

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES FENABAN – 2024/2026

### Cláusula 1ª - Reajuste Salarial

- a) em 1º.09.2024, os salários praticados em 31.08.2024 serão reajustados pelo INPC/IBGE de 01/09/2023 a 31/08/2024, acrescido de 5% (cinco por cento) a título de ganho real.
- b) em 1º.09.2025, os salários praticados em 31.08.2025 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025 acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento), com as compensações previstas nesta Convenção.

**Parágrafo primeiro** - Os reajustes previstos incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada em 31.08.2024 em cada banco.

**Parágrafo segundo** - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial.

**Parágrafo terceiro** - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2024 ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional, em relação a data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

**Parágrafo quarto** - Não serão consideradas as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção, para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula.

### Cláusula 2ª - Salários de Ingresso

Para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário base inferior:

- a) a partir de 1º.09.2024 nenhum bancário, em todo o território nacional, poderá ser admitido ou receber se já admitido a título de salário base valor inferior a R\$ 7.000,00 (sete mil reais)
- b) em 1º.09.2025, o piso será reajustado pelo mesmo índice que for fixado para reajuste salarial da categoria para vigorar de 1º.09.2025 a 31.08.2026.

**Parágrafo Único** – Os exercentes das funções de Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria receberão mensalmente, além do salário efetivo mínimo fixado, a gratificação pela função exercida corresponderá, no mínimo, a 80% (oitenta por cento) da sua remuneração efetiva.

### **Cláusula 3ª - Adiantamento de 13º Salário**

Salvo se o empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias, os bancos pagarão metade do salário do mês, a título de adiantamento da gratificação de Natal, nas seguintes datas:

- a) até 28.02.2025, relativamente ao ano de 2024, aos admitidos até 31.12.2023; e
- b) até 28.02.2026, relativamente ao ano de 2025, aos admitidos até 31.12.2024.

**Parágrafo primeiro** - O adiantamento da gratificação de Natal previsto no § 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 2021, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2025 e 2026.

**Parágrafo segundo** - Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação salarial prevista na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho, será também concedido o adiantamento da gratificação de Natal de que trata o *caput* desta cláusula, na importância correspondente a metade da complementação devida.

### **Cláusula 4ª - Salário do Substituto**

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado designado para a função de outro dispensado, em licença médica ou em férias, será garantido salário igual ao do empregado substituído, sem considerar vantagens pessoais.

## **ADICIONAIS SALARIAIS**

### **Cláusula 5ª - Adicional por Tempo de Serviço**

O adicional por tempo de serviço, no valor de R\$ 43,79 (quarenta e três reais e setenta e nove centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente Convenção, nas seguintes condições:

- a) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, faz jus ao adicional por tempo de serviço, no valor ora estabelecido, por ano completo de serviço

ou que vier a completar-se, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ao mesmo empregador;

b) o empregado que tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, continuará percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

**Parágrafo primeiro** - As condições previstas nas letras "a", e "b" não se aplicam aos bancos que foram excluídos do Plebiscito realizado nos dias 06, 07, 08 do mês de dezembro do ano 2000.

**Parágrafo segundo** - Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, inclusive, nos bancos submetidos ao cumprimento do que dispõe a cláusula de opção por indenização do adicional por tempo de serviço desta Convenção Coletiva de Trabalho, não será concedido o adicional por tempo de serviço.

**Parágrafo terceiro** - O adicional previsto nesta cláusula deverá ser sempre considerado e pago destacadamente do salário mensal.

**Parágrafo quarto** - O valor previsto no caput desta cláusula, será reajustado pelo mesmo índice de reajuste fixado para os salários da categoria em setembro/2024 e pelo reajuste fixado em setembro/2025.

## **Cláusula 6ª – Adicional de Horas Extraordinárias**

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 80% (oitenta por cento).

**Parágrafo primeiro** - Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

**Parágrafo segundo** - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas.

**Parágrafo terceiro** - Para os bancos que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no próprio mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

**Parágrafo quarto** - Ao efetuarem o pagamento das horas extras, os bancos darão cumprimento as obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas as horas extras juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

**Parágrafo quinto** - Ficam os bancos, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta cláusula, desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

## **Cláusula 7ª - Adicional Noturno**

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre às 19h (dezenove horas e as 7h (sete horas, será remunerado com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

**Parágrafo primeiro** - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando os bancos desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

**Parágrafo segundo** - Ao efetuarem o pagamento do adicional noturno, os bancos darão cumprimento as obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, enviando as informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

**Parágrafo Terceiro** - 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.

## **Cláusula 8ª - Insalubridade / Periculosidade**

Os bancos efetuarão o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, por meio de realização de perícia por perito do Ministério do Trabalho ou equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa.

**Parágrafo Único** - O fato de o empregador pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do risco ou perigo.

## GRATIFICAÇÕES

### Cláusula 9ª - Gratificação de Função

O valor da gratificação de função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 100% (cem por cento)

### Cláusula 10 - Gratificação de Caixa

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de 80% (oitenta por cento) da remuneração do empregado.

**Parágrafo único** - A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na cláusula anterior.

### Cláusula 11 - Gratificação de Compensador de Cheques

Fica assegurado aos empregados que já recebem gratificação por compensador de cheques, a manutenção desta gratificação corrigida pelos valores de correção salarial fixado nesta convenção para todos os efeitos legais.

## AUXÍLIOS

### Cláusula 12 - Auxílio Refeição

Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R\$ 55,33 (cinquenta e cinco reais e trinta e três centavos), a partir de 1º.09.2024, sem descontos, por dia de trabalho, por meio de instrumentos de pagamentos, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis. E a partir de 01.09.2025 no valor de R\$ 66,39 (sessenta e seis reais e trinta e nove centavos).

**Parágrafo primeiro** - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, a razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (decimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.

**Parágrafo segundo** - Os bancos que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, podem optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada dos serviços de fornecedoras de alimentos contratados pelo banco não farão jus a concessão do auxílio refeição.

**Parágrafo quarto** - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para receber o benefício sob a forma de auxílio alimentação e/ou auxílio-refeição, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, ressalvadas práticas mais benéficas aos empregados adotadas pelos bancos.

**Parágrafo quinto** - O auxílio, inscrito ou não no Programa de Alimentação do Trabalhador, não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, inclusive se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo sexto** - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, quando enquadrado no PAT, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021 (D.O.U 11.11.2021), da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999.

**Parágrafo sétimo** – Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

**Parágrafo oito** – Caso o banco esteja inscrito no PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

**Parágrafo nono** - As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam a ampliação da segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição e alimentação.

## **Cláusula 13 – Auxílio Cesta Alimentação**

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio alimentação, no valor mensal de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais), a partir de 1º.09.2024, por meio de

instrumentos de pagamentos, juntamente com o auxílio refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas na cláusula de auxílio refeição, no *caput* e §§ 1º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º.

**Parágrafo primeiro** - O auxílio alimentação é extensivo ao(a) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade.

**Parágrafo segundo** - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao auxílio alimentação, por um prazo de 720 (setecentos e vinte) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**Parágrafo terceiro** - Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.

## **Cláusula 14 - Décima Terceira Cesta Alimentação**

Os bancos concederão, até o dia 30.11.2024, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio alimentação, no valor de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais), por meio de documentos de instrumentos de pagamento, ressalvadas condições mais vantajosas.

**Parágrafo primeiro** - O benefício previsto no *caput* desta cláusula é extensivo ao(a) empregado(a) que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

**Parágrafo segundo** - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus a 13º auxílio alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 720 (setecentos e vinte) dias.

**Parágrafo terceiro** - Observam-se em relação ao benefício previsto no *caput* desta cláusula as mesmas condições estabelecidas nos §§ 1º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10º, da cláusula do auxílio refeição.

**Parágrafo quarto** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido pelos mesmos índices de correção do salário estabelecidos para 1º.09.2024 e 1º.09.2025.

## **Cláusula 15 - Auxílio Creche / Auxílio Babá**

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 1.520,00 (hum mil e quinhentos e vinte reais), a partir de 1º.09.2024, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas,

desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**Parágrafo primeiro** - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias, salvo se disposto de forma mais benéfica na política de cada banco.

**Parágrafo segundo** - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

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

**Parágrafo quarto** - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e a Portaria nº 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (D.O.U de 11.11.2021). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

**Parágrafo quinto** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido pelo mesmo índice de reajuste salarial estabelecido para 1º.09.2025.

## **Cláusula 16 - Auxílio Filhos com Deficiência**

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º, 3º e 5º da cláusula de auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência e/ou portadores autismo de que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco, no valor de R\$ 2.824,00.

## **Cláusula 17 - Auxílio Funeral**

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 13.864,98 (treze mil reais, oitocentos e sessenta e quatro e noventa e oito centavos), a ser corrigido pelo mesmo índice de reajuste salarial aplicado em 1º.09.2025, pelo falecimento de cônjuge e/ou filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após o óbito.

**Parágrafo primeiro** - O banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**Parágrafo segundo** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido pelo mesmo índice de reajuste salarial aplicado em 1º.09.2025.

## **Cláusula 18 - Ajuda Para Deslocamento Noturno**

Fica assegurado aos empregados que já recebem ajuda para deslocamento noturno, a manutenção deste benefício corrigido pelos valores de correção salarial fixado nesta convenção para todos os efeitos legais.

## **Cláusula 19 – Despesas com Transporte - Vale-Transporte**

### **VALE-TRANSPORTE**

Os bancos concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento as disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SOC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**Parágrafo único** - O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente a parcela que exceder a 100% (cem por cento) do valor gasto pelo deslocamento de ida e volta ao local de trabalho.

### **AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

Os bancos reembolsarão, mensalmente, aos seus empregados os gastos realizados com combustível quando usarem o seu veículo para fins de trabalho, para ir ao local de trabalho, realizar visitas a clientes ou fornecedores, ou qualquer outra atividade inerente a sua função que exija deslocamento.

**Parágrafo primeiro** – O reembolso será efetuado por Km (quilômetro) rodado a base de R\$ 2,04 (dois reais e quarenta centavos) por Km.

**Parágrafo segundo** – A comprovação será feita mediante planilha apresentada pelo colaborador e aprovada pelo Gestor imediato.

**Parágrafo terceiro** – Quando no deslocamento implicar pagamento de pedágio este também será reembolsado.

Parágrafo quarto – Quando o empregado em exercício de suas funções for obrigado a pagar estacionamento, este também será reembolsado mediante comprovação do gasto.

Parágrafo quinto – Os reembolsos serão efetuados diretamente na conta corrente do colaborador após aprovada pelo Gestor.

## **ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO**

### **Cláusula 20 - Abono de Falta do Estudante**

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

- a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola; e
- b) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

### **Cláusula 21 - Ausências Legais remuneradas**

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

- a) 4 (quatro) dias uteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias uteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias uteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;
- e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;
- f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação; e

g) nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer em juízo.

**Parágrafo primeiro** - Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

**Parágrafo segundo** - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós. E por descendentes: filhos e netos, na conformidade da lei civil.

**Parágrafo terceiro** - Os atestados médicos e odontológicos, bem como os documentos de comprovação das justificativas das ausências previstas nesta cláusula deverão ser entregues/encaminhados pelo empregado, ao banco, até o quinto dia útil após a sua emissão.

## **Cláusula 22 - Folga Assiduidade**

Os bancos concederão 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:

a) fruição de 1º.09.2022 a 31.08.2023, relativamente a frequência de 1º.09.2021 a 31.08.2022; e

b) fruição de 1º.09.2023 a 31.08.2024, relativamente a frequência de 1º.09.2022 a 31.08.2023.

**Parágrafo primeiro** - Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o banco.

**Parágrafo segundo** - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

**Parágrafo terceiro** - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

**Parágrafo quarto** - O banco que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como faltas abonadas, abono assiduidade, folga de aniversário, e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado no parágrafo primeiro.

## **Cláusula 23 - Ampliação da Licença-Maternidade**

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 10.854 de 10 de novembro de 2021

e, também, solicitação escrita da funcionária até o final do primeiro mês após o parto.

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

**Parágrafo segundo** - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo terceiro** - A concessão dessa ampliação fica condicionada a plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

**Parágrafo quarto** - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

## **Cláusula 24 - Ampliação da Licença-Paternidade**

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 20 (vinte) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 05 (cinco) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

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

**Parágrafo segundo** - O funcionário que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus a prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo terceiro** - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

**Parágrafo quarto** - Para efeito desta cláusula, serão beneficiários os pais que comprovem através da certidão de nascimento, documento da adoção, ou ainda, documento judicial.

## PROTEÇÃO AO EMPREGO

### Cláusula 25 - Estabilidades Provisórias de Emprego

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

- a) **gestante**: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) **alistado**: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **doença**: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **acidente**: por 18 (dezoito) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8.213, de 24.07.1991;
- e) filhos deficientes: por 36 meses para pai ou mãe que tiver filho com Autismo/TDH/TEA a contar da entrega do atestado de deficiência ao Empregador.
- f) **pré-aposentadoria**: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com o banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus a aposentadoria;
- g) **pré-aposentadoria**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
- h) **pré-aposentadoria**: para a mulher, será mantido o direito a estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às empregadas que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria;

i) **pai**: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e

j) **gestante/aborto**: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

**Parágrafo primeiro** - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras "e", "f" e "g", de que trata esta cláusula, devem ser observadas as seguintes condições:

a) a garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do empregado, a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir; e

b) na vigência do contrato individual de trabalho, esta cláusula não se aplica aos empregados que já tenham adquirido o direito ao benefício da aposentadoria proporcional, ainda que não o tenham requerido junto ao INSS.

## **Cláusula 26 - 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 banco, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

**Parágrafo único** - A opção retroativa do FGTS, na forma da presente cláusula, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do banco.

## **BENEFÍCIOS**

### **Cláusula 27 - Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário**

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

**Parágrafo primeiro** - A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar as seguintes condições:

a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1°.09.2024, com a mesma patologia ou outra que venha a se manifestar, aos funcionários que, em 1°.09.2024, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

b) a partir de 18 (dezoito) meses de licença, a cada período de 6 (seis) meses de licença e facultado ao banco submeter o funcionário à junta médica, devendo, para isto, notificar o empregado, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta;

c) recusando-se o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

**Parágrafo segundo** - A junta médica será composta por 2 (dois) médicos, sendo um de livre escolha do banco, e outro, por este escolhido, dentre o mínimo de 2 (dois) médicos indicados pelo sindicato profissional. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação por escrito da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos laudo do médico indicado pela outra parte.

**Parágrafo terceiro** - Além de pagar o profissional por ele indicado, o banco arcará com as despesas do médico por ele escolhido dentre os indicados pelo sindicato profissional, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

**Parágrafo quarto** - Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre o banco e o sindicato, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação serão de responsabilidade do banco, até o limite da tabela da Associação Médica Brasileira - AMB.

**Parágrafo quinto** - Quando o funcionário não fizer jus à concessão do auxílio-doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições do parágrafo primeiro, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

**Parágrafo sexto** - A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13° salário.

**Parágrafo sétimo** - O banco que já concede o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

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

**Parágrafo nono** - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo dez** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com os demais empregados.

## **Cláusula 28 - Seguro de Vida em Grupo**

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que estiver em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário.

**Parágrafo Único** - 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.

## **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Cláusula 29 - Jornada de 6 Horas - Intervalo Para Repouso e Alimentação**

Os bancos concederão, aos empregados que tenham jornada contratual maior que 4 (quatro) horas e não superior a 6 (seis) horas diárias, intervalo de repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, no caso de realização de horas suplementares a duração da jornada contratual.

**Parágrafo primeiro** - O intervalo de 30 (trinta) minutos adicionais previsto no *caput* para descanso ou alimentação não será computado na duração normal da jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo** - O intervalo para descanso ou alimentação poderá ser pré-assinalado.

**Parágrafo terceiro** - A aplicação pelo banco do disposto na presente cláusula, não caracteriza alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho.

**Parágrafo quarto** - O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados da área de teleatendimento/telemarketing.

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 quinto** - 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 sexto** - 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 *initinere*.

**Parágrafo sétimo** - 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 oitavo** - Os sindicatos profissionais convenientes 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 nono** - 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 décimo** - Havendo prestação de serviço em regime extraordinário será garantido o intervalo mínimo de 01 (uma) hora para descanso e refeição.

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

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

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

### **Cláusula 30 - Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias**

Por ocasião das férias regulares os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado a título de férias em 10 (dez) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

**Parágrafo primeiro** - Na hipótese de desligamento do empregado, independente do motivo, as parcelas vincendas serão descontadas de uma única vez, juntamente com as demais verbas no TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**Parágrafo segundo** - O parcelamento de que trata esta cláusula é restrito as verbas relacionadas ao adiantamento de salário recebido por ocasião das férias e não considera as verbas como abono pecuniário, 1/3 constitucional de férias, adiantamento do 13º salário nas férias.

### **Cláusula 31 - Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto**

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 520.000,00 (quinhentos e vinte mil reais).

**Parágrafo primeiro** - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementarará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por

ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

**Parágrafo segundo** - A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

**Parágrafo terceiro** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo mesmo índice de reajuste salarial.

## **Cláusula 32 - Transporte de Numerário**

Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as respectivas instituições bancárias representadas observarão o disposto na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, na Portaria DG/DPF nº 3.233 de 10/12/2012, e alterações posteriores destes instrumentos legais.

**Parágrafo único** - A FENABAN adotará, juntamente com as respectivas instituições bancárias representadas, providências necessárias para coibir o transporte realizado de forma distinta da regra contida no *caput*.

## **Cláusula 33 - Segurança Bancária**

Em caso de paralisação das atividades bancárias, em virtude de ato criminoso, o banco envidará esforços para a retomada das operações, incluindo a disponibilização de numerário para atendimento ao público, quando reputar viável, em virtude da importância do funcionamento da atividade econômica para a sociedade.

**Parágrafo primeiro** - Na ocorrência das situações previstas na cláusula que trata de indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os bancos adotarão as seguintes medidas:

- a) no caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, com comunicação à CIPA, onde houver;
- b) o empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido;
- c) em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso do crime de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial;
- d) o banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro; e

e) os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, serão discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária.

**Parágrafo segundo** - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

### **Cláusula 34- 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.

### **Cláusula 35 – 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\$6.440,41 (seis mil, quatrocentos e quarenta reais e quarenta e um centavos)**, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2023 até 31.08.2024, 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.

### **Cláusula 36 - Digitadores - Intervalo Para Descanso**

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3.751, de 23.11.1990.

### **Cláusula 37 - Monitoramento de Resultados**

No monitoramento de resultados, os bancos não divulgarão, publicamente, o *ranking* individual de seus empregados.

**Parágrafo único** - É vedado ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens no telefone particular do empregado durante o expediente bancário e, fora da jornada normal de trabalho, nem o corporativo ou particular.

## SAÚDE NO TRABALHO

### **Cláusula 38 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPAA**

Os bancos encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, a entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

**Parágrafo único** - Os bancos darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT aos empregados e ao sindicato.

### **Cláusula 39 - Exames Médicos Específicos**

O empregado poderá solicitar exames médicos específicos, que serão realizados a critério de médico indicado pelo banco. Os resultados serão fornecidos ao empregado solicitante.

### **Cláusula 40 - Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido**

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2024, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

---

<b>Vínculo Empregatício com o Banco</b>	<b>Período de Utilização do Convênio</b>
Até 5 (cinco) anos	90 (noventa) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	120 (cento e vinte) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	365 (trezentos e sessenta e cinco) dias

---

**Parágrafo único** - Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de agosto de 2024, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024.

## **Cláusula 41 - Programa de Retorno ao Trabalho**

Os bancos instituirão o Programa de Retorno ao Trabalho, cujo objetivo é assegurar, através de equipe multiprofissional, condições para a manutenção ou a reinserção do empregado no trabalho, após o diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa.

**Parágrafo primeiro** - Farão parte do Programa os empregados que:

a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por auxílio-doença previdenciário (B-31), ou por auxílio-doença acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento; e

b) tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez, e que no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento.

**Parágrafo segundo** - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que comprove a redução da capacidade laborativa, o banco, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida.

**Parágrafo terceiro** - O Programa de Retorno ao Trabalho deverá ser implementado pela área de Saúde Ocupacional do Banco e será discutido com o Sindicato da categoria profissional. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará no programa.

**Parágrafo quarto** - 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 e o histórico médico;

b) definição das atividades - a equipe multiprofissional, juntamente com o gestor e o empregado, definirá as atividades que poderão ser executadas pelo empregado, de acordo com a sua capacidade laborativa, considerando os relatórios da equipe de reabilitação do INSS, quando for o caso;

c) ações de desenvolvimento - a área de Saúde Ocupacional identificará as necessidades de requalificação profissional e encaminhará o empregado aos programas de desenvolvimento necessários. O empregado, se participante do programa, somente retornará ao trabalho após a execução de todas as etapas recomendadas ou, após a cessação do benefício pelo INSS; e

d) acompanhamento - a partir do término do Programa de Retorno ao Trabalho, o empregado permanecerá em acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, por um período de até 6 (seis) meses, para adoção de eventuais medidas necessárias, visando recuperar a capacidade laborativa.

**Parágrafo quinto** - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, o prazo previsto na letra "d" do parágrafo quarto poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais, deverá ser reencaminhado ao INSS.

## **Cláusula 42 - Acidentes de Trabalho**

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, a relação de todos os empregados afastados por Acidentes de Trabalho.

**Parágrafo Único:** Será, também, considerado acidente de trabalho aquele que ocorrer no percurso da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência por qualquer meio de locomoção, e ainda, se ocorrer durante o horário do intervalo para almoço.

## **Cláusula 43 - Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 dias**

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, até o 5º (quinto) dia útil após a sua emissão.

**Parágrafo único** - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, mediante o recebimento do atestado médico nos termos do *caput* desta cláusula, o banco requererá, até o 30º (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20º (vigésimo) dia do afastamento, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente aquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios.

## **Cláusula 44 - Declaração do Último dia Trabalhado (DUT)**

Ao empregado afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, que comprove haver requerido o benefício diretamente ao INSS, fica assegurada a entrega, pelo banco, da Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT).

**Parágrafo primeiro** - Para os fins previstos no *caput* desta cláusula, o empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.

**Parágrafo segundo** - Atendida, pelo empregado, a condição prevista no parágrafo anterior, o banco entregará a "DUT" até 2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica.

## DIVERSIDADE

### **Cláusula 45 - Extensão de Vantagens - Relação Homoafetiva**

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

**Parágrafo primeiro** - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 128,28.03.2022 (D.O.U de 29.03.2022) e legislação posterior.

**Parágrafo segundo** - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os bancos divulgarão, internamente, as vantagens de que trata o *caput* desta cláusula e determinarão que a opção do(a) empregado(a) será feita diretamente à área de Recursos Humanos.

## PREVENÇÃO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

### **Cláusula 46 - Do Repúdio à Violência Doméstica e Familiar Contra A Mulher**

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

### **Cláusula 47 - Do Comunicado Interno Sobre a Prevenção à Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**

Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

**Parágrafo único** - Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis, pelo banco.

## **Cláusula 48 - Do Canal de Apoio**

O banco informará qual o canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

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

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

## **Cláusula 49 - Medidas de Apoio**

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:

a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e

b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

## **Cláusula 50 - Outras Medidas, a Critério do Banco**

O banco, a seu critério, poderá:

a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;

b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

## **Cláusula 51 - Da Participação do Sindicato Profissional**

O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

### **Cláusula 52 - Do Acompanhamento**

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado na Comissão Bipartite de Diversidade.

### **Cláusula 53 - Da Responsabilidade do Banco**

O banco não poderá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado o canal previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

## **CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

### **Cláusula 54 - Aviso Prévio Proporcional**

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

---

<b>Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco</b>	<b>Pagamento do aviso prévio proporcional indenizado</b>
Até 5 (cinco) anos	30 (trinta) dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) e 1 (um dia) até 10 (dez) anos completos	45 (quarenta e cinco) dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 (sessenta) dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 dia até 25 (vinte e cinco) anos	90 (noventa) dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 25 (vinte e cinco) anos em diante	180 (cento e oitenta) dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

---

**Parágrafo primeiro** - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, incise II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas nesta Convenção com as condições previstas nos citados textos legais.

**Parágrafo segundo** - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

**Parágrafo terceiro** - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487, da CLT.

**Parágrafo quarto** - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob n° 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ n° 485, de 2 de junho de 2016.

## **Cláusula 55 - Férias Proporcionais**

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fara jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superiores a 14 (catorze) dias.

## **Cláusula 56 - Carta de Dispensa**

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito pessoalmente pelo gestor.

## **APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL**

### **Cláusula 57 - 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.

## **Cláusula 58 - Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho - Adesão Voluntária**

Os bancos que aderirem ao Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho, por meio de Termo de Entendimento, cujo conteúdo segue abaixo, realizarão, até maio de 2025, reunião de acompanhamento das iniciativas até então realizadas, em conjunto com a FENABAN e a CONTEC.

**Parágrafo único** - O Termo de Entendimento para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

*TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO*

*Em consonância com o objetivo de aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão, e respeitando as características da cultura e dos valores organizacionais particulares, o Banco signatário deste instrumento, em seus Programas de Desenvolvimento Gerencial aplicáveis aos empregados que atuam na gestão de pessoas, dará ênfase a conteúdos que contribuam para a melhoria das relações de trabalho.*

**Parágrafo primeiro** - *O conteúdo desses programas será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados a Comunicação, a Saúde e ao Ambiente de Trabalho, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional.*

**Parágrafo segundo** - *O programa de que trata o presente instrumento será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados - COE.*

**Parágrafo terceiro** - *O presente TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO vigera exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.*

## **Cláusula 59 - Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho - Adesão Voluntária**

A adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se dará pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão a presente cláusula.

**Parágrafo único** - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado voluntariamente pelos bancos, terá o seguinte teor:

**"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO**

*O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na cláusula de MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DO TRABALHO, da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.*

**CLÁUSULA SEGUNDA - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO**

*O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo adota os seguintes princípios, visando a prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:*

- a. valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;*
- b. conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável e*
- c. promoção de valores éticos e legais; e*
- d. comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.*

**Parágrafo primeiro** - *O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.*

**Parágrafo segundo** - *As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:*

- a. declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;*
- b. disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;*
- c. avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;*
- d. consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal com critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e*
- e. ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.*

**Parágrafo terceiro** - O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

**Parágrafo quarto** - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

a. apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;

a.1) na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, está se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;

b. a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;

c. os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;

d. a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;

d.1) a denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;

e. o banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la;

f. o sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;

f.1) a denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante; e

g. o banco avaliará a possibilidade de realocação para outra dependência, do empregado cuja denúncia tiver sido considerada procedente.

### **CLÁUSULA 3ª - VIGENCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Cláusula 60 - Requalificação / Realocação - Adesão Voluntária**

A requalificação e a realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão pelos bancos que, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula, o qual será aplicado em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que reduzem em

obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

**Parágrafo único** - O instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para adesão à presente cláusula a ser firmado pelos bancos, terá o seguinte teor:

#### **"CLÁUSULA 1a - DA FINALIDADE DO INSTRUMENTO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho para adesão ao disposto na cláusula REQUALIFICAÇÃO I REALOCAÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho, pelo qual as partes estabelecem que a requalificação e realocação de empregado, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão consoante aos critérios previstos nesta Cláusula.

**Parágrafo primeiro** - O banco adere ao presente instrumento, a fim de aplica-lo em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas ou mudanças nas atividades que reduzem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

**Parágrafo segundo** - O banco divulgará as vagas existentes de forma acessível a todos os empregados referidos no parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro** - O banco comunicará aos empregados referidos no parágrafo primeiro, os requisitos e as competências requeridos para cada vaga existente.

**Parágrafo quarto** - independentemente de idade, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, poderão inscrever-se para participar da seleção aos programas de requalificação e realocação todos os empregados referidos no parágrafo primeiro, que atendam aos requisitos básicos das vagas existentes, e que, no caso de requalificação, tenham condições de ser qualificados para essas vagas em curto espaço *de tempo conforme avaliação do banco*.

**Parágrafo quinto** - Observado o processo seletivo previsto no parágrafo quarto, ficará a critério do banco a escolha do empregado que participará tanto da requalificação como da realocação.

**Parágrafo sexto** - As partes reconhecem que o apoio da alta direção, o compromisso dos gestores e o comprometimento do empregado serão fundamentais para o sucesso do programa.

**Parágrafo sétimo** - Respeitadas as condições previstas nos parágrafos terceiro, quarto, e quinto, o banco definirá as necessidades de requalificação do empregado referido no parágrafo primeiro e arcará com o investimento necessário a sua qualificação técnica.

**Parágrafo oitavo** - A efetividade dos programas de requalificação e realocação será verificada em dois níveis de acompanhamento:

a. Reuniões de acompanhamento dos resultados específicos do banco, entre os representantes deste e da comissão de empregados coordenada pela CONTEC; e

b. Reuniões de acompanhamento de natureza qualitativa, entre a CONTEC e a Comissão de Negociações da FENABAN.

