FENABAN

CONTRAF

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria econômica, a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS - FENABAN**, o Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre, Amazonas, Pará, Amapá, Rondônia e Roraima, o Sindicato dos Bancos dos Estados da Bahia e de Sergipe, o Sindicato dos Bancos do Estado do Rio de Janeiro (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o Sindicato dos Bancos de Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Tocantins, o Sindicato dos Bancos nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, o Sindicato dos Bancos dos Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte, o Sindicato dos Bancos dos Estados do Ceará, Maranhão e Piauí, por seus Presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, por sua representante legal, e por procuração as entidades sindicais seguintes: a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC CUT/CN**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - SINTRAF RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado de Roraima, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Porã-MS e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília; a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - FETRAFI/NE**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Cariri - SINTRAFI CARIRI, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí; a **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - FEEB BA/SE**, o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, o Sindicato dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região; a **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - FETRAFI/MG CUT**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas; a **Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - FETRAFI RJ/ES**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, o Sindicato dos Bancários de Itaperuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Três Rios e Região; a **Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro - FEDERA/RJ**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói e Regiões, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense; a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - FETEC/SP**, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato

dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira; a **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul - FEEB SP/MS**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Andradina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Claro e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São José do Rio Preto e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ribeirão Preto e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Corumbá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Naviraí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Piracicaba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaratinguetá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Votuporanga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Marília e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Três Lagoas e Região e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Presidente Venceslau e Região; a **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - FETEC/PR**, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, Financiários e Empresas do Ramo Financeiro de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava e Região, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região, o Sindicato dos Bancários, Financiários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Toledo e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região; a **Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - FETRAFI/SC**, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de

Araranguá e Região; Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Ramo Financeiro de Chapecó e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região; Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região; Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancário de São Bento do Sul e Região; a **Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras RS - FETRAFI/RS**, o Sindicato dos/as Trabalhadores Instituições Financeiras de Alegrete, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Camaquã, o Sindicato dos Bancários de Carazinho e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen e Região, o Sindicato dos Bancários de Guaporé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Lajeado, o Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo, Butiá, Minas do Leão e Pântano Grande, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, o Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Gabriel, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Soledade e Região, o Sindicato dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários de Vacaria e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Caí, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana, por seus Presidentes e por seu Advogado Jefferson Martins de Oliveira - OAB/SP 141.537-B, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em 1º de setembro de 2024, abrangendo o período de 1º.09.2023 a 31.08.2024, e em 1º de setembro de 2025, abrangendo o período de 1º.09.2024 a 31.08.2025:

a) em 1º.09.2024, os salários praticados em 31.08.2024 serão reajustados em 4,64% (quatro vírgula sessenta e quatro por cento), com exceção dos salários de ingresso e após 90 dias da admissão para Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes que serão reajustados em 15,00% (quinze vírgula zero por cento), com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; e

b) em 1º.09.2025, os salários praticados em 31.08.2025 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento), com as compensações previstas nesta Convenção.

Parágrafo primeiro - Os reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" do *caput* desta cláusula incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 31.08.2024 e em 31.08.2025, em cada banco, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de setembro/2023 a agosto/2024 e de setembro/2024 a agosto/2025, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do ATS - Adicional por Tempo de Serviço, que é tratado, especificamente, na cláusula sexta desta Convenção.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2023 ou após 1º.09.2024, ou em se tratando de banco constituído e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

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

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIOS DE INGRESSO

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

a) a partir de 1º.09.2024:

a.1) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 2.236,24 (dois mil, duzentos e trinta e seis reais e vinte e quatro centavos);

a.2) Pessoal de Escritório: R$ 2.916,30 (dois mil, novecentos e dezesseis reais e trinta centavos); e

a.3) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: 2.916,30 (dois mil, novecentos e dezesseis reais e trinta centavos).

b) em 1º.09.2025, os salários de ingresso serão reajustados pelo INPC/IBGE, acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R$ 3.677,95 (três mil, seiscentos e setenta e sete reais e noventa e cinco centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso e a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção.

Parágrafo segundo - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto no item "a.1", da letra "a", desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.

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

Parágrafo quarto - Quando o salário decorrente da aplicação dos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva resultar em valor inferior aos salários de ingresso aqui estabelecidos, prevalecerá, como novo salário, o valor mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS APÓS 90 DIAS DA ADMISSÃO

A partir de 1º.09.2024, empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderão perceber remuneração inferior aos seguintes valores:

a) pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R$ 2.449,58 (dois mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e oito centavos);

b) pessoal de Escritório: R$ 3.197,22 (três mil, cento e noventa e sete reais e vinte e dois centavos); e

c) tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R$ 3.197,22 (três mil, cento e noventa e sete reais e vinte e dois centavos).

Parágrafo primeiro - Os Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R$ 4.319,03 (quatro mil, trezentos e dezenove reais e três centavos), nesta compreendidos o salário de ingresso, a gratificação de caixa, previstos nesta Convenção, e outras verbas de caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes neste instrumento.

Parágrafo segundo - O valor do item outras verbas de caixa, referido no parágrafo anterior, será de R$ 360,15 (trezentos e sessenta reais e quinze centavos).

Parágrafo terceiro - Os empregados que completarem 90 (noventa) dias de banco até o dia 15 (quinze) de cada mês, receberão o novo salário, previsto no *caput* desta cláusula, a partir do dia 1º (primeiro) