

<p style="text-align: center;"><b>MINUTA DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO CAMPANHA SALARIAL 2011/2012</b></p>
---

**ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO**

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

§ 1º - Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes às financeiras àquelas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de auto-atendimento e similares. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem consideradas incluem-se as de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

§ 2º - Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelas financeiras aquelas da área de cartão de crédito, leasing, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

**ARTIGO 2º - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES**

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

**SALÁRIOS**

**ARTIGO 3º - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas abrangidas por esta convenção corrigirão em 01.06.2011 todas as verbas salariais de seus empregados no percentual de **12,57%**, o que corresponde à reposição da inflação acumulada no período compreendido entre 01.06.2010 até 31.05.2011 mais aumento real.

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

**ARTIGO 4º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO**

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os

seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

#### **ARTIGO 5º - PROTEÇÃO SALARIAL**

A partir de 01.06.2011 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.06.2011, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a 3% (três por cento), medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

#### **ARTIGO 6º - SALÁRIO DE INGRESSO**

Durante a vigência desta Convenção, nenhum(a) trabalhador(a) por ela abrangido(a), contratado(a) anteriormente à vigência deste instrumento ou que vier a ser admitido, poderá receber, mensalmente, salário inferior aos seguintes valores, que deverão ser devidamente reajustados de acordo com os índices negociados dentro das regras do artigo 2º do presente instrumento:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: **R\$ 1.579,09**
- b) Pessoal de Escritório: **R\$ 2.255,84**
- c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos: **R\$ 2.932,59**
- d) Primeiro comissionado: **R\$ 3.834,93**
- e) Primeiro gerente: **R\$ 5.075,64**

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em lei, será observado o salário de ingresso estabelecido neste artigo, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

#### **ARTIGO 7º - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS)**

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

**§1º** - A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço efetivo prestado à financeira o reajuste previsto no *caput* será de 2% (dois por cento).

**§2º** - As financeiras garantirão ao trabalhador a movimentação horizontal e/ou vertical de pelo menos 1 (um) nível na tabela salarial praticada pela empresa a cada 05 (cinco) anos de exercício na mesma função/cargo.

**§3º** - Todas as vezes que houver mobilidade da função/cargo dentro da tabela salarial, fica assegurado ao trabalhador treinamento de no mínimo 60 (sessenta) dias a cada alteração implementada.

**§4º** - Para os cargos das carreiras administrativas, operacional e técnica o provimento se dará sempre através de processo seletivo interno, cujos critérios serão definidos entre os representantes dos trabalhadores e a empresa.

**§5º** - Será assegurado aos trabalhadores em virtude de contratação ou movimentação dentro da tabela salarial, salário nunca inferior àqueles auferidos pelos que já se encontram no efetivo exercício de idêntica função/cargo.

§6º - As financeiras promoverão a reciclagem e o treinamento permanente de seus empregados em todos os níveis, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) os treinandos terão direito ao salário da nova função/cargo;
- b) será assegurado tíquete refeição, bem como hospedagem quando se fizer necessária;
- c) os cursos serão ministrados preferencialmente, durante a jornada de trabalho;
- d) a empresa, semestralmente, informará aos empregados a programação dos cursos previstos de treinamento e reciclagem.

§7º - Fica expressamente estipulado que a gratificação de função prevista no §2º do art. 224 da CLT será incorporada ao salário básico do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento.

§8º - Todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de empregados ou que vierem a ingressar na empresa terão direito ao Plano de Cargos e Salários independente da situação funcional.

#### **ARTIGO 8º - FIM DAS METAS ABUSIVAS –**

As Financeiras se obrigam a garantir a participação de todos os seus trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências.

§1º - Dentre os critérios referidos no *caput*, a estipulação de metas deverá levar em consideração o porte da unidade (departamento/agência), a região de localização, o nº de empregados, a carteira de clientes, o perfil econômico local, a abordagem e o tempo de execução das tarefas.

§2º - Fica acordado que as metas serão adequadas e reduzidas proporcionalmente nas hipóteses de afastamentos, licenças, férias, ausência, etc.

§3º - Fica estabelecido que o cumprimento das metas pelos empregados refletirá diretamente na agência/departamento, reduzindo-a proporcionalmente ao seu cumprimento.

§4º - Fica vedada qualquer tipo de comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou *ranking*.

§5º - Fica vedada a individualização das metas durante sua gestão;

§6º - Os empregados no exercício das funções de Caixa não serão submetidos ao cumprimento de metas definidas pela área/departamento/agência.

#### **ARTIGO 9º - REGULAMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL**

Durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, os reajustes e outras formas de remuneração serão previamente negociados entre as partes signatárias do presente instrumento.

#### **ARTIGO 10 - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

Aos admitidos até 31 de dezembro do ano anterior, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão, até o dia 30 de maio de cada ano, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - 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 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de

novembro de 1965, na forma estabelecida no *caput* deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

#### **ARTIGO 11 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Nas substituições, ainda que de caráter provisório, será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário do substituído.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Ao empregado admitido para a função de outro será garantido salário no mínimo igual ao do empregado de menor salário na função.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

##### **ARTIGO 12 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Os empregados representados neste instrumento coletivo, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2012, ao pagamento de **3 (três) salários-base mais verbas fixas de natureza salarial**, reajustadas em junho/2011.

**§1º** - As financeiras pagarão, a título de parcela adicional o valor fixo de **R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)**.

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

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

**§4º** - A participação nos lucros e a parcela adicional serão pagas anualmente, sendo garantida a antecipação a ser calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis Consolidados do primeiro semestre de 2011, e pagas em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2011 será paga em até 10 dias após a publicação dos Demonstrativos Contábeis Consolidados referentes ao exercício de 2011.

**§5º** - Todas as informações e documentos necessários para a averiguação/comprovação dos pagamentos efetuados a título de PLR, bem como, PL sempre que solicitados serão apresentados aos sindicatos.

**§6º** - Na hipótese de prejuízo será garantido o pagamento mínimo, anual, de **1 (um) salário mínimo necessário do DIEESE** do mês da divulgação do balanço.

#### **ADICIONAIS SALARIAIS**

##### **ARTIGO 13 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias

em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

#### **ARTIGO 14 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **125% (cento e vinte e cinco por cento)**, sendo vedada a sua compensação.

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

§ 2º - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa, gratificação de compensador e outras comissões.

#### **ARTIGO 15 - ADICIONAL NOTURNO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A quantia paga a título de adicional noturno tem natureza salarial e não poderá ser suprimida, ainda que o empregado passe a trabalhar fora do horário estipulado no *caput* deste artigo.

### **GRATIFICAÇÕES**

#### **ARTIGO 16 - 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 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 2º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O pagamento previsto neste artigo se manterá nos casos de afastamento por motivo de saúde, acidente de trabalho, licença maternidade e férias.

#### **ARTIGO 17 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e de tesouraria o direito à percepção de 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração mensal, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

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

§ 2º - Em caso de alteração de função, a gratificação prevista no *caput* será incorporada ao salário do empregado. O pagamento previsto neste artigo se estende nos casos de afastamento por motivo de saúde, acidente de trabalho, licença maternidade e férias.

§ 3º - A presente disposição compreende, também, os caixas encarregados de recebimento de pedágio.

## **ARTIGO 18 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por licença-maternidade, 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.

## **AUXÍLIOS**

### **ARTIGO 19 - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, auxílio refeição no valor de **R\$ 647,22 (seiscentos e quarenta e sete reais e vinte e dois centavos)**, sem descontos, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento, ressalvando que deverá ser devidamente reajustado de acordo com os índices negociados dentro das regras do artigo 2º do presente instrumento.

§ 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 23 (vinte e três) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de licença maternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

§ 2º - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 dias.

### **ARTIGO 20 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais)**, sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior, concedendo-se também em caso de gozo de licença maternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos de qualquer natureza relativos a doenças ou acidentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas abrangidas por esta convenção concederão a seus empregados, bem como aos aposentados, juntamente com o pagamento da segunda parcela do 13º salário, auxílio cesta natalina, cumulativamente e nas mesmas condições e valores do benefício contido no *caput*.

### **ARTIGO 21 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO**

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, até o último dia útil do mês de novembro de 2011, décima terceira cesta alimentação no valor de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais)**, através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – os empregados afastados por doença, acidente de trabalho e licença maternidade a partir de 1º de janeiro de 2011, farão jus ao recebimento da 13ª cesta alimentação, na forma do *caput* deste artigo.

**ARTIGO 22 - 13ª CESTA REFEIÇÃO**

As Financeiras concederão aos seus empregados, até o último dia útil do mês de novembro de 2010, décima terceira cesta refeição no valor de **R\$ 647,22 (seiscentos e quarenta e sete reais e vinte e dois centavos)** através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 23 (vinte e três) tíquetes de **R\$ 28,14 (vinte e oito reais e quatorze centavos)**, 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.

**ARTIGO 23 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos empregados demitidos, até o valor mensal de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais)**, para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 8 (oito) anos e 11 (onze) meses, as despesas realizadas e comprovadas, anualmente, com o internamento 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 desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**Parágrafo Único** - O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregado doméstico, um mesmo recibo deverá ser aceito para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

**ARTIGO 24 - 13º AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ**

As Financeiras concederão aos seus empregados beneficiados pelo auxílio previsto no artigo 23, até o último dia útil do mês de novembro de 2011, décimo terceiro auxílio creche/auxílio babá, no valor de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco 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.

**ARTIGO 25 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR**

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de **R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais)**, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

**ARTIGO 26 - AUXÍLIO - FILHOS EXCEPCIONAIS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA**

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "portadores de deficiência física que exijam cuidados permanentes", independentemente da idade, até o valor mensal de **R\$ 1.090,00 (um mil e noventa reais)**, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.

§ 1º - As empresas reembolsarão também as despesas dos empregados e seus dependentes legais, portadores de deficiência física e/ou sensorial, com tratamentos específicos que não tenham cobertura pelo plano de saúde adotado pela empresa, tais como: fisioterapia, fonoterapia, ludoterapia, tratamento psicológico e outros, cuja necessidade seja comprovada por atestado médico.

§ 2º - As condições e os procedimentos a serem observados são idênticos aos previstos no artigo Auxílio-Creche/Auxílio-Babá.

#### **ARTIGO 27 - AUXÍLIO EDUCACIONAL**

As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas a pagar Auxílio Educacional a todos os seus funcionários que ingressarem ou que já estejam cursando o ensino médio ou nível superior de ensino ou pós-graduação, na seguinte proporção:

1º ANO - 50 % do valor da Mensalidade

2º ANO - 60 % do valor da Mensalidade

3º ANO - 70 % do valor da mensalidade

4º ANO - 80 % do valor da mensalidade

5º ANO - 90 % do valor da Mensalidade

§ 1º - Nos cursos com quatro anos de duração, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o segundo ano. Nos cursos com três anos de duração, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o terceiro ano. Nos cursos com dois anos, o percentual de auxílio iniciar-se-á no previsto para o quarto ano.

§ 2º - As empresas abrangidas por esta convenção que já aplicam Programas Internos devem garantir aos empregados os critérios que sejam mais vantajosos, da mesma forma que podem optar por aplicar e estabelecer percentuais superiores aos apresentados acima, visando desenvolver sua Política Interna de Pessoal.

§ 3º - O ressarcimento do pagamento da mensalidade ou matrícula deverá ser efetuado em conta corrente, no máximo em cinco dias a partir da apresentação do recibo pago, ao departamento competente.

§ 4º - A cessação da bolsa de estudo se dará apenas em caso de dispensa por justa causa ou abandono da faculdade.

§ 5º - A suspensão provisória do benefício dar-se-á em caso de repetência, quando o aluno arcará com as despesas de matrícula e mensalidades do ano que repetir, sendo que, com a aprovação, o trabalhador abrangido por esta convenção voltará a receber a bolsa na mesma proporção apresentada para os anos seguintes.

§ 6º - Em caso de "dependência", o aluno não perderá o direito ao benefício, mas arcará com o valor da mesma.

§ 7º - As empresas abrangidas por esta convenção ressarcirão integralmente e nas mesmas condições estipuladas no parágrafo 3º, as despesas com inscrições para os Vestibulares, limitadas a 2 (duas) inscrições por ano.

§ 8º - Será garantido o pagamento integral das despesas realizadas pelo empregado(a) com inscrição em vestibular, mediante comprovação do pagamento.

### **ARTIGO 28 - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão, aos seus empregados, auxílio funeral no valor de **R\$ 817,50 (oitocentos e dezessete reais e cinquenta centavos)**, pelo falecimento do cônjuge e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas abrangidas por esta convenção que já concedem o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual sejam patrocinadoras, ficam desobrigadas de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

### **ARTIGO 29 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO**

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão aos seus empregados, que encerram suas atividades em período por esta convenção considerado noturno, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, na importância de **R\$ 272,50 (duzentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos)**, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

§ 1º - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e sete horas.

§ 2º - O disposto neste artigo não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção que já fornecem condução ficarão isentas do pagamento desta verba.

§ 4º - A ajuda para deslocamento noturno prevista neste artigo será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

§ 5º - As despesas com deslocamento realizadas em razão do serviço serão custeadas integralmente pela empresa.

### **ARTIGO 30 - DESPESAS COM TRANSPORTE**

As empresas abrangidas por esta convenção concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente, por meio do pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987.

§ 1º - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação das empresas abrangidas por esta convenção nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente à parcela que exceder a 2% (dois por cento) do salário básico do empregado.

§ 2º - O empregado afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, exercício do mandato sindical, bem como em caso de licença maternidade, continuará a receber, como se em trabalho estivesse, os benefícios do vale transporte.

§ 3º - Para efeito de aplicação deste artigo, serão observadas todas as despesas efetivadas com transporte coletivo - público ou fretado - tais como ônibus urbanos e intermunicipais, trens, metrô, balsas, bem como as decorrentes da utilização de veículo próprio, especialmente combustível e estacionamento.

#### **ARTIGO 31 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA**

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

- a) ajuda de custo para o empregado arcar com despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado, conforme previsão do artigo salário de ingresso;
- b) pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares;
- c) ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente à 100% do valor do aluguel, pelo período de 12 meses, e à 50% do valor do aluguel, em relação aos próximos 12 meses.

#### **ARTIGO 32- AUXÍLIO PERMANÊNCIA**

Em decorrência de trabalho provisório realizado em outra dependência, com a concordância do empregado, por período de até três meses, as empresas garantirão o pagamento integral das despesas com hospedagem e transporte.

#### **ABONOS DE FALTAS AO SERVIÇO**

##### **ARTIGO 33 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

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

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

##### **ARTIGO 34 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

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

- I. 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II. 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III. 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;
- IV. 10 (dez) dias, não consecutivos, ao pai, em caso de nascimento de filho, dentro de 60 (sessenta) dias do nascimento;
- V. 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;
- VI. 2 (dois) dias para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;

- VII. 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.
- VIII. descanso remunerado de 60 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.
- IX. à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

§ 1º - O sábado não será considerado dia útil.

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

#### **ARTIGO 35- ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO \*\***

A todos os empregados que comprovadamente venham a internar filho(a) menor de 18 (dezoito) anos, solteiro(a), em estabelecimento hospitalar, terão direito a 2 (duas) faltas, ou seja, o dia da internação e no dia subsequente, que serão considerados como de efetivo trabalho.

§ 1º - Quando se tratar de internação de filho excepcional ou deficiente físico fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

§ 2º - A internação ocorrida após as 18h00 será considerada como efetivada no dia subsequente, para efeito deste artigo.

§ 3º - Se a internação ultrapassar 2 (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.

§ 4º - Quando se tratar de filho com doença infecto-contagiosa, 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.

#### **ARTIGO 36- ABONO DE FALTAS AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

Os empregados com deficiência terão direito ao abono de faltas, em todas as ocasiões em que houver necessidade de conserto/reparo e/ou aquisição de ajudas técnicas que os auxiliem, conforme definido no capítulo VII, artigo 61 do Decreto Federal nº 5296 de 02/12/2004.

§1º - A comprovação da falta se dará, mediante apresentação de atestado emitido por prestador de serviços técnicos da área específica da deficiência do trabalhador.

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

#### **ARTIGO 37 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empregada mãe, com filho em idade de amamentação, terá direito a redução de sua jornada, em 1 (uma) hora por dia, que poderá, a critério da funcionária, ser fracionada em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos, durante 6 meses contados do dia do nascimento do filho, podendo o dito período ser prorrogado desde que fique comprovada, por atestado emitido por médico, a condição da mãe em continuar a amamentar.

**ARTIGO 38 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE**

As empresas abrangidas por esta convenção assegurarão a todas as empregadas gestantes, bem como às que adotarem ou obtiverem a guarda judicial provisória para fins de adoção, a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, do caput do artigo 7º da Constituição Federal, observados todos os termos da Lei 11.770/2008.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A prorrogação de que trata o caput será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de solicitação da empregada, por escrito, devidamente protocolada até o final do primeiro mês após o parto, ressalvadas condições mais benéficas.

**BENEFÍCIOS****ARTIGO 39 - UNIFORME**

Quando exigido ou previamente permitido pela empresa, será por ela fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.

**ARTIGO 40 – DAS FÉRIAS**

As empresas integrantes da categoria econômica emitirão, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias em relação à data de início do gozo de férias, o comunicado (aviso) da concessão ao empregado deste direito.

§ 1º - O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário da época da concessão.

§ 2º - Caso ocorra reajuste salarial no período de gozo de férias, em qualquer das hipóteses dos artigos 142 e 143 da CLT, será devida a diferença sobre toda a remuneração, sendo esta paga no retorno do empregado.

§ 3º - Será possibilitado aos empregados com mais de dois anos de trabalho no empregador que possam interferir na determinação do período de gozo de férias concedido. Para tanto as empresas devem estabelecer em cada unidade um programa de negociação e/ou rodízio entre os empregados, de forma a possibilitar a melhor adequação às condições educacional ou familiar de seus empregados.

**ARTIGO 41 - ABONO ASSIDUIDADE**

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão a todos os seus empregados o direito a 5 (cinco) ausências abonadas em qualquer dia da semana, no período de vigência da presente Convenção, independentemente do motivo a que se destinam.

§ 1º - Para efeito da concessão de ausência remunerada as faltas serão contadas por dia útil.

§ 2º - As ausências não utilizadas em um ano serão transferidas e adicionadas às dos anos seguintes.

**ARTIGO 42 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES**

As empresas garantirão aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a isenção de pagamento de quaisquer tarifas bancárias, através de negociação direta do empregador com a instituição financeira responsável por sua folha de pagamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Da mesma forma a negociação estipulada no *caput* garantirá aos financiários a cobrança bancária de juros não superiores a 1%, nas operações de cheque especial, empréstimos e cartão de crédito.

#### **ARTIGO 43 - PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

As Financeiras 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 suplementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

§ 1º - As Financeiras que já patrocinam planos de previdência adequarão seus regulamentos, no prazo de 180 (cento e oitenta dias), que deverão conter as cláusulas abaixo.

§ 2º - O plano de benefício terá caráter universal, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

§ 3º - No prazo de 180 dias previsto no "caput" será elaborado o regulamento do plano de benefícios do fundo, que será submetido à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção.

§ 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.

§ 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.

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

§ 7º - As empresas abrangidas por esta Convenção que já patrocinem 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.

§ 8º - O plano de previdência terá contribuição da patrocinadora e empregados. A contribuição da patrocinadora será, no mínimo, paritária. O plano de previdência poderá prever contribuições extraordinárias dos empregados.

§ 9º - O plano de previdência preverá contribuição mínima.

§ 10 - Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo.

§ 11 - O plano de previdência preverá o direito a benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de 10 (dez) anos de banco.

§ 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.

§ 13 - As Financeiras abrangidos 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.

## **EMPREGO**

### **ARTIGO 44 - GARANTIA NO EMPREGO**

As empresas garantirão o emprego dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção durante a vigência da mesma.

### **ARTIGO 45 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA**

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

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

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

a) A demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual dar-se-á amplo direito de defesa 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;

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 quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária;

d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a demissão somente se tornará efetiva quando a dispensa não tenha sido revista e após esgotado o último recurso;

e) Após as discussões mencionadas, o empregado 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, caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;

- g) É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo;
- h) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades;
- i) Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de um representante para cada 50 empregados, garantindo-se um mínimo de dois representantes e um máximo de cinco, sendo que as comissões estaduais 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 ano após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de candidatar-se. As comissões estaduais e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes.

#### **ARTIGO 46 - TERCEIRIZAÇÃO**

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

§ 1º - Fica vedada a terceirização dos setores de compensação, tesouraria, caixa rápido, home banking, auto-atendimento, tele-atendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda.

§ 2º - As Financeiras que terceirizaram os setores descritos no § 1º reassumirão as atividades e recontratarão imediatamente os empregados para a sua execução.

§ 3º - Os demais setores também deverão ser reassumidos pelas Financeiras no prazo máximo de seis meses.

#### **ARTIGO 47- CORRESPONDENTE**

As empresas não implementarão os termos das Resoluções 3954 e 3959 do BACEN.

#### **ARTIGO 48 - ESTÁGIO PROFISSIONAL**

As empresas abrangidas por esta convenção observarão os limites e critérios estabelecidos pela lei número 11.788 de 25 de setembro de 2008 para a contratação de estagiários.

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

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

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção reconhecerão a condição de empregado em relação ao estagiário que não se enquadrar nos parâmetros acima indicados.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenentes, acerca de quaisquer contratações de estagiários verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento.

#### **ARTIGO 49 - PROGRAMA DE APRENDIZAGEM**

“As empresas abrangidas por esta convenção observarão os limites e critérios estabelecidos pela Lei nº 10.097/00, bem como Lei nº 11.180/2008, para contratação de aprendizes.

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

§ 2º - Em nenhuma situação poderá a empresa contratar aprendizes com idade acima de 18 anos.

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

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão notificar as entidades sindicais profissionais convenientes acerca de quaisquer contratações de aprendizes verificadas a contar dos últimos seis meses da assinatura deste instrumento.

§ 5º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão disponibilizar para as entidades sindicais profissionais convenientes os programas de aprendizagem que desenvolvem, bem como as informações acerca das entidades executoras dos mesmos.

#### **ARTIGO 50 - 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 1 (um) ano após o nascimento do filho;
- b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 90 (noventa) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença: Por 180 (cento e oitenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, manutenção do contrato de trabalho com a empresa a contar do diagnóstico até, no mínimo, 24 meses após a cessação do tratamento médico;
  - d.1 - se do infortúnio laboral resultar seqüela que implique em redução da capacidade funcional, o trabalhador gozará de estabilidade no emprego até que adquira o tempo necessário à aposentadoria;
  - d.2 – constatado, após a dispensa, que o empregado é portador de doença de origem ocupacional, a empresa abrangida por esta convenção fará a imediata reintegração do trabalhador, providenciando o seu encaminhamento ao INSS para tratamento e abertura do auxílio- doença acidentário.
- e) Pré-aposentadoria: A partir de 30 (trinta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador;
- f) Pré-aposentadoria: A partir de 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores ao preenchimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, exigidos pela Previdência Social, os homens que tiverem o mínimo de 25 (vinte e cinco) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador e as mulheres que contarem com 20 (vinte) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador;
- g) pai: O pai, desde a gravidez e até 1 (um) ano após o nascimento do filho.
- h) aborto/natimorto: Em caso de aborto e natimorto, devidamente comprovado por atestado médico, por 120 (cento e vinte) dias;
- i) adotante: até 1 (um) ano após a adoção;

- j) ao que sofreu seqüestro, até 60 meses da ocorrência do fato, ressalvada a hipótese do item d.1 deste artigo;

§ 1º - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata este artigo, deve observar-se que:

I - aos compreendidos na alínea "e", a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pelo empregador, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir as condições previstas;

II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", a estabilidade não compreende os casos de demissão por força maior;

§ 2º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo empregador, de seu estado de gravidez, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" deste artigo, sob pena de perda do período de estabilidade suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ressalvadas disposições mais favoráveis.

#### **ARTIGO 51 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS**

Será constituída no prazo de até 45 dias a contar da assinatura da Convenção, comissão bipartite sobre mudanças tecnológicas para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional das empresas abrangidas por esta convenção, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos.

§ 1º - A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas no tema para subsidiar o debate.

§ 2º - As empresas abrangidas por esta convenção informarão previamente, com antecedência de pelo menos 1(um) ano, aos membros componentes da comissão quanto à existência de projetos que intencionam implantar quanto a mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos.

§ 3º - Após prestar as informações acima, as empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar às representações componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, a segurança, saúde, meio ambiente e integridade físico-psíquica dos empregados e dos consumidores, bem como a apropriação dos ganhos de produtividade entre as empresas e trabalhadores, clientes e usuários.

#### **ARTIGO 52 - DO FGTS**

As empresas comprometem-se a fornecer mensalmente ao respectivo sindicato profissional a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social) referente aos recolhimentos.

#### **ARTIGO 53 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO**

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas leis nºs 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto nº 99.684, de 08.11.90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador, que, no prazo máximo de 48 horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A opção retroativa do FGTS, na forma deste artigo, não implicará prejuízo relativamente aos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado e ao benefício de abono complementar de aposentadoria, previsto no regulamento do empregador.

#### **ARTIGO 54 - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho, para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, inclusive comissionados, será de 5 horas diárias e 25 horas semanais, garantindo-se um intervalo de 15 minutos diários para refeição ou descanso, incluídos na jornada.

§ 1º - Para assegurar a observância e o cumprimento da jornada de 5 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, as empresas abrangidas por esta convenção organizarão 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e quando se fizer necessário, dois turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará após as 08h00, bem como o segundo turno não terá início antes das 12h00.

§ 2º - Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no *caput*, aquele ocupado pelo empregado em cursos de treinamento e reuniões convocadas pela empresa.

§ 3º - 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 tratativas com o respectivo empregador.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso de escriturário, 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.

§ 5º - As empresas deverão possibilitar aos seus empregados o registro da jornada de trabalho, por meio de cartão de ponto ou outros meios com os quais os sindicatos de empregados concordarem, independentemente do número de empregados no estabelecimento.

#### **ARTIGO 55 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas abrangidas por esta convenção garantirão permanente qualificação profissional, para que o trabalhador possa acompanhar as mudanças do setor, garantir qualidade nos locais de trabalho e qualidade dos serviços prestados.

§ 1º - As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus empregados nos seguintes casos:

- a) Por motivos de introdução de novas tecnologias;
- b) Por motivos de realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência;
- c) Por motivos de fusão e incorporação.

§ 2º - Anualmente, as empresas abrangidas por esta convenção ministrarão cursos básicos (treinamento) aos seus empregados, por um período mínimo de 96 horas.

§ 3º - As empresas obrigam-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção até o valor de **R\$ 1.090,00 (um mil e noventa reais)**, sendo que os valores não serão cumulativos.

§ 4º - Os cursos solicitados pela própria empresa deverão ser ressarcidos independente do valor do curso e do benefício estipulado no parágrafo 3º.

§ 5º - Em caso de demissão sem justa causa, respeitados os critérios definidos nesta convenção, fica a empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o Valor de **R\$ 1.090,00 (um mil e noventa reais)** aos ex-empregados.

§ 6º - As empresas efetuarão o pagamento diretamente à empresa ou entidade, no máximo, até 5 (cinco) dias após receber do ex-empregado as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento.

§ 7º - As empresas abrangidas por esta convenção avisarão formalmente os trabalhadores abrangidos por esta convenção no ato da dispensa, bem como os que já tenham sido dispensados no momento da assinatura deste instrumento, quanto aos benefícios deste artigo e quanto as orientações para utilização dos mesmos.

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

### **ARTIGO 56 - CARTA DE DISPENSA**

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

### **ARTIGO 57 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **ARTIGO 58 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Caso demissões se concretizem, apesar de observadas as condições estabelecidas no artigo "Garantias contra a dispensa imotivada", as empresas abrangidas por esta convenção pagarão indenização adicional à prevista na legislação, considerando como referência a maior remuneração do empregado, nos seguintes termos:

- a) 1 (uma) remuneração por ano de serviço para os empregados que tenham até 5 (cinco) anos de empresa;
- b) 1,5 (uma e meia) remuneração por ano de serviço para os empregados que tenham entre 5 (cinco) anos até 10 anos de empresa;
- c) 2 (duas) remunerações por ano de serviço para os empregados que tenham entre 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos de empresa;
- d) 2,5 (duas e meia) remunerações por ano de serviço para os empregados que tenham entre 15 (quinze) anos e até 20 (vinte) anos de empresa;
- e) 3 (três) remunerações por ano de serviço para os empregados que tenham entre 20 (vinte) anos e até 25 (vinte e cinco) anos de empresa;
- f) 5 (cinco) remunerações por ano de serviço para os empregados que tenham acima de 25 (vinte e cinco) anos de empresa.

### **ARTIGO 59 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

Quando exigida pela lei, a empresa se apresentará 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 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 serem quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do § 2º deste artigo. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

§ 1º - Compreendem o ato homologatório, 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.

§ 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% sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo judiciário.

§ 3º - Se excedido o prazo previsto no caput do presente artigo, a empresa, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

§ 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 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

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

§ 6º - As disposições deste artigo não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

§ 7º - 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 dias consecutivos da assinatura dos mesmos.

#### **ARTIGO 60 - DA DISPENSA MOTIVADA**

Na hipótese de dispensa motivada nos termos do artigo 482 da CLT, a demissão só se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual dar-se-á amplo direito de defesa e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as seguintes etapas:

I - Da instalação do processo administrativo: O empregado deverá ser comunicado por escrito dos motivos da punição, podendo explicitar, também por escrito, suas razões de defesa em cinco dias úteis;

II - Das penalidades aplicáveis: após a conclusão do inquérito administrativo, poderá ser aplicada, conforme o caso, uma das seguintes hipóteses:

- Interpelação formal;
- Advertência;
- Suspensão de um a cinco dias;
- Demissão.

III - Do recurso: da decisão poderá o empregado recorrer ao Comitê de Relações Trabalhistas, em cinco dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão

analisadas e respondidas igualmente por escrito. A demissão se tornará efetiva após esgotado o último prazo concedido.

- a) Se não forem comprovados os motivos alegados, será o empregado, de imediato, readmitido nas funções anteriormente exercidas.
- b) É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao inquérito administrativo.
- c) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição, incorrendo a empresa em perdão tácito.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO**

### **ARTIGO 61 – PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE DE TRATAMENTO PARA TODOS E TODAS**

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desconstituir o quadro de desigualdades entre seus empregados, de modo que a proporção de negros, mulheres e pessoas com deficiência, nas empresas, em até 02 anos, seja semelhante à proporção desses grupos na PEA de cada Estado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A implementação dessa política de Promoção da Igualdade será acompanhada pelas entidades componentes da mesa temática e deverá observar as seguintes diretrizes:

1. Democratização dos meios de acesso dos candidatos;
2. Estabelecimento de metas de contratação que contemple a questão racial (negros/as) e pessoas com deficiência;
3. Aceleração da contratação de mulheres negras, sem prejuízo do atual quadro.
4. Ascensão Profissional, por meio do estabelecimento de metas de gênero, raça e pessoas com deficiência para quaisquer cursos e treinamentos;
5. Garantia de direitos e salários iguais para trabalho de igual função e valor;
6. Monitoramento de indicadores através de senso e pesquisas;
7. Engajamento e sensibilização dos signatários da presente convenção, para o tema;
8. Envolvimento de fornecedores, visando estender a prática das medidas de conscientização para estes.

### **ARTIGO 62 – ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOAFETIVOS**

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

§ 1º - A comprovação da condição de parceiro(a) se dará com fulcro nos princípios da Constituição Federal e legislação infraconstitucional aplicável para os casais heterossexuais

§ 2º - No caso de adoção por casal homoafetivo, deverão ser observadas as mesmas garantias estabelecidas para os casais heterossexuais.

### **ARTIGO 63 – PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE**

As empresas abrangidas por esta convenção realizarão Auditoria da Diversidade dentre seus empregados, devendo iniciar-se no prazo máximo de 60 dias após a assinatura deste instrumento normativo.

§ 1º - Para a realização desta auditoria, deverão ser utilizados especialistas nesta área.

§ 2º - Os relatórios das auditorias deverão ser entregues aos membros representantes dos empregados da Comissão Temática de Igualdade de Oportunidade.

§ 3º - Os contratantes comprometem-se a debater a instituição de mecanismos para estimular a adoção de Programas de Promoção da Diversidade, seja através de programas educativos, seja por meio de quaisquer outros métodos adequados às circunstâncias, que visem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

### **ARTIGO 64 - MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As partes ajustam entre si a manutenção dos trabalhos da MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, instituída pela CCT 2003/2004.