## **Cláusula 61 - Qualificação Profissional / Certificação aos Empregados Ativos**

Na hipótese de o banco exigir do empregado a certificação para comercialização de produtos de investimento, CPA 10 ou CPA 20, reembolsará ao empregado o valor da inscrição na prova de certificação, desde que tenha ele obtido aprovação no exame respectivo.

**Parágrafo único** - Para certificações obtidas antes da admissão, o banco ficará desonerado do reembolso.

## **Cláusula 62 - Requalificação Profissional**

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2024, até o limite de R\$ 2.023,83 (dois mil, vinte e três reais e oitenta e três centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

**Parágrafo primeiro** - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da comunicação da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da solicitação.

**Parágrafo segundo** - O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

**Parágrafo terceiro** - O banco poderá optar para fazer o reembolso ao ex-empregado.

**Parágrafo quarto** - Os empregados dispensados até 31.08.2024 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026.

**Parágrafo quinto** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 3% (três por cento).

## **Cláusula 63 - Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença**

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial, percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que, cumulativamente:

- a) tenha sido considerado inapto pelo médico do trabalho do banco; e
- b) comprove ter apresentado recurso válido a Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro Social - JR/CRSS.

**Parágrafo primeiro** - Em qualquer hipótese, a concessão do adiantamento referido nesta cláusula fica condicionada à solicitação formal do empregado ao banco, que deverá ser entregue em até 7 (sete) dias úteis anteriores à data da perícia médica. Neste mesmo documento, o empregado autorizará previamente o respectivo reembolso do valor adiantado pelo banco, nos seguintes prazos e condições:

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

b) caso o valor recebido do INSS for inferior ao valor adiantado pelo Banco Empregador, o empregado poderá pagar a diferença em até 6 (seis) parcelas, sem juros e correção monetária;

c) em caso de indeferimento do benefício, ou do não provimento do recurso, o valor do adiantamento não será descontado; e

d) na ocorrência de rescisão contratual, os valores relativos ao adiantamento que ainda não tiverem sido reembolsados ao banco serão deduzidos integralmente, sem juros, do valor total das verbas rescisórias devidas ao empregado, em sendo insuficiente este, mediante débito do saldo remanescente em conta corrente, ressalvada a hipótese mencionada na letra "b" deste parágrafo.

**Parágrafo segundo** - O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que deixar de comparecer à perícia médica agendada pelo INSS, ou requerer remarcação da mesma. Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em consonância com o parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - O empregado que deixar de comunicar ao banco, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do comunicado, perderá o direito ao

adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.

**Parágrafo quarto** – O adiantamento de que trata a presente cláusula não poderá ultrapassar o período máximo de 120 (cento e vinte) dias para todos os fins.

**Parágrafo quinto** - O adiantamento do benefício previdenciário será concedido mediante a apresentação, pelo empregado, do atestado médico indicando afastamento superior a 15 (quinze) dias, até o 5º dia útil a contar da data da sua emissão, e da comprovação do agendamento da 1ª (primeira) perícia médica, a ser realizada pelo INSS.

**Parágrafo sexto** - Esta cláusula não altera as condições estabelecidas nas cláusulas que tratam do auxílio-alimentação, do décimo terceiro auxílio-alimentação e da complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo sétimo** - O adiantamento previsto nesta cláusula não será cumulativo com o pagamento referido na cláusula de complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo oitavo** - As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a buscar, em conjunto, entendimentos perante a Previdência Social visando solução sistêmica para as questões que dão origem às dificuldades cujos efeitos à presente cláusula se propõe a minimizar.

**Parágrafo nono** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas nos acordos coletivos ou instrumentos normativos internos dos quais façam parte os signatários da presente Convenção.

## **Cláusula 64 - Programa de Cultura do Trabalhador - 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\$ 257,46 (duzentos e cinquenta e sete 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 01.09.2023 até 31.08.2024, acrescido de aumentoreal 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 valorexpresso 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.

## **Cláusula 65 - Priorização da Negociação Coletiva**

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

### **CLAUSULA 10 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos - aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes.

### **CLAUSULA 11 - VIGENCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos tem vigência de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

## **TELETRABALHO**

### **Cláusula 66 - Teletrabalho ou Trabalho Remoto**

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

**Parágrafo primeiro** – O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

**Parágrafo segundo** – O banco deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio físico, digital, presencial ou à distância.

**Parágrafo terceiro** – Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definido pelo banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.

**Parágrafo quarto** – O banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho ou trabalho remoto, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o vale-transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário base. Caso haja alteração legislativa específica nesse sentido o desconto será feito de forma proporcional à utilização por parte do empregado.

**Parágrafo quinto** – O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho.

**Parágrafo sexto** – O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

**Parágrafo sétimo** – As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

## **Cláusula 67 - Alteração Entre Regimes de Trabalho**

O estabelecimento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo banco ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação por qualquer meio, ao empregado.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de o empregado de uma área sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, o banco analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do banco, poderá alocar o funcionário em regime presencial.

**Parágrafo segundo** – Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregado, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo previsto no caput desta cláusula será de trinta dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio.

## **Cláusula 68 - Jornada no Teletrabalho ou Trabalho Remoto**

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

**Parágrafo primeiro** – O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

**Parágrafo segundo** – Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

**Parágrafo terceiro** – O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**Parágrafo quarto** – O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas etc) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.

**Parágrafo quinto** – Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

## **Cláusula 69 - Da Ajuda de Custo**

O banco pagará ao empregado, que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

**Parágrafo primeiro** – Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo segundo** – O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no caput desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

**Parágrafo terceiro** – O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do caput desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

**Parágrafo quarto** – O valor previsto no caput desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2025 pelo mesmo índice do salário aplicado em 1º.09.2025.

**Parágrafo quinto** – As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula vigorará a partir de 01.09.2024, para os bancos que ainda não adotam controle de jornada.

## **Cláusula 70 - Equipamentos para o Teletrabalho**

Os equipamentos que, a critério do banco, vierem a ser disponibilizados ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto serão fornecidos em comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

**Parágrafo único** – As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco, quando necessárias, serão custeadas e previamente autorizadas por este, bem como deverão ocorrer durante a jornada normal de trabalho.

## **Cláusula 71 - Precauções para Promoção da Saúde e Outras Disposições**

O banco promoverá orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

### **Ambiente de Trabalho**

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

## **Equilíbrio vida pessoal/profissional**

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (*smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.*).

## **Saúde emocional**

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

## **Ergonomia**

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018.

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;
- g. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- h. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- i. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- j. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- k. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- l. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

**Parágrafo primeiro** - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

**Parágrafo segundo** - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

**Parágrafo terceiro** - O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação.

## **Cláusula 72 - Igualdade de Tratamento**

Será assegurado ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:

- a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e
- b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

## **Cláusula 73 - Canal de Acesso**

O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que necessário, entrar em contato com o banco, por meio do canal indicado.

## **Cláusula 74 - Empregada Vítima de Violência Doméstica**

O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

## **Cláusula 75 - Confidencialidade**

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

## **Cláusula 76 - Pessoaalidade**

O teletrabalho ou trabalho remoto deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

## **Cláusula 77 - Acompanhamento**

O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, constituído especificamente para este fim.

## **ASSÉDIO SEXUAL**

### **Cláusula 78 - Do Repúdio ao Assédio Sexual**

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de assédio sexual.

### **Cláusula 79 - Do Comunicado Interno Sobre a Prevenção do Assédio Sexual**

Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de assédio sexual, por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

**Parágrafo único** - Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de assédio sexual, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

### **Cláusula 80 - Do Canal de Denúncia**

O banco informará o canal de denúncia que tratará de questões relacionadas às situações de assédio sexual.

**Parágrafo único** - O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de denúncia, por meio do qual o empregado que se sentir assediado sexualmente poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

### **Cláusula 81 - Medidas de Apoio**

O empregado vítima de assédio sexual poderá solicitar, por exemplo, realocação para outra dependência.

**Parágrafo único** - O banco terá liberdade para decidir sobre a aceitação da solicitação indicada no *caput* desta cláusula.

### **Cláusula 82 - Da Participação do Sindicato Profissional**

O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de denúncia.

### **Cláusula 83 - Do Acompanhamento**

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado pela Comissão Bipartite de Diversidade, que tem por finalidade o acompanhamento e eventual aperfeiçoamento do mecanismo de prevenção.

## **VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**

### **Cláusula 84 - Iniciativas de Prevenção à Violência Contra a Mulher**

As partes estabelecem que serão realizadas iniciativas, por meio de instituto(s) especializado(s), contratados especificamente para esse fim, para conscientização a respeito da prevenção à violência contra a mulher. Essas iniciativas se dividirão em 3 (três) eixos de atuação:

- a) **Sociedade civil**: O instituto contratado apresentará proposta de conscientização acerca das medidas para prevenção à violência contra a mulher, voltada a comunidade que apresente elevados indicadores de ocorrências desta natureza, justificando os critérios para escolha da mesma, acompanhado de cronograma e plano de ação;
- b) **Entidades Sindicais**: O instituto contratado deverá elaborar, disponibilizar e ministrar treinamento para representantes que vierem a ser indicados pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho; e
- c) **Grupos Técnicos de Diversidade**: O instituto contratado realizará até 10 (dez) reuniões **por ano, com** integrantes de Grupos Técnicos de

Diversidade, para fins de consultoria e aconselhamento sobre o tema, assegurando o fornecimento de material, caso seja solicitado.

**Parágrafo primeiro** – As atividades previstas no caput desta cláusula serão divididas em duas fases:

a) **Planejamento**: que terá duração de 3 meses, no período de outubro a dezembro/2024;

b) **Execução**: que terá duração de 12 meses, no período de janeiro a dezembro/2025

**Parágrafo segundo** – As fases previstas no parágrafo anterior serão acompanhadas pelos Grupos Técnicos de Diversidade.

**Parágrafo terceiro** – Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN.

## **METAS**

### **Cláusula 85 – Metas**

Os bancos que possuem Comissão de Organização dos Empregados – COE ou Comissão Executiva dos Empregados – CEE incluirão na pauta da primeira reunião de 2025, o tema das metas e as formas de seu acompanhamento pelos bancos.

**Parágrafo Primeiro** – O banco que não mantiver COE ou CEE, mas possuir acordo coletivo de trabalho vigente, deverá acatar pedido, formalizado até 31.01.2025, pelo sindicato profissional que coordena a negociação coletiva, para realização de reunião para tratar do tema previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo segundo** – O assédio moral é uma violência psicológica cometida pelo empregador ou o seu preposto contra o empregado e que o expõe a situações humilhantes, exigindo dele metas inatingíveis, delegando a ele cada vez menos tarefas e alegando sua incapacidade. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição capaz de acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

**Parágrafo terceiro** – O assédio moral quando denunciado será apurado através das Relações Sindicais e levado ao COE de cada banco para fins de solução do conflito, extinção do assédio e punição de seu autor.

## **SISTEMA DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**

## **Cláusula 86 - Sistemas de Segurança para Estabelecimentos Financeiros**

Considerando a redução no número de assaltos a agências e postos de atendimento, o que demonstra uma queda contínua, significativa e sustentável de ocorrências, bem como as novas características e tendências das atividades bancárias e das medidas de segurança adotadas.

**Parágrafo primeiro** - As partes assumem compromisso de constituírem um Grupo de Trabalho Bipartite Específico para avaliar os dados estatísticos relativos à segurança bancária, bem como a possibilidade de acordo acerca da adoção de dispositivos de segurança, além dos obrigatoriamente previstos no artigo 2º, da Lei nº 7.102/1983, nos seguintes estabelecimentos:

- a) agências e postos de atendimento em houver guarda de valores e movimentação de numerário; e
- b) agências de reduzido fluxo de numerário, assim entendidas as dependências destinadas ao atendimento aos clientes e ao público em geral, no exercício de atividades da instituição, não podendo ser móvel ou transitória, caracterizadas pelo reduzido valor de numerário acessível ao funcionário, que não pode ser superior à 20.000 (vinte mil) Ufir/dia.

**Parágrafo segundo** - O Grupo de Trabalho Bipartite Específico também avaliará os dados estatísticos relativos à segurança bancária das unidades de negócios, assim entendidas as dependências com atendimento ao público, caracterizadas pela ausência da guarda de valores ou movimentação de numerário, destinadas ao fomento de negócios com pessoas físicas e jurídicas e à prestação de serviços para os quais a instituição esteja regularmente habilitada, dando aos clientes, inclusive, a possibilidade e orientação de atendimento em outros meios.

**Parágrafo terceiro** - A Polícia Federal, por meio do Despacho DICO/CGCSP/DIREX/PF 23866376 SEI 08001.001787/2022-42, dispõe que a Lei nº 7.102/1983 não se aplica às unidades de negócios, ainda que estas contem com equipamentos de autoatendimento, como os caixas eletrônicos, ficando desobrigadas de manter qualquer dispositivo de segurança ou de terem aprovação de plano de segurança.

**Parágrafo quarto** - Sem prejuízo do entendimento da Polícia Federal mencionado no parágrafo anterior, durante a vigência do Grupo de Trabalho Bipartite Específico, as partes estabelecem que serão obrigatoriamente instalados e mantidos somente os seguintes dispositivos de segurança nessas unidades:

- I. alarme interligado entre a unidade de negócios e outra unidade da instituição financeira, empresa de serviços de segurança ou órgão policial mais próximo; ou
- II. sistemas de circuito interno e externo de imagens, com filmagem e gravação.

## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

### Cláusula 87 - A Negociação Coletiva e a Covid-19

A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID-19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19, pelas partes signatárias, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

**Parágrafo primeiro** - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;
- e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;
- f) proteção ao grupo de risco; e
- g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.

**Parágrafo segundo** - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo prioridade nas reuniões periódicas entre a CONTEC e a Comissão de Negociações da FENABAN.

### Cláusula 88 - Abrangência Territorial

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes, respeitado o disposto na Resolução CMN nº 4.820 de 29.05.2020, com a redação dada pela Resolução CMN nº 4.885 de 23/12/2020.

## CLÁUSULAS NOVAS

### Cláusula 89- 13ª CESTA REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, inclusive aposentados, até o último dia útil do mês de novembro de 2024, décima terceira cesta refeição no valor de **R\$1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R\$ 61,39 (sessenta e um reais e trinta e nove centavos)**, 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.

### Cláusula 90- 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 2024, décimo terceiro auxílio creche/auxílio babá, no valor de **R\$1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze 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.

### Cláusula 91- AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR

As empresas abrangidas por esta Convenção reembolsarão aos seus empregados, o valor mensal de **R\$1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais)**, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

### Cláusula 92 - 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.

## **Cláusula 93 - 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/ou de difícil acesso.

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

## **Cláusula 94 - AUXÍLIO PERMANÊNCIA**

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

## **Cláusula 95 - 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:

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

I - 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 a 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;

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

**a)** 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;

**b)** 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;

**c)** 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.

**d)** 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\$200,00 (duzentos reais) mensais.

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.

## **Cláusula 96 - 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.

## **Cláusula 97 - 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.

## **Cláusula 98 - 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.

## **Cláusula 99 – 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 CONTEC e FENABAN.

## **Cláusulas 100 - 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 CONTEC e FENABAN.

## **Cláusulas 101 - 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 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 sujeitas 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.

## **Cláusula 102 - 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.

## **Cláusula 103 - 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.

## **Cláusula 104 - 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 qualificações dos contratantes;
- ii. Descrição das atividades;
- iii. Remuneração contratada;
- iv. Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;

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

## **Parágrafo 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 parlocal 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.
  - xvii. Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exclusivamente durante a jornada normal de trabalho, sendo que os custos serão arcados pela empresa.
  - xviii. 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\$522,90 (quinhentos e vinte e dois reais e noventa centavos) por mês, a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido entre 01.09.2023 até 31.08.2024, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo 4º** - 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.

## **Cláusula 105 - 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 03 (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.

## **Cláusula 106 - 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 o labor 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 10** - 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%.

## **Cláusula 107 - 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 destinados 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 e idade.

## **Cláusula 108 - 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 Eletrônicas” 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.

## **Cláusula 109 - 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.

## **Cláusula 110 - 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.

## **Cláusula 111 - 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 conveniente, 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.

## **Cláusula 112 - 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 CONTEC 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 denexo 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.

## **Cláusula 113 - 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.

## **Cláusula 114 - 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.

## **Cláusula 115 - 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 dessa cláusula 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.

## **Cláusula 116 - 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.

## **Cláusula 117 - 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 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.

## **Cláusula 118 - 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.

## **Cláusula 119 - 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 a pandemia da COVID 19, e em situações similares, 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** - 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 8º** - 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.

**Parágrafo 9º** - 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.

## **Cláusula 120 - 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 nº9.656/98, 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 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 melhoros atender na região de lotação.

**Parágrafo 10** - Serão criados conselhos deliberativos de usuários com representação paritários 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.

## **Cláusula 121 - 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 de sua remuneração.

## **Cláusula 122 - 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 CONTEC, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

## **Cláusula 123 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO**

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

As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, 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.

- e) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, 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 convenientes 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 adequadadurante 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.

## **Cláusula 124 - 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 cobranças 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.

## **Cláusula 125 - 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 1º** - 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 2º** - O plano de benefício terá caráter universal, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

**Parágrafo 3º** - 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 sindicatárias desta Convenção.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - 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 6º** - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos.

**Parágrafo 7º** - 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 8º** - 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 9º** - 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.

## **Cláusula 126 - 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.

### **Cláusula 127 - ULTRATIVIDADE**

As partes acordam, que ficam garantidas todas as cláusulas aqui pactuadas, até a assinatura de um novo instrumento coletivo de trabalho.

### **Cláusula 128 - VIGÊNCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026.

Uberlândia- MG, 21 de junho de 2024.

## PAUTA DE REVINDICAÇÕES DA PLR – 2024/2026

### PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS DOS BANCOS

#### EXERCÍCIOS 2024 e 2025

#### CLÁUSULA 1ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) – EXERCÍCIO 2024

Ao empregado admitido até 31.12.2023 e em efetivo exercício em 31.12.2024, convencionou-se o pagamento pelo banco, até 01.03.2025, a título de “PLR”, de até 15% (quinze por cento) do lucro líquido do exercício de 2024, a qual será composta de duas parcelas, uma denominada Regra Básica e outra de Parcela Adicional, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula:

**a) Regra Básica:**

Correspondente a 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2024, mais o valor fixo de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), limitada ao valor individual de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados na “Regra Básica” observarão, em face do exercício de 2024, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 7% (sete por cento) do lucro líquido do banco. Se o valor total da “Regra Básica” da PLR for inferior a 7% (sete por cento) do lucro líquido do banco apurado no exercício de 2024, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 (dois inteiros e dois décimos) salários do empregado, limitado a 44.000,00 (quarenta mil reais) ou até que o valor total da “Regra Básica” da PLR atinja 7% (sete por cento) do lucro líquido, o que vier acontecer primeiro.

**Nota Interpretativa:**

Para fins de interpretação do disposto nesta cláusula, desde que a presente regra foi originalmente incluída na convenção coletiva de trabalho, a vontade coletiva das partes foi de dispor que, na aplicação da regra acima:

**a)** O fator de 2,2 salários acima citado somente seria aplicável aos empregados que recebessem salário mensal igual ou inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)

**b)** Já o teto de R\$ 44.000,00 (quarenta e quatro mil reais) seria pago exclusivamente aqueles que auferissem salário superior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

**a.1)** No pagamento da “Regra Básica” da PLR o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2024 em razão de planos próprios, dado que possuem a mesma natureza jurídica, qual seja, indenizatória, conforme § 3º do art. 2º da Lei 10.101/2000.

**b) Parcela Adicional**

O valor desta parcela será determinado pela divisão linear da importância equivalente a 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do lucro líquido do exercício de 2024, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras desta convenção.

**b.1)** A “parcela adicional” não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios.

**Parágrafo primeiro** – O empregado admitido até 31.12.2024 e que se afastou a partir de 01.01.2025, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da participação nos lucros ou resultados, ora estabelecido.

**Parágrafo segundo** – Ao empregado admitido a partir de 01.01.2024, em efetivo exercício em 31.12.2024, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

**Parágrafo terceiro** – Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, será devido o pagamento proporcional, até 01.03.2025, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o ex-empregado solicite formalmente ao banco, até 31.01.2025, caso não tenha conta corrente ativa junto ao banco ex-empregador. Na hipótese de que o ex-empregado ainda tenha conta corrente ativa, o banco efetuará o depósito na conta do empregado.

**Parágrafo quarto** – O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2024 (balanço de 31.12.2024) estará desobrigado do pagamento da PLR.

## **CLÁUSULA 2ª – ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR – EXERCÍCIO 2024**

Excepcionalmente, e respeitados os termos do caput e dos parágrafos da cláusula primeira, o banco efetuará, até o dia 30.09.2024, o pagamento de antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula:

**a) Regra Básica**

Parcela correspondente a 54% (cinquenta e quatro por cento) do salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2024, acrescido do valor fixo de R\$ 2200,00 (dois mil e duzentos reais) respeitado o teto de 15% sobre o lucro apurado no primeiro semestre do ano de 2024.

**a.1)** No pagamento da antecipação da “Regra Básica” da Participação nos Lucros ou Resultados o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2024, em razão de planos próprios, dado que possuem a mesma natureza jurídica, qual seja, indenizatória, conforme § 3º do art. 2º da Lei 10.101/2000.

**b) Parcela Adicional**

O valor desta parcela da antecipação será determinado pela divisão linear da importância equivalente a 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do lucro líquido apurado no 1º semestre de 2024, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras desta convenção, em partes iguais.

**b.1)** A antecipação da parcela adicional não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios.

**Parágrafo primeiro** – O empregado admitido até 31.12.2023 e que se afastou a partir de 01.01.2024, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, fará jus ao pagamento integral da antecipação de que trata a presente cláusula, se pertencente ao quadro funcional na data da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo segundo** – Ao empregado admitido a partir de 01.01.2024, em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2024. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

**Parágrafo terceiro** – Ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 02.08.2024 e a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, será efetuado o pagamento da antecipação prevista nesta cláusula, até 10.10.2024, na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o ex-empregado solicite formalmente ao banco, até 10.09.2024, caso não tenha conta corrente ativa junto ao banco ex-empregador. Na hipótese de que o ex-empregado ainda tenha conta corrente ativa, o banco efetuará o depósito na conta do empregado.

**Parágrafo quarto** – Os empregados que não se enquadrarem nas condições previstas no caput e parágrafos primeiros, segundo e terceiro desta cláusula, não terão direito à PLR, integral ou proporcional.

**Parágrafo quinto** – O banco que apresentou prejuízo no 1º semestre de 2024 (balanço de 30.06.2024) está isento do pagamento da antecipação.

## **CLÁUSULA 3ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) – EXERCÍCIO 2025**

Ao empregado admitido até 31.12.2024 e em efetivo exercício em 31.12.2025, convencionou-se o pagamento pelo banco, até 01.03.2026, a título de “PLR”, de até 15% (quinze por cento) do lucro líquido do exercício de 2025, a qual será composta de duas parcelas, uma denominada Regra Básica e outra de Parcela Adicional, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula:

**a) Regra Básica**

Correspondente a 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2025, mais o valor fixo da PLR 2024 a ser reajustado pelo INPC/IBGE de SET/2024 a AGO/2025, acrescido de 5% (cinco por cento), limitada ao valor individual de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), reajustado pelo INPC/IBGE de SET/2024 a AGO/2025, acrescido de 5% (cinco por cento). O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados na “Regra Básica” observarão, em face do exercício de 2025, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 7% (sete por cento) do lucro líquido do banco no exercício de 2025. Se o valor total da “Regra Básica” da PLR for inferior a 7% (sete por cento) do lucro líquido do banco, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 (dois inteiros e dois décimos) salários do empregado, limitado ao valor de 44.000,00 (quarenta e quatro mil reais) reajustado pelo INPC/IBGE de SET/2024 a AGO/2025, acrescido de 5% (cinco por cento). ou até que o valor total da “Regra Básica” da PLR atinja 7% (sete por cento) do lucro líquido, o que vier acontecer primeiro.

**Nota Interpretativa:**

Para fins de interpretação do disposto nesta cláusula, desde que a presente regra foi originalmente incluída na convenção coletiva de trabalho, a vontade coletiva das partes foi de dispor que, na aplicação da regra acima:

a) O fator de 2,2 salários acima citado somente seria aplicável aos empregados que recebessem salário mensal igual ou inferior ao limitador desta regra básica.

b) Já o teto da PLR 2025 seria pago exclusivamente aqueles que auferissem salário superior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), com atualização prevista na PLR 2025.

a.1) No pagamento da “Regra Básica” da PLR o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2025 em razão de planos próprios, dado que possuem a mesma natureza jurídica, qual seja, indenizatória, conforme § 3º do art. 2º da Lei 10.101/2000.

**b) Parcela Adicional**

O valor desta parcela será determinado pela divisão linear da importância equivalente a 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do lucro líquido do exercício de 2025, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras desta convenção.

b.1) A “parcela adicional” não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios.

**Parágrafo primeiro** – O empregado admitido até 31.12.2024 e que se afastou a partir de 01.01.2025, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da participação nos lucros ou resultados, ora estabelecido.

**Parágrafo segundo** – Ao empregado admitido a partir de 01.01.2025, em efetivo exercício em 31.12.2025, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

**Parágrafo terceiro** – Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, será devido o pagamento proporcional, até 01.03.2026, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o ex-empregado solicite formalmente ao banco, até 31.01.2026, caso não tenha conta corrente ativa junto ao banco ex-empregador. Na hipótese de que o ex-empregado ainda tenha conta corrente ativa, o banco efetuará o depósito na conta do empregado.

**Parágrafo quarto** – O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2025 (balanço de 31.12.2025) estará desobrigado do pagamento da PLR.

## **CLÁUSULA 2ª – ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR – EXERCÍCIO 2025**

Excepcionalmente, e respeitados os termos do caput e dos parágrafos da cláusula primeira, o banco efetuará, até o dia 30.09.2025, o pagamento de antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados, mediante a aplicação das regras estabelecidas nesta cláusula:

### **a) Regra Básica**

Parcela correspondente a 54% (cinquenta e quatro por cento) do salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2025, acrescido do valor fixo pago na PLR 2024, a ser reajustado pelo INPC/IBGE de SET/2024 a AGO/2025, acrescido de 5% (cinco por cento), respeitado o teto de 15% sobre o lucro apurado no 1º primeiro semestre de 2025.

**a.1)** No pagamento da antecipação da “Regra Básica” da Participação nos Lucros ou Resultados o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 2025, em razão de planos próprios, dado que possuem a mesma natureza jurídica, qual seja, indenizatória, conforme § 3º do art. 2º da Lei 10.101/2000.

### **b) Parcela Adicional**

O valor desta parcela da antecipação será determinado pela divisão linear da importância equivalente a 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do lucro

líquido apurado no 1º semestre de 2025, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras desta convenção, em partes iguais.

**b.1)** A antecipação da parcela adicional não será compensável com valores devidos em razão de planos próprios.

**Parágrafo primeiro** – O empregado admitido até 31.12.2024 e que se afastou a partir de 01.01.2025, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, fará jus ao pagamento integral da antecipação de que trata a presente cláusula, se pertencente ao quadro funcional na data da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo segundo** – Ao empregado admitido a partir de 01.01.2025, em efetivo exercício na data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.2025. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

**Parágrafo terceiro** – Ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 02.08.2025 e a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, será efetuado o pagamento da antecipação prevista nesta cláusula, até 10.10.2025, na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que o ex-empregado solicite formalmente ao banco, até 10.09.2025, caso não tenha conta corrente ativa junto ao banco ex-empregador. Na hipótese de que o ex-empregado ainda tenha conta corrente ativa, o banco efetuará o depósito na conta do empregado.

**Parágrafo quarto** – Os empregados que não se enquadrarem nas condições previstas no caput e parágrafos primeiros, segundo e terceiro desta cláusula, não terão direito à PLR, integral ou proporcional.

**Parágrafo quinto** – O banco que apresentou prejuízo no 1º semestre de 2025 (balanço de 30.06.2025) está isento do pagamento da antecipação.

## **CLÁUSULA 4ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em assembleias sindicais dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas da participação nos lucros ou resultados, a ser descontada pelos bancos nos contracheques dos empregados, a cada pagamento a título de participação nos lucros ou resultados dos bancos, nas datas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo primeiro** – Os valores das contribuições previstas no caput desta cláusula correspondem a 1,5% (uma vírgula cinco por cento) do valor convencionado devido ao empregado, com o limite máximo de R\$ 249,48 (duzentos e quarenta e nove reais e quarenta e oito centavos), a cada pagamento, sob a rubrica de “contribuição negocial”.

**Parágrafo segundo** – Os valores descontados dos empregados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção apresentada abaixo, e de acordo com a demonstração contida no ANEXO I – LISTA DE REPRESENTAÇÃO E CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

- a. 70% (setenta por cento) para o sindicato respectivo;
- b. 15% (quinze por cento) para a federação respectiva; e
- c. 15% (quinze por cento) para a confederação respectiva, que permanecerá com 10% (dez por cento) do valor e repassará 5% (cinco por cento) para a central sindical à qual o sindicato estiver filiado.

