dos empregados que tiverem o regime de trabalho presencial alterado para teletrabalho, domicílio ou remoto, e vice-versa.

Parágrafo 1º - Todas as informações serão remetidas às entidades sindicais profissionais convenentes no prazo máximo de 30 (trinta) dias da solicitação por escrito ou da ocorrência do fato.

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

Parágrafo 3º - As empresas deverão organizar, juntamente com representantes dos trabalhadores e sindicato, comitês de controle de doenças infecciosas, entre as quais a COVID-19, que deverão planejar e acompanhar medidas de prevenção.

Parágrafo 4º- Todos os locais de trabalho deverão ter seus sistemas de ventilação adequados, após avaliação da qualidade e taxa de renovação do ar, bem como planos de manutenção.

Parágrafo 5º- O contingente de pessoas (clientes e trabalhadores, incluindo os terceirizados) em cada espaço físico deverá obedecer a capacidade em manter a qualidade do ar adequada durante as jornadas de trabalho.

Parágrafo 6º - O monitoramento da qualidade do ar deverá ser acessível a todas as pessoas frequentadoras dos locais de trabalho, por meio de painel.

Parágrafo 7º - Os trabalhadores com diagnóstico de terem efeitos tardios da COVID-19 ou COVID longa ou sequelas de COVID deverão ter suas atividades de trabalho adequadas de acordo com as suas necessidades e acompanhamento da evolução, em processo participativo: empresa, sindicato e trabalhador.

Parágrafo 8º - As empresas devem cumprir rigorosamente as notificações ao SUS e ao INSS em casos de COVID relacionada ao trabalho.

Parágrafo 9º - Os comitês de controle de doenças infecciosas deverão estabelecer protocolo de prevenção e vigilância em saúde dos trabalhadores, de acordo com as orientações do poder público.

Parágrafo 10º - As informações sobre a rescisão contratual dos empregados - incluindo o motivo do desligamento - com os respectivos números de telefones celulares serão fornecidas em 48 (quarenta e oito) horas.

ARTIGO 124 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Será descontado de todos os trabalhadores da categoria, sócios e não-sócios, contribuição negocial em percentual único e igual de 1,5% (um vírgula cinco porcento) devido para todas a entidades sindicais, sem direito de oposição individual, incidente sobre o salário do mês imediato após a assinatura da Convenção Coletiva para o custeio das despesas efetuadas durante a campanha salarial e, da mesma forma, incidente sobre todas as parcelas da Participação nos Lucros e/ou Resultados quando do recebimento das mesmas.

Parágrafo 1º – A contribuição negocial será rateada entre as entidades sindicais de primeiro, segundo e terceiro grau e a respectiva Central Sindical.

Parágrafo 2º - O repasse deverá ser feito em até 05 (cinco) dias após o desconto.

Parágrafo 3º - Na hipótese de o sindicato não ser filiado a qualquer Federação ou Central, o percentual respectivo será repassado para a Confederação e, inexistindo esta, retornará para o Sindicato.

Parágrafo 4º - O atraso no recolhimento implicará o acrescimento da multa de 5% (cinco por cento) do montante não recolhido por mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária, calculada pelo IPCA-E.

Parágrafo 5º - As empresas obrigam-se a enviar no mesmo dia do crédito do referido repasse, sendo enviado por meio eletrônico, através de e-mail fornecido pelos sindicatos profissionais signatários, a listagem da contribuição negocial com os seguintes dados: Empresa, Lotação, Nome, Funcional e Valor, o arquivo deverá ser enviado em extensões, Word, PDF, XLSX e/ou TXT.

ARTIGO 125 – DO RECONHECIMENTO DOS PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As empresas reconhecem como válidos os procedimentos adotados pelas entidades sindicais, especialmente, mas não exclusivamente, os seguintes:

a) Convocação dos trabalhadores;

b) Assembleias;

c) Deliberações dos trabalhadores;

d) Formalização de Convenção e Acordos Coletivos de Trabalho;

e) Comunicações às empresas, à população em geral e a quem mais se fizer necessário.

Parágrafo Único: Todos os procedimentos e atos acima mencionados poderão ser realizados de forma presencial, híbrida ou virtual.

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 126 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelas empresas; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes às empresas nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pelas empresas; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como administração ou gestão de ativos/riscos, independentemente do nível de escolaridade ou da faixa salarial.

Parágrafo 1º - Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes às instituições financeiras as que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança e outros papéis bancários, home bank, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares e aos correspondentes bancários. 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 2º - Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelas instituições 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 3º - Entende-se por empresas que atuam na área de crédito ou similares as financeiras, as promotoras de venda, as empresas de factoring, agências de fomento, cooperativas, securitizadoras, crédito hipotecário e sociedades de crédito ao microempreendedor e similares.

ARTIGO 127 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta das empresas abrangidas por esta convenção e não poderão ser descontadas dos empregados.

ARTIGO 128 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a instituir e patrocinar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, Plano de Previdência Complementar fechado para todos os seus empregados, com objetivo de garantir a complementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

Parágrafo 1° - As empresas que já patrocinam planos de previdência adequarão seus regulamentos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a fim de contemplar as disposições contidas nos parágrafos 2º ao 14 deste artigo.

Parágrafo 2° - O plano de benefício terá caráter universal, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

Parágrafo 3° - No prazo de 180 (cento e oitenta) dias previsto no *caput* será elaborado o regulamento do plano de benefícios do fundo, que será submetido à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção.

Parágrafo 4° - Qualquer alteração nos estatutos e regulamento do plano de benefícios, tanto dos fundos a serem criados quanto dos já existentes anteriormente à vigência desta Convenção, será submetida à votação direta de todos os participantes.