### **ARTIGO 65 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

As empresas abrangidas por esta convenção viabilizarão a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, combatendo a discriminação e proporcionando seu desenvolvimento.

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

§ 2º - As financeiras promoverão curso de Libras obrigatório nas unidades que possuam empregados com deficiência auditiva.

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

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

§5º - As financeiras abrangidas por esta convenção se comprometem a realizar a preparação de seus empregados para receberem os trabalhadores com deficiência, contribuindo desta forma para evitar o preconceito e discriminação.

### **ARTIGO 66 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a dar início à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a CONTRAF/CUT e os sindicatos, devendo:

- a) Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Publicar obras específicas;
- c) Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- d) Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
- e) Realizar Oficinas com especialistas da área;

§ 1º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartide (sindicato e empresa);

§ 2º - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;

§ 3º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;

§ 4º - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493;

§ 5º - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

#### **ARTIGO 67 - ASSÉDIO MORAL/VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL -**

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado contra os trabalhadores. Para tanto deverão implantar programa com o acompanhamento das entidades sindicais, SESMT e CIPA que inclua as seguintes medidas:

- a) realização de e cursos seminários periódicos sobre o tema voltados aos empregados e administradores;
- b) produção de materiais de orientação às chefias e esclarecimentos aos funcionários;
- c) criação de manual de conduta que coíba práticas de gestão que afrontem a dignidade dos trabalhadores;
- d) inclusão nos cursos para novos gestores treinamento específico sobre o tema;
- e) realização de campanha interna com cartazes, folderes, cartilhas e outros materiais;
- f) caracterização dessas práticas como passíveis de punição;
- g) inclusão nos critérios de promoção, no caso de funções que envolvam gerenciamento de pessoas, a avaliação de habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal;
- h) criação de mecanismos que possibilitem a denúncia, garantida a preservação do denunciante;
- i) avaliação dos resultados da aplicação do programa com a participação da representação dos empregados e As Financeiras.

§ 1º - Caberá ao empregador, SESMT, CIPA e sindicato, averiguar a prática de assédio moral e outras formas de violência organizacional e tomar as medidas necessárias para coibi-las, mediante:

- a) apresentação de denúncia devidamente fundamentada por parte do empregado ao seu sindicato;
- b) apresentação pelo sindicato, à diretoria do banco, da denúncia formalmente recebida;
- c) apuração será de responsabilidade do banco, mediante constituição de comissão no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento da denúncia, que terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para conclusão dos trabalhos, com emissão de parecer sobre a ocorrência, do qual deverá ser encaminhada cópia ao empregado, SESMT, CIPA e sindicato.

§ 2º - Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pelo empregador, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

## **SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS**

### **ARTIGO 68 - DA PROIBIÇÃO À GUARDA DAS CHAVES E ACIONADORES DE ALARMES**

As Financeiras no prazo de até 60 (sessenta) dias tomarão as providências necessárias para desvincular os empregados da guarda de chaves das agências e postos de atendimento e de acesso aos seus cofres, bem como a guarda de acionadores de alarme, ficando esses serviços sob responsabilidade de empresas especializadas em segurança.

### **ARTIGO 69 - DA PROIBIÇÃO AO TRANSPORTE DE NUMERÁRIO PELO FINANCIÁRIO(A)**

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

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

### **ARTIGO 70 – EQUIPAMENTOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES**

As financeiras deverão tomar todas as providências cabíveis para dotar suas instalações de condições adequadas e eficientes de segurança contra roubos, sequestros e extorsões, tendo como objetivo a proteção da vida dos trabalhadores das sociedades de crédito, financiamento e investimento, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

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

I - instalação de portas individualizadas de segurança, em todos os acessos aos estabelecimentos, com realocação das já existentes, devendo as mesmas estarem fixadas antes do autoatendimento, com vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos em todas as agencias financeiras;

II - instalação de câmeras de filmagem camufladas em todas as áreas de circulação de clientes e usuários, com monitoramento em tempo real fora das agências e postos, que possibilitem a identificação dos criminosos.

III - instalação de divisórias individualizadas na bateria de caixas, visando garantir a privacidade do atendimento e impedir a visualização de terceiros acerca das transações financeiras dos clientes e usuários.

IV - instalação de biombos entre a fila de espera e a bateria de caixas, com altura de dois metros, acompanhada de sua inclusão no plano de segurança da unidade para

garantir a observação desse espaço pelos vigilantes em serviço, visando impedir a visualização de terceiros acerca das transações financeiras dos clientes e usuários

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

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

§ 2º - A financeira deverá assegurar a manutenção de um vigilante nas salas de atendimento, durante todo o horário de funcionamento, garantindo-lhe condições adequadas de segurança.

§ 3º - Nenhuma financeira será inaugurada ou aberta para expediente ao público sem a implementação do plano de segurança aprovado pelo Departamento de Polícia Federal.

§ 4º - Em caso de disparo do sistema de alarme, fora do horário de expediente de trabalho, caberá à empresa de segurança averiguar o ocorrido.

§ 5º - As agências e postos de atendimento serão abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço.

§ 6º - É vedada a utilização dos vigilantes em qualquer função que não seja a de garantir a segurança da unidade dos trabalhadores e de seus usuários.

§ 7º - As financeiras exigirão, nos contratos de prestação de serviços de vigilância, treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal, com acompanhamento pela Comissão de Segurança Bancária, bem como curso de extensão em segurança bancária, disponibilizando ainda cadeiras para realização de pausa e instalação de escudo blindado para o vigilante.

## **ARTIGO 71 - ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS DE ASSALTOS, SEQUESTROS E EXTORSÕES**

As financeiras deverão oferecer assistência para as vítimas de assaltos, sequestros e extorsões, visando reparar as lesões causadas à integridade física e psicológica dos empregados.

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

§ 2º - As financeiras deverão assegurar atendimento psicológico aos empregados, bem como às suas famílias em caso de ameaça ou consumação de sequestros ou outros delitos, que tenham como objetivo a realização de assaltos às agências e demais unidades bancárias.

§ 3º - As financeiras deverão assumir os custos de remédios e as despesas de tratamento médico e psicológico aos empregados e seus familiares em decorrência de assaltos, sequestros e extorsões.

§ 4º - As financeiras deverão emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) a todos os empregados que estiveram no local do assalto, consumado ou não, bem como aos vitimados por sequestro ou extorsão, ainda que não consumado.

§ 5º - No caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não, o banco deverá efetuar comunicação imediata à CIPA e ao sindicato local sobre a ocorrência.

§ 6º - Os empregados que estiverem no local durante a ocorrência serão dispensados das suas atividades nesse dia e somente retornarão ao estabelecimento até que as condições de segurança necessárias sejam restabelecidas, após a execução das medidas cabíveis e a avaliação do quadro de saúde.

§ 7º – Após a ocorrência, o estabelecimento deverá permanecer fechado, até que seja procedida avaliação técnica pelas áreas de segurança e saúde do banco, com a participação do sindicato local.

§ 8º - O banco deverá garantir a segurança individual das vítimas e designar um advogado para acompanhar os empregados por ocasião do comparecimento ao órgão policial para a identificação de criminosos ou suspeitos.

§ 9º - O banco deverá realocar o empregado que for vítima de sequestro, consumado ou não, para outra agência, posto ou departamento, sempre que por ele solicitado.

## **ARTIGO 72 – ACESSO ÀS ESTATÍSTICAS DE ATAQUES ÀS FINANCEIRAS**

A fim de garantir a transparência, o acompanhamento das informações e a evolução do quadro de violência e criminalidade, as financeiras encaminharão, trimestralmente, às entidades sindicais signatárias desta convenção os dados estatísticos nacionais e por estado, contendo o número de assaltos e sequestros, consumados ou não.

## **ARTIGO 73 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO**

Aos empregados vítimas de assaltos, sequestros ou extorsões, sofridos em virtude do exercício da atividade financeira, será garantida estabilidade provisória no emprego de 36 meses contados da ocorrência.

**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 de decisão que lhe seja favorável.

## **ARTIGO 74 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSALTO, SEQUESTRO OU EXTORSÃO**

As financeiras pagarão uma indenização de **100 salários mínimos do Dieese** para todos os empregados que forem vítimas de assalto, sequestro/extorsão, consumado ou não, bem como às demais vítimas da ocorrência, como medida reparatória em função das condições de insegurança do estabelecimento.

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

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

#### **ARTIGO 75 – ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis, a financeira pagará aos empregados, que trabalhem em agências, postos de atendimento e áreas de tesouraria, um adicional de periculosidade e risco de vida de 40% (quarenta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal.

#### **ARTIGO 76 - 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, os financiários deverão efetuar o Boletim de Ocorrência Policial, onde será registrado o evento, nominando os funcionários que estiveram no local e os fatos ocorridos, com o envio imediato de cópias para o sindicato da base territorial e à Contraf-CUT, ficando assegurado o acompanhamento dos desdobramentos pelas entidades.

#### **SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

##### **ARTIGO 77– ELIMINAÇÃO DE RISCOS**

As empresas abrangidas por esta convenção tomarão todas as medidas cabíveis, com ênfase nas de caráter coletivo e preventivo, que ofereçam completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho e/ou de doença de origem ocupacional.

§ 1º - As Financeiras garantirão aos seus empregados, a realização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – no mesmo município da prestação dos serviços.

§ 2º - Além da implementação destas medidas, ressalvadas as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos, convenções e acordos coletivos, serão pagos os seguintes adicionais:

I) Adicional de Insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do empregado para todos os efeitos legais, calculado sobre a globalidade salarial, para aqueles que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, assim compreendidos:

a) setores de mecanização, produção em CPD, microfilmagem, tesouraria, laboratório, revelação de filmes, manipulação de substâncias tóxicas, avaliação de jóias, marcenaria, ar condicionado, pintura e recepção de ambulatório;

b) empregados que exerçam ou venham a exercer a função de caixa em subsolo ou postos de trabalho localizados em empresas que estejam obrigadas ao pagamento do referido adicional.

**II)** Adicional de Periculosidade e risco de vida de 40% (quarenta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os empregados que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade, ou trabalhem em postos bancários e empresas que paguem este adicional a seus empregados.

**III)** Adicional de Penosidade - nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a todos os empregados que exerçam atividades física ou mental exaustivas, segundo definição a ser negociada com os representantes das entidades sindicais convenientes nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

**§ 3º** - O adicional previsto na alínea “b” do parágrafo segundo também será devido a todos os empregados em agências e postos de atendimento bancário, devido à insegurança e ameaças constantes de assaltos, seqüestros/extorsões.

#### **ARTIGO 78 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTÁRIO**

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

**§ 1º** - As empresas abrangidas por esta convenção que não mantenham convênio com o INSS para pagamento de benefícios, continuarão a realizar o pagamento da remuneração total aos empregados afastados em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, enquanto estes não estiverem efetivamente recebendo o auxílio-doença do INSS.

**§ 2º** - Quando o trabalhador abrangido por esta convenção não fizer jus ao auxílio-doença, por não ter completado o período de carência, fará jus a percepção da remuneração total até o término do tratamento.

**§ 3º** - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações, além das outras modalidades de remuneração.

**§ 4º** - O trabalhador afastado da atividade laboral em razão de acidente ou doença de qualquer natureza, bem como licença maternidade, continuará a receber, como se na ativa estivesse, os benefícios de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, auxílio farmácia e vale transporte.

**§ 5º** - Os pagamentos de que trata este artigo deverão ocorrer na mesma data em que ocorrer o pagamento dos salários dos demais trabalhadores da empresa.

**§ 6º** - As empresas signatárias do presente instrumento manterão o pagamento da remuneração total ao empregado cujo auxílio-doença tenha cessado, mas que tenha sido considerado inapto no exame de retorno.

**§ 7º** - Aos trabalhadores que recebem aposentadoria por invalidez do INSS, decorrente de acidente de trabalho, será mantido o pagamento da remuneração total como forma de complementação da renda, além das demais verbas previstas no presente artigo.

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

#### **ARTIGO 79 – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO**

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

#### **ARTIGO 80 - DO ACIDENTE DE TRABALHO**

Serão considerados como acidente de trabalho, para os efeitos desta convenção, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, aí incluídos as LER/DORT, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho, o sofrimento mental desencadeado por assédio moral e outras formas de violência organizacional e aqueles apresentados por funcionário presente em sinistro ou assalto no local de trabalho e vítima de seqüestro, consumado ou não, bem como os acidentes de trajeto, inclusive aqueles sofridos por estudantes no percurso do trabalho para a escola e da escola para o trabalho, bem como no intervalo para refeição.

§ 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.

§ 2º - É obrigatória a comunicação ao INSS da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, com a devida emissão da CAT, constatadas ou que sejam objeto de suspeita, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

§ 3º - Para efeito de doença de origem ocupacional, considera-se como dia do acidente o dia em que for realizado o diagnóstico, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou, o dia da segregação compulsória, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, conforme artigo 23 da Lei 8213/91.

§ 4º - A empresa se obriga a manter controle de doenças ocupacionais e acidente do trabalho ocorridos nas suas dependências, bem como os acidentes de percurso, sendo garantido à CIPA e ao sindicato profissional acesso a todas as informações e dados estatísticos relativos às doenças de origem ocupacional e acidentes do trabalho sofridos pelos empregados.

§ 5º - 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, como as previstas nas NRs da Portaria 3.214/78 do MTE, conforme item 9.6.3 da NR 9.

§ 6º - 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 deslocamento, medicamentos, tratamentos alternativos e medicamentosos.

§ 7º - Será garantida a estabilidade dos trabalhadores que retornarem por problemas de saúde, pelo o prazo de 6 meses para licenças comuns e 2 anos para acidente de trabalho;

§ 8º - 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.

§ 9º - As empresas abrangidas por esta convenção elaborarão os relatórios do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e disponibilizarão cópias dos mesmos às CIPAs e aos sindicatos com o respectivo

cronograma de implementação, conforme prevêm os subitens 9.2.2.1 e 9.3.8.3 da NR 9 do MTE.

**§ 10** - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desenvolver campanha de prevenção a doenças do trabalho, formuladas com o acompanhamento de sindicatos e cipas;

**§ 11** - As empresas adotarão mobiliário adequado quanto à ergonomia e programa educativo que assegure a utilização adequada dos equipamentos;

#### **ARTIGO 81 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, dentro do período de vigência desta Convenção, não percebendo a suplementação salarial de que trata o artigo anterior, o ônus do Prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pela empresa, será da responsabilidade da empresa.

#### **ARTIGO 82 – GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ**

Será mantido o vínculo empregatício com os empregados aposentados por invalidez enquanto estiver sendo submetido à perícia, sendo assegurada ainda a percepção de todas as vantagens existentes anteriormente à aposentadoria e outras que vierem a ser contratadas coletivamente.

§ 1º - Aos empregados aposentados por invalidez, que tiverem o benefício suspenso, será garantida estabilidade por vinte e quatro meses a partir do retorno às atividades funcionais.

§ 2º - Será devido ao trabalhador aposentado por invalidez, decorrente de acidente de trabalho ou doença de origem ocupacional, a multa de 40% sobre todos os depósitos do FGTS.

#### **ARTIGO 83 – PROGRAMA DE REABILITAÇÃO**

As Financeiras deverão instituir o Programa de Reabilitação Profissional, 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.

**§ 1º** - Farão parte do Programa os empregados que:

- a) tenham a cessação do benefício pelo INSS, após o afastamento por Auxílio Doença (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;
- 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, forem considerados inaptos para o exercício da função exercida imediatamente anterior ao afastamento;
- c) tenham sido licenciados pelo INSS, independentemente do tempo de afastamento, por Auxílio Doença (B-31) ou Auxílio Doença Acidentário (B-91), e encaminhados pelo INSS para reabilitação profissional.

**§ 2º** - Em caráter exclusivamente preventivo, nos casos de empregados em atividade, com diagnóstico de patologia que provoque a redução da capacidade laborativa, a empresa, através da equipe multiprofissional, poderá indicar a necessidade de reavaliação do posto de trabalho ou da atividade desenvolvida, através da reabilitação profissional.

§ 3º - A implementação e o acompanhamento do Programa de Reabilitação Profissional será de responsabilidade da área de Saúde Ocupacional do Banco.

§ 4º - O Programa de Reabilitação Profissional 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.
- d) ACOMPANHAMENTO - A partir do término do Programa de Reabilitação, 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.

§ 5º - Havendo necessidade da continuidade do processo de reabilitação, este prazo 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.

#### **ARTIGO 84 – PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE**

As empresas garantirão para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outra unidade no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial, quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso.

§ 1º - Havendo determinação médica fica assegurada à funcionária gestante o afastamento de suas funções/local de trabalho, a qualquer tempo, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens.

§ 2º - Caso não haja determinação médica, a funcionária gestante não poderá ser transferida de seu local de trabalho por interesse da empresa.

#### **ARTIGO 85 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL**

Todos os trabalhadores que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforços dos membros inferiores, superiores e coluna vertebral, gozarão de 10 minutos de intervalo a cada 50 minutos trabalhados, conforme estabelece a NR 17, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo, carga ou jornada de trabalho em razão deste intervalo.

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

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

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

§ 4º - Além da previsão dos intervalos, aos trabalhadores do auto-atendimento, será obrigatória a disponibilização de cadeiras ou outra forma de assento conforme item 17.3.1, 17.3.2 e 17.3.3 da NR 17, devendo ser observado também rodízio a cada 2 horas para estes empregados;

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

§ 6º - As Financeiras destinarão espaços, reservados e em condições ambientais satisfatórias, para a permanência dos empregados durante a realização de pausas.

#### **ARTIGO 86 – DOS EXAMES MÉDICOS**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão submetidos aos exames médicos previstos neste instrumento coletivo e na legislação, devendo sempre ser realizados por médico especializado em Medicina do Trabalho e em local diverso e apropriado do que desenvolve suas atividades.

§ 1º - Nenhum trabalhador poderá ser dispensado sem o exame médico demissional, a ser realizado até a data da homologação, que observará, além de doenças não relacionadas ao trabalho, a possibilidade de existência de doença de origem ocupacional.

§ 2º - O empregado que trabalhar em atividade de atendimento telefônico deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátrico, psicológicos, otorrinolaringológico, ortopédico e outros que se fizerem necessários, como parte do exame periódico, que deverá ser realizado a cada seis meses e, em sendo constatados sintomas de doenças de origem ocupacional, será imediatamente emitida a CAT, devendo a empresa fornecer headfone, entre outros equipamentos adequados à função.

§ 3º - O empregado que trabalhar em atividades que exijam esforços repetitivos, sobrecarga musculoesquelética ou esforço postural, deverão ser submetidos a exames periódicos a cada 6 meses, devendo ser emitida CAT sempre que constatada a presença de doença de origem osteomuscular.

§ 4º - Quando da realização do exame periódico, o médico do trabalho deverá esclarecer à empregada, a necessidade de adoção de medidas que contribuam para sua saúde, a fim de prevenir dentre outros, problemas de infecção urinária.

§ 5º - As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a realizar todos os exames médicos previstos no artigo 168 da CLT e na NR-7, quais sejam, admissional, periódico, mudança de função, retorno e demissional, garantindo e primando sempre pela qualidade, sendo que o demissional deverá ser realizado independentemente da época em que se realizou o último periódico.

§ 6º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais relativos aos aspectos ergonômicos, conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.

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

§ 8º - As empresas abrangidas por esta convenção enviarão aos sindicatos e às CIPA(s), cópia fiel do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como dos relatórios anuais, a que se refere à NR-7, item 7.4.6.11.

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

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

#### **ARTIGO 87 – DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS DA AIDS**

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), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

§1º - É proibida a exigência de exame para a constatação da existência do vírus da AIDS.

§ 2º - 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 noventa dias, contados a partir da data de assinatura desta Convenção.

§ 3º - É garantida ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

#### **ARTIGO 88 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E MEDICAMENTOSA**

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, a seus filhos, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo, aos pais, bem como aos irmãos menores de 18 anos ou inválidos e aos aposentados e respectivos dependentes, no mínimo, a cobertura de plano de saúde padrão, assistência odontológica e medicamentosa, sem limitação e sem ônus para os mesmos, ressalvadas as condições mais benéficas.

§ 1º - O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir os benefícios do caput contratados pela empresa abrangida por esta convenção, pelo período de 1 (um) ano, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

§ 2º - A assistência de que trata o "caput" do presente artigo se estenderá pelo período de 2 (dois) anos ao empregado despedido sem justa causa, que contar com mais de 10 (dez) anos de vínculo com a empresa.

§ 3º - No caso de falecimento do empregado será garantida assistência médica e hospitalar aos seus dependentes, pelo período de cinco anos.

§ 4º - Após os períodos de concessão acima estipulados, o empregado ou os dependentes citados no parágrafo anterior, terão direito de optar pela manutenção do convênio, por período indeterminado, desde que arquem com o ônus do convênio.

§ 5º - Os planos de saúde contratados deverão garantir assistência psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica e em RPG para todos os empregados e seus dependentes.

§ 6º - As Financeiras garantirão a continuidade, para os empregados que se encontrem em

tratamento com profissional ou empresa que venham a romper o convênio com o plano de saúde, sem prévia comunicação, arcando com todas despesas dos serviços previstos neste artigo.

§ 7º - As Financeiras ressarcirão o total das despesas para modalidades de tratamentos que não contem com cobertura no município de residência do trabalhador.

§ 8º - As Financeiras colocarão à disposição dos empregados no mínimo duas opções de planos de saúde.

§ 9º - Serão criados conselhos de usuários com representação paritária nos planos de saúde das Financeiras.

§ 10 - As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe, que deverá seguir o cronograma de cada região do país.

§ 11 - As empresas custearão o pagamento de tratamentos alternativo e medicamentoso, inclusive psicoterapia, para os financiários que emitiram CAT, desde que decorra de prescrição médica.

#### **ARTIGO 89 – DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

As empresas abrangidas por esta convenção comprometem-se a promover o treinamento de seus empregados, que executam as tarefas administrativas, relativamente aos procedimentos adotados pelo INSS para a concessão de benefícios acidentários e previdenciários.

#### **ARTIGO 90 – DAS CIPAS E SIPAT**

Durante a vigência desta convenção coletiva, as empresas abrangidas por esta convenção obrigam-se a dar cumprimento à Norma Regulamentadora número 5, da Portaria 3.214/78, e a observar o seguinte:

1) Todos os componentes da CIPA, inclusive os que seriam indicados pelo empregador, e os representantes designados, previstos no item 5.6.4., da NR 5, deverão ser eleitos pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento. A indicação dos cargos na CIPA deverá ser feita entre os seus componentes;

2) A integração das CIPAs e dos designados, conforme determina o item 5.4. da NR5, verificar-se-á por município ou Estado e deverá ser viabilizada através de reuniões, no mínimo bimestrais, que objetivarão dar condições aos representantes estabelecerem políticas de segurança e saúde no trabalho;

2.1 - As empresas que tiverem mais do que 200 trabalhadores em um município, deverão ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados;

3) As empresas instaladas em centros comerciais ou industriais, proporcionarão a integração dos membros de CIPA ou designados, com os demais membros de CIPA ou designados das outras empresas, com o objetivo de cumprir a previsão da NR 5 (5.5);

3.1 – Para essa integração, será concedida aos membros de CIPA e designados, liberação de 5 (cinco) horas mensais para realização de reuniões;

4) Além das prerrogativas estabelecidas na NR 5, a CIPA e designados terão de participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar previamente o impacto à segurança e saúde dos trabalhadores, de projetos de alteração e reformas no ambiente; e alteração de processo e organização do trabalho;

- 5) Os cipeiros e designados poderão fazer-se acompanhar de quaisquer assessores técnicos ou diretores do Sindicato para participação das reuniões, inspeções e demais atividades da CIPA;
- 6) As providências definidas pela CIPA deverão ser implementadas imediatamente pelo empregador;
- 7) As informações repassadas pelo empregador à CIPA também deverão ser repassadas ao sindicato profissional;
- 8) O empregador deverá liberar do trabalho os membros da CIPA e designados, sem prejuízo dos salários, no mínimo, por 12 horas semanais, para cumprimento de suas atribuições e para participação em cursos promovidos ou indicados pelos sindicatos;
- 9) Após a eleição da CIPA e designados e antes da posse dos eleitos, a empresa deverá promover, em horário de expediente, treinamento dos seus membros, inclusive suplentes e designados, para que tenham melhores condições de identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho e analisar os acidentes e doenças de trabalho ocorridas, considerando as características específicas do ramo de atividade e da empresa;
- 10) O treinamento que menciona o item 9 deverá ter carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, 6 horas diárias;
- 11) Os treinamentos de que tratam os itens 5.35 e 5.36, da NR 5, serão ministrados por profissionais indicados, conjuntamente, pela CIPA e pelo sindicato profissional;
- 12) Com a finalidade de proporcionar a integração que estabelece o item 5.47 da NR 5, serão concedidas aos membros de CIPA e designados 5(cinco) horas mensais para o fim de realizarem reuniões conjuntas;
- 13) As empresas, abrangidas pelo presente instrumento coletivo, repassarão ao sindicato profissional, relatórios acerca das medidas de prevenção e proteção, bem como sobre as informações a serem divulgadas aos trabalhadores, conforme estabelecem os itens 5.48, 5.49 e 5.50, da NR 5;
- 14) É vedado qualquer tratamento discriminatório aos empregados que foram candidatos e eleitos, que acarrete alteração injustificada de função ou de suas atividades normais desenvolvidas na empresa;
- 15) No processo eleitoral, o empregador deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos;
- 16) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 30 (trinta) dias, da data da formação de Comissão Eleitoral para a eleição de CIPA. Em relação à eleição do designado, o sindicato profissional respectivo é que deverá divulgar os procedimentos de eleição, com antecedência mínima de 30 dias do pleito.
- 17) As eleições serão administradas e fiscalizadas pelos sindicatos e pela empresa, garantindo-se ao sindicato o direito de acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração de votos;
- 18) Aos trabalhadores candidatos e não eleitos, fica assegurada a estabilidade de 6 (seis) meses após a oficialização dos resultados das eleições;

**ARTIGO 91 - COMISSÃO PARITÁRIA DE CONTROLE DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE**

Será mantida a Comissão Paritária de Saúde instituída pela CCT 2003/2004 para estudo, discussão e propostas de sugestões de políticas, programas, projetos e ações de saúde, condições de trabalho e prevenção de sinistros, entre os representantes da Administração das empresas, de entidades de representação e órgãos técnicos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As reuniões terão periodicidade bimestral e a primeira reunião deverá ocorrer até 15 dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva.

**ARTIGO 92 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

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

**ARTIGO 93 - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO**

Os sindicatos profissionais convenientes poderão fiscalizar a implantação de medidas preventivas em relação à saúde ocupacional dos trabalhadores, em todos os locais de trabalho.

**LIBERDADE SINDICAL****ARTIGO 94 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto a Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem.

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

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

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

**ARTIGO 95 - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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

**ARTIGO 96 – ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas abrangidas por esta convenção, que possuam dirigentes sindicais eleitos no âmbito de representação dos sindicatos signatários, deverão conceder a estes os mesmos benefícios conferidos aos demais empregados.

**ARTIGO 97 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS**

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

**ARTIGO 98 - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição das entidades sindicais profissionais convenientes, local de grande afluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais.

**ARTIGO 99 - DELEGADO SINDICAL**

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

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

1. nas unidades com até 50 empregados, 1 (um) delegado sindical;
2. nas unidades com mais de 50 e até 100 empregados, 2 (dois) delegados sindicais;
3. nas unidades com mais de 100 e até 200 empregados, 3 (três) delegados sindicais;
4. nas unidades com mais de 200 empregados, 4 (quatro) delegados sindicais e mais um a cada grupo de 100 empregados;

§ 2º - As eleições serão realizadas em qualquer época e os mandatos dos delegados serão de no máximo 1 (um) ano.

§ 3º - Para cada titular será eleito um suplente de delegado sindical. Ficando vago o cargo, será convocada nova eleição, e o novo representante cumprirá mandato complementar.

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

**ARTIGO 100 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO**

Os representantes das entidades sindicais profissionais convenientes poderão acompanhar todas as fiscalizações ou inspeções de órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e outras que disserem respeito às questões que envolvam os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

**ARTIGO 101 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista no artigo frequência livre do dirigente sindical, poderão ausentar-se do serviço, para participação em atividades sindicais, até 5(cinco) dias úteis por ano, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 24 h.

§ 1º - A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

§ 2º - As empresas integrantes da categoria econômica abonarão as ausências ao serviço de seus empregados que vierem a participar de encontros regionais, estaduais e/ou nacionais e congressos promovidos pelas entidades sindicais representativas da categoria profissional.

### **ARTIGO 102 - 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 e condições de saúde e trabalho, quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
- b) Em caso de eventual plano de reestruturação produtiva ou conversão tecnológica, assim considerado o que importar em substituição das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por tecnologia ou equipamentos, máquinas ou aparelhos de informática, as empresas deverão comunicar aos sindicatos profissionais no prazo de pelo menos 1 (hum) ano de antecedência, devendo ser proporcionado o direito aos sindicatos mencionados de realizarem consultas e reuniões com os trabalhadores nos locais de trabalho.
- c) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, até 30 de junho de 2011, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS entregues em 2009 e 2010.
- d) 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.
- e) 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 quinze dias do referido pedido.
- f) 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.

§ 1º - Todas as informações serão remetidas às entidades sindicais profissionais convenientes no prazo máximo de 30 dias da solicitação por escrito ou da ocorrência do fato.

§ 2º - Fica acordado que as partes poderão acessar os dados referidos no *caput* existentes em órgãos públicos e ou/afins.

### **ARTIGO 103 - DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DAS EMPRESAS**

As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão ao sindicato profissional conveniente na qual tenham sede os demonstrativos contábeis regulares, publicados semestral e anualmente, no prazo máximo de 05 dias corridos da sua efetiva publicação.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que tenham capital aberto e que portanto sejam obrigadas a publicar seus balanços trimestralmente, ficam obrigadas a envia-las seguindo o mesmo critério do *caput*.

### **ARTIGO 104 - DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO/TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES**

De conformidade com o aprovado nas respectivas assembléias gerais das entidades sindicais profissionais convenientes, os empresas procederão ao desconto no salário dos seus empregados, com repasse até 10 (dez) dias, às entidades sindicais profissionais.

§ 1º - As entidades profissionais convenientes assumem a responsabilidade por qualquer pendência judicial ou não, decorrente desta disposição.

§ 2º - Os descontos não repassados às entidades sindicais no prazo estipulado neste artigo serão acrescidos de:

- a) atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do primeiro dia de atraso (décimo primeiro dia após o desconto);
- b) juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.
- c) multa de 10% (dez por cento).

§ 3º - No conceito de remuneração para fins de cálculo do desconto, não se inclui o 13º salário, sendo que a Convenção Coletiva de Trabalho poderá excepcionar outras verbas.

§ 4º - É garantido o direito de oposição ao desconto a ser efetuado mediante requerimento manuscrito de próprio punho, devendo constar do mesmo, nome, qualificação, número da CTPS e nome da empresa em que trabalha, devendo o mesmo ser entregue individual e pessoalmente nos prazos e locais estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 5º - As empresas que incentivarem ou contribuírem de qualquer forma, independentemente de exercerem coação ao empregado, responderão pela multa de 100%(cem por cento) do valor total da contribuição a que estiverem obrigadas a repassar, além de indenização por perdas e danos ao sindicato prejudicado.

## **APLICAÇÃO E CONTRATAÇÃO**

### **ARTIGO 105 - PROCEDIMENTOS PARA AS PRÓXIMAS NEGOCIAÇÕES**

Para efeito das negociações da próxima Convenção Coletiva de Trabalho a vigorar a contar de 1º de Junho de 2011, as partes acordantes ajustam os seguintes procedimentos:

I – entrega de pauta de reivindicações até 02 de maio de 2012.

II – primeira rodada de negociações até 15 de maio de 2012.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na hipótese de não ser celebrado novo acordo coletivo, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente assegurarão a manutenção dos artigos da presente Convenção Coletiva de Trabalho até 30 de junho de 2012.

### **ARTIGO 106 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Se violada qualquer artigo desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa no valor de 100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês, a favor do empregado prejudicado, que será devida, por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

### **ARTIGO 107 - VIGÊNCIA**

As normas e condições estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho terão vigência de 01 de junho de 2011 até 31 de Maio de 2012, ficando automaticamente mantida a data de início de vigência para as novas condições a serem definidas em novo instrumento coletivo de trabalho.