**Parágrafo terceiro** – Não havendo indicação, no Anexo I – Lista de Representação e Contribuição Negocial, de filiação do sindicato a uma ou mais entidades de grau superior, o desconto da contribuição negocial dos empregados lotados na respectiva base de representação será proporcional, e não ocorrerá redistribuição do valor, observando-se, nestes casos, as seguintes condições:

I. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 15% (quinze por cento) previstos na alínea “b”, caso não haja indicação de filiação do sindicato à federação;

II. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 10% (dez por cento) previstos na alínea “c”, caso não haja indicação de filiação do sindical à confederação.

**Parágrafo quarto** – O banco não procederá ao desconto correspondente aos 5% (cinco por cento) previstos na alínea “c”, caso não haja indicação de filiação do sindicato à central sindical.

**Parágrafo quinto** – Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

**Parágrafo sexto** – Os valores deverão ser creditados em favor das entidades sindicais profissionais, nas contas correntes indicadas em tabela anexa, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

**Parágrafo sétimo** – As entidades sindicais profissionais declaram que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição sindical (“imposto sindical”), prevista no art. 578 e seguintes da CLT, relativamente aos exercícios de 2024 e 2025.

**Parágrafo oitavo** – Uma vez realizados os repasses das contribuições negociais às entidades sindicais, o banco informará por e-mail, no prazo de até 05 (cinco) dias corridos, contados da data do depósito:

a. Ao Sindicato profissional, por meio do ANEXO II – Informação do Banco ao Sindicato sobre a Contribuição Negocial:

a.1. O valor depositado em favor do sindicato (70% do valor descontado), com a indicação da data de sua realização.

a.2. A relação dos nomes e matrículas dos empregados que sofreram o desconto da contribuição negocial, indicando o valor correspondente à totalidade (100%) do valor descontado de cada um, individualmente.

b. À Federação, o valor total de depósito (15% do valor descontado), com a indicação da data de sua realização, bem como o valor depositado em favor de cada sindicato á mesma filiado (70% do valor descontado), indicando, igualmente, a data de sua realização.

c. à Confederação, com cópia para a FENABAN, por meio do ANEXO IV – Informação do Banco à Confederação sobre a Contribuição Negocial, o valor total dos depósitos em favor dos Sindicatos, das Federações e da Confederação, com a indicação da data de sua realização.

**Parágrafo nono** – Os sindicatos, federações e confederações deverão manter seus cadastros atualizados junto aos Bancos, para o correto processamento da distribuição, bem como perante a FENABAN.

**Parágrafo dez** – O limite máximo no valor de R\$ 249,48 (Duzentos e quarenta e nove reais e quarenta e oito centavos) previsto no parágrafo primeiro desta cláusula a ser aplicado como taxa negocial sobre a PLR 2025, será corrigido pelo mesmo índice aplicado aos salários em 01.09.2025.

## **CLÁUSULA 5ª – FUNDAMENTO LEGAL**

A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho referente aos exercícios de 2024 e 2025, atende ao disposto na legislação e Constituição Federal e é desvinculada da remuneração e não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

## **CLÁUSULA 6ª – REVISÃO DO ACORDO**

As partes comprometem a se reunir até o mês de dezembro de cada ano, e, não havendo necessidade, serão mantidos os critérios e condições previstos neste instrumento, sendo que, qualquer alteração quanto aos critérios e condições previstos somente poderá ocorrer por meio de acordo, sendo expressamente vedada a alteração unilateral.

## **CLÁUSULA 7ª – DO PRESSUPOSTO DA NEGOCIAÇÃO PRÉVIA CONVENÇÃO COLETIVA.**

Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

## **CLÁUSULA 8ª – SEGURANÇA JURÍDICA**

As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à ampliação da segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, no que se refere à não incidência de encargos previdenciários e fiscais sobre a PLR.

## **CLÁUSULA 9ª – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

## **CLÁUSULA 10 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos - aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes.

## **CLÁUSULA 11ª - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos tem vigência de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

Uberlândia – MG, 21 de junho de 2024.

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DAS RELAÇÕES SINDICAIS – 2024/2026**

### **CLÁUSULA 1ª - RECONHECIMENTO DAS PARTES**

As partes reconhecem a representatividade, legitimidade e regularidade dos registros das entidades que negociaram este instrumento coletivo de trabalho, pelos seguintes motivos:

- a) dificuldades técnicas enfrentadas para registro e atualização de dados junto ao Cadastro Nacional das Entidades Sindicais - CNES da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia;
- b) suporte na autonomia constitucional das entidades sindicais;
- c) amparo no princípio da boa-fé; e
- d) reconhecimento recíproco entre as partes que negociam as Convenções Coletivas de Trabalho.

### **CLÁUSULA 2ª – MANDATO DA DIRETORIA DA ENTIDADE SINDICAL**

As partes reconhecem, inclusive juridicamente, a duração máxima de 4 (quatro) anos para o mandato de diretoria das entidades sindicais da categoria profissional e econômica, que participam deste instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - É vedado o aumento da duração máxima do mandato de diretoria de entidade sindical, através de Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo segundo** - Como regra de transição as partes reconhecem a duração atual dos mandatos de diretoria superiores a 4 (quatro) anos, iniciados até 31.08.2023, até o término da vigência dos mesmos.

### **CLÁUSULA 3ª - MUNICÍPIOS COM MAIS DE UMA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

As partes reconhecem as entidades sindicais como representantes dos municípios que constam do registro no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais - CNES da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, como representados por mais de uma entidade.

### **CLÁUSULA 4ª - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Aos empregados dirigentes das entidades sindicais profissionais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho é assegurada a estabilidade provisória,

nos limites negociados pelas partes, que é igual ou superior ao limite estabelecido no art. 522, da CLT.

**Parágrafo primeiro** – Para o conjunto de entidades sindicais da categoria profissional bancária, de todo o país, a negociação coletiva reconhece a estabilidade provisória superior prevista no art. 522 da CLT, cujo número ficou assim constituído:

Empregados do Setor na Base Territorial	Número de Dirigentes	Empregados do Setor na Base Territorial	Número de Dirigentes
Acima de 128.000	88	2.001 a 4.000	50
64.001 a 128.000	0	1.001 a 2.000	43
32.001 a 64.000	0	501 a 1.000	36
16.001 a 32.000	70	251 a 500	29
8.001 a 16.000	66	001 a 250	22
4.001 a 8.000	56		

**Parágrafo segundo** - O número de dirigentes sindicais de categoria profissional com estabilidade provisória, previsto nesta cláusula, objetivará o princípio da proporcionalidade, respeitado o limite previsto no parágrafo dez desta cláusula, bem como a quantidade de dirigentes empregados ativos em cada banco, em 15.06.2024.

**PROPOSTA – ADOPTAR O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE PARA AS FEDERAÇÕES LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO QUE O NÚMERO DE BANCÁRIOS NA BASE É ESTADUAL E/OU REGIONAL), O QUE DIFERE DA BASE INTERMUNICIPAL E MUNICIPAL EM TERMOS DE NÚMEROS DE FUNCIONÁRIOS.**

**Parágrafo terceiro** – A estabilidade provisória a partir do registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

**Parágrafo quarto** – Em caso de fusão de entidades sindicais, durante a vigência do instrumento coletivo, serão mantidas as estabilidades acordadas na assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, até o término de vigência desta.

**Parágrafo quinto** - A estabilidade provisória prevista nesta cláusula é assegurada para a atuação exclusiva no exercício das atribuições de mandato, na respectiva entidade sindical, deixando de ser aplicada caso o dirigente sindical passe a se dedicar, ainda que parcialmente, a qualquer outro tipo de atividade, durante o horário de trabalho ao qual estaria sujeito no exercício de suas funções junto ao banco.

**Parágrafo sexto** – A quantidade de dirigentes sindicais com estabilidade provisória previsto no parágrafo dez desta cláusula, substituiu o estabelecido no caput do art. 522 da CLT, sendo, sem exceção, superior ao fixado na legislação.

**Parágrafo sétimo** – Esta cláusula se aplica exclusivamente às entidades sindicais profissionais signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, portanto, não se aplica às não signatárias.

**Parágrafo oitavo** – Aos sindicatos profissionais não signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica o limite previsto no caput do art. 522, da CLT.

**Parágrafo nono** – Os dirigentes sindicais com estabilidade provisória serão aqueles que, em 31.08.2024, estiverem com vínculo empregatício ativo, assegurando-se também àqueles que forem eleitos durante a vigência desta convenção, para cada sindicato profissional o mínimo de 22 dirigentes sindicais, por ser este o limite previsto nos arts. 522 e 543, da CLT.

**Parágrafo dez** – As partes reconhecem o número de dirigentes sindicais que, em 31.08.2024, estiver superior ao limite previsto na Cláusula 4ª da CCT de Relações Sindicais 2024/2026.

**Parágrafo onze** – As quantidades de dirigentes sindicais com estabilidade provisória para a Confederação e Federações observarão o quadro do § 1º da Cláusula 4ª deste instrumento, o qual passa a integrar o presente instrumento para todos os efeitos.

## **CLÁUSULA 5ª - FREQUENCIA LIVRE DE DIRIGENTE SINDICAL**

Considera-se frequência livre a condição em que o dirigente sindical com estabilidade provisória é dispensado de prestar serviços como bancário, por força de negociação coletiva, para atuação exclusiva no exercício das atribuições do mandato, na respectiva entidade sindical, assegurada a remuneração e benefícios pagos pelo empregador.

**Parágrafo primeiro** – A remuneração pelo banco, como se o dirigente sindical estivesse efetivamente trabalhando, ocorrerá, nos termos da legislação vigente, inclusive durante as férias e em caso de ausências justificadas nos termos da lei e, não sendo devidos os adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno, por não existirem as condições que obrigam-se pagamento.

**Parágrafo segundo** – Os dirigentes sindicais beneficiados pela frequência livre gozarão os dias de férias anuais remuneradas nos termos da presente cláusula, sendo que a conversão de parte destas em abono pecuniário, nos termos do artigo 143 da CLT, será realizada após a comunicação, formal e prévia desta situação, pela entidade sindical.