Parágrafo 5° - A gestão dos fundos de previdência, tanto os que vierem a ser criados quanto os já patrocinados pelas empresas do ramo financeiro, será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a maioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

Parágrafo 6° - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos.

Parágrafo 7° - As empresas abrangidas por esta Convenção, que já patrocinam fundo de previdência complementar, garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipuladas no contrato inicial firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, mantendo as condições mais vantajosas aos participantes.

Parágrafo 8° - O plano de previdência terá contribuição da patrocinadora e empregados, devendo a contribuição da patrocinadora ser, no mínimo, paritária.

I - O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos empregados.

II - Fica vedada a retirada unilateral da contribuição da entidade patrocinadora.

Parágrafo 9° - O plano de previdência preverá contribuição mínima.

Parágrafo 10 - Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo.

Parágrafo 11 - O plano de previdência preverá o direito ao benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

Parágrafo 12 - O plano de previdência preverá as opções de resgate e portabilidade de 100% (cem por cento) da reserva matemática nos casos de planos de benefício definido (no mínimo, a reserva de poupança) ou de 100% (cem por cento) do saldo de conta total de participante na modalidade contribuição definida, em caso de desligamento do plano.

Parágrafo 13 - As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a instituir e patrocinar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, planos de benefícios suplementares específicos para suprir:

I – A cessação do recebimento do Auxílio Alimentação;

II - A falta de recebimento da Participação nos Lucros e Resultados.

Parágrafo 14 – As empresas destinarão 1% (um por cento) de seu lucro líquido para custeio de plano de previdência complementar.

ARTIGO 129 - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS - TERMOS ADITIVOS

As partes ajustam que as condições específicas, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, da base territorial das entidades convenentes, estão formalizadas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ADITIVAS, as quais fazem parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

ARTIGO 130 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

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

ARTIGO 131 – MEDIDAS PÓS-COVID

As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem adotar, no mínimo, as seguintes medidas para o combate e prevenção de doenças e suas sequelas, especialmente o coronavírus causador da COVID 19:

i- Garantir o cumprimento dos protocolos acordados com a representação sindical, bem como os estabelecidos pelas autoridades sanitárias;

ii- Afastar do local de trabalho o (a) trabalhador (a) confirmado (a) ou suspeito (a) de COVID-19, por contato familiar ou no trabalho, e fazer o rastreio dos contatos no trabalho, afastando os contatantes, ainda que assintomáticos;

iii- Avaliar e acompanhar o retorno ao trabalho de todos os adoecidos por COVID-19, considerando parecer do médico assistente. Os trabalhadores deverão ser acompanhados permanentemente quanto à evolução de sua saúde;

iv- Criar indicadores para monitorar a capacidade de trabalho dos trabalhadores e os ambientes de trabalho em relação a eventuais comprometimentos à saúde causados pela sua COVID-19, garantindo condições para o tratamento médico e psicológico adequado;

v- Fornecer à representação dos trabalhadores informações sobre indicadores de saúde/doença, sempre que solicitado;

vi- Reabilitação funcional quando necessário, garantindo as condições de trabalho adequadas, com adequação das metas e avaliação, levando em conta a condição do trabalhador;

vii- Readaptação ao trabalho de acordo com os efeitos de longo prazo da COVID-19;

viii- Prever, no PCMSO:

a- A implementação da busca ativa de casos, do rastreamento e diagnóstico precoce das infecções pelo novo coronavírus (SARS-Cov-2) e o afastamento do local de trabalho dos casos confirmados e suspeitos, e seus contatantes, ainda que assintomáticos;

b- Os procedimentos relacionados à testagem dos (as) trabalhadores (as) para diagnóstico da COVID-19, sem ônus para os empregados;

c- O período de afastamento para “quarentena”, segundo as orientações científicas dos organismos de saúde nacionais e internacionais, e, em face de divergência entre as prescrições, adotar a norma mais favorável e que preveja maior tempo de afastamento do trabalho, por aplicação do princípio da precaução;

d- Os exames médicos de retorno ao trabalho, após o fim da “quarentena”, com avaliação clínica do empregado e exames complementares, se for o caso, independente da duração do período de afastamento, por aplicação do princípio da precaução;

e- Deverá ser realizado, antes da alteração de função do(a) trabalhador(a) pertencente ao grupo de risco, o exame para verificação da sua condição física e mental para o desempenho das novas funções, bem como os riscos ocupacionais identificados no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

ix- Sendo constatado, por meio dos testes, a confirmação do diagnóstico de COVID-19, ou ainda que o teste consigne resultado “não detectável” para o novo coronavírus, mas haja suspeita em virtude de contato no ambiente do trabalho, mesmo sem sintomatologia, os médicos do trabalho deverão:

a- Solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) dos casos confirmados e suspeitos (art. 169 da CLT);

b- Indicar o afastamento do (a) trabalhador (a) de suas atividades;

c- Orientar o empregador quanto a necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho mais eficazes de prevenção, utilizando-se do instrumental clínico-epidemiológico.

ARTIGO 132 - REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS

Os estatutos das empresas abrangidas por esta Convenção deverão prever a participação nos seus Conselhos de Administração de representante dos trabalhadores.

Parágrafo Único - O representante dos trabalhadores será escolhido dentre os empregados ativos das empresas, pelo voto direto de seus pares, em eleição organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais que os representem.

ARTIGO 133 – VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá duração de 01 (um) ano, de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027.

Parágrafo Único – A vigência de que trata o caput será prorrogada extraordinariamente até que as partes firmem novo contrato coletivo.