**Parágrafo terceiro** – Será assegurada a frequência livre compulsória ao Presidente e Tesoureiro (ou Diretor Financeiro) tão logo os mesmos tomarem posse, sem prejuízo da liberação dos demais dirigentes eleitos e já liberados, nas respectivas entidades sindicais, até o término dos seus mandatos, bastando a comunicação da entidade sindical aos respectivos Bancos Empregadores.

**Parágrafo quarto** – Será assegurada aos dirigentes com estabilidade provisória em que a entidade sindical interessada entrar em acordo com cada Banco para as liberações que se tornarem necessárias, tendo em vista as eleições e alteração do quadro diretivo na entidade sindical, para atender as necessidades de representatividade de cada entidade, sendo esta condição mantida até o final da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo quinto** – As quantidades de dirigentes sindicais com frequência livre para a Confederação e Federações serão mantidas no quantitativo atual podendo as entidades solicitarem as alterações necessárias, a fim de adequar a administração de cada entidade.

**Parágrafo sexto** – Extingue-se a frequência livre do dirigente sindical em qualquer das hipóteses abaixo:

a) quando o dirigente sindical deixar de integrar a relação de “Dirigentes Sindicais” registrada no CNES ativo e com mandato vigente;

b) com a extinção do contrato de trabalho, independentemente da modalidade;

c) a partir da data em que o Banco ou a FENABAN tomar conhecimento que o dirigente sindical não tem atuação exclusiva no exercício das atribuições do mandato, na respectiva entidade sindical, como, por exemplo, quando exercer atividades alheias, tais como escritórios de advocacia, entre outros, durante o horário de trabalho ao qual estaria sujeito no exercício de suas funções junto ao banco, salvo quando excepcionalmente designado pela entidade sindical;

**d) PROPOSTA – Delimitar o horário da frequência livre do dirigente sindical que goza da estabilidade para turnos e horários específicos, uma vez que o trabalho desempenhado no sindicato é diferente do trabalho desempenhado nas agências bancárias; e**

**Parágrafo sétimo** – Em caso de extinção da frequência livre do dirigente sindical, a Confederação negociará com o banco a nova indicação de dirigente sindical para a frequência livre, desde que respeitadas as seguintes condições:

a) O número de dirigentes sindicais de categoria profissional com frequência livre, previsto nesta cláusula, objetivará o princípio da proporcionalidade, respeitado o limite;

b) Envio de ofício da Confederação à FENABAN informando o resultado da negociação realizada.

**Parágrafo oitavo** – Esta cláusula se aplica exclusivamente às entidades sindicais profissionais signatárias deste instrumento coletivo.

## **CLÁUSULA 6ª - FREQUENCIA LIVRE DE 5 DIAS DO DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes de sindicato, federação ou confederação, não beneficiados pela cláusula de frequência livre anual de dirigente sindical, poderão ausentar-se do serviço para participação em curso ou encontro sindical, até 5 (cinco) dias por trimestre, observada a limitação de 4 (quatro) ausências simultâneas de empregados por estabelecimento, desde que pré-avisado o banco, por escrito, pela respectiva entidade sindical, por 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo primeiro** - A ausência nestas condições será considerada como dia trabalhado, com cumprimento integral da jornada diária de trabalho.

**Parágrafo segundo** - Se o dirigente sindical for parte da diretoria de mais de uma entidade sindical, somente terá direito a ausência trimestral de 5 (cinco) dias, prevista nesta cláusula, por uma das entidades, sendo vedada a acumulação do benefício.

**PROPOSTA** – Aumentar para 05 dias por ano a obrigatoriedade do banco na liberação desde que não ultrapasse a quantidade de 30% dos funcionários da agência, com a informação prévia de 07 dias ao banco.

## **CLÁUSULA 7ª - QUADRO DE AVISO SINDICAL**

Os bancos colocarão a disposição das entidades profissionais convenientes quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do banco, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

## **CLÁUSULA 8ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em assembleias sindicais dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas de data-base, a ser descontada pelos bancos nos contracheques dos empregados, nas folhas de pagamento referentes ao mês de setembro dos anos 2024 e 2025 - mês da data-base da categoria - na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo primeiro** - Os valores das contribuições previstas no *caput* desta cláusula correspondem a 1,5% (uma vírgula cinco por cento) do salário-básico vigente do empregado, acrescido de gratificações de funções, e anuênios, se pagos no mês, com os limites mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais) e máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais), sob a rubrica de "contribuição negocial".

**Parágrafo segundo** - Os valores descontados dos empregados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção apresentada abaixo, e

de acordo com a demonstração contida no ANEXO I - Lista de Representação e Contribuição Negocial:

- a) 70% (setenta por cento) para o sindicato respectivo;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação respectiva; e
- c) 15% (quinze por cento) para a confederação respectiva, que permanecerá com 10% (dez por cento) do valor e repassará 5% (cinco por cento) para a central sindical a qual o sindicato estiver filiado.

**Parágrafo terceiro** - Não havendo indicação, no Anexo I - Lista de Representação e Contribuição Negocial, de filiação do sindicato a uma ou mais entidades de grau superior, o desconto da contribuição negocial dos empregados lotados na respectiva base de representação será proporcional, e não ocorrerá redistribuição do valor, observando-se, nestes casos, as seguintes condições:

I. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 15% (quinze por cento) previstos na alínea "b", caso não haja indicação de filiação do sindicato à federação; e

II. O banco não procederá ao desconto correspondente aos 10% (dez por cento) previstos na alínea "c", caso não haja indicação pelo sindicato à qual Confederação será destinado os respectivos valores correspondentes a 10% (dez por cento).

**Parágrafo quarto** - O banco não procederá ao desconto correspondente aos 5% (cinco por cento) previstos na alínea "c", caso não haja indicação de filiação do sindicato a central sindical.

**Parágrafo quinto** - Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o art. 428, da CLT, pois, o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica, e não pela presente norma coletiva.

**Parágrafo sexto** - Os valores deverão ser creditados em favor das entidades sindicais profissionais, nas contas correntes indicadas, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

**Parágrafo sétimo** - As entidades sindicais profissionais declaram que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição sindical ("imposto sindical"), prevista no art. 578 e seguintes da CLT.

**Parágrafo oitavo** – Uma vez realizados os repasses das contribuições negociais às entidades sindicais, o banco informará por e-mail, no prazo de até 05 (cinco) dias corridos, contados da data do depósito:

a. Ao Sindicato profissional, por meio do ANEXO II – Informação do Banco ao Sindicato sobre a Contribuição Negocial:

a.1. O valor depositado em favor do sindicato (70% do valor descontado), com a indicação da data de sua realização e

**a.2.** A relação dos nomes e matrículas dos empregados que sofreram o desconto da contribuição negocial, indicando o valor correspondente à totalidade (100%) do valor descontado de cada um, individualmente.

**b.** À Federação, o valor total de depósito em favor da Federação (15% do valor descontado), com a indicação da data de sua realização, bem como o valor depositado em favor de cada sindicato a mesma filiado (70% do valor descontado), indicando, igualmente, a data de sua realização.

**c.** à Confederação, com cópia para a FENABAN, o valor total dos depósitos em favor dos Sindicatos, das Federações e da Confederação, com a indicação da data de sua realização.

**Parágrafo nono** – Os sindicatos, federações e confederações deverão manter seus cadastros atualizados junto aos Bancos, para o correto processamento da distribuição, bem como perante a FENABAN.

## **CLÁUSULA 9ª - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

Os bancos descontarão em folha de pagamento, mediante autorização prévia, expressa e individual do empregado, e com repasse pelo banco a entidade sindical, mensalidades associativas, com envio da relação dos associados que sofreram os descontos e em relação complementar, os nomes dos associados que tiveram o desconto interrompido naquele mês.

**Parágrafo único** - Os valores deverão ser creditados em favor das entidades sindicais profissionais, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

## **CLÁUSULA 10 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva, caso o advogado da causa seja indicado pelo sindicato.

## **CLÁUSULA 11 – ASSEMBLEIA SINDICAL VIRTUAL**

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

**Parágrafo único** – Os bancos enviarão à Confederação, entre os dias 1º e 31.07.2024, para controle de acesso nas assembleias sindicais virtuais, lista de seus empregados sindicalizados, agrupados por sindicato, em formato Excel, contendo os seguintes dados:

**a)** Nome completo;

b) número da matrícula;

c) data de nascimento ou cinco últimos algarismos do CPF, cabendo ao banco a opção por um desses dois dados.

## **CLÁUSULA 12 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho sobre Relações Sindicais aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. Aplica-se, ainda, a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes.

## **CLÁUSULA 13 - VIGENCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho sobre Relações Sindicais terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026.

## **CLAUSULAS NOVAS**

### **CLÁUSULA 14 – RECONHECIMENTO DA INVESTIDURA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Considera-se investidura sindical a livre condição do funcionário se candidatar a qualquer cargo de Dirigente Sindical, conforme estabelece os artigos 5º da CF e 543 da CLT, bem como os Arts. 122 CC e 8º da CR/88.

**Parágrafo Único** – Para o reconhecimento de sua candidatura, eleição e posse, o fato do funcionário estar ou não em atividade laboral ou afastado gozando de benefício do INSS não tira sua legitimidade de participar dos processos eleitorais sindicais.

### **CLÁUSULA 15 – LOTAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL/RECONHECIMENTO DA BASE**

Considera-se reconhecimento da base a localidade da agência onde o Dirigente Sindical está trabalhando, não podendo o mesmo no exercício do mandato, ter sua localidade alterada para uma outra base/plataforma diferente da sua área de atuação sindical.

### **CLÁUSULA 16 – FILIAÇÃO DO FUNCIONÁRIO / BASE SINDICAL**

O funcionário, se assim pretender, deverá se filiar na base em que está trabalhando, independentemente da plataforma ou agência em que está lotado.

Uberlândia- MG, 21 de junho de 2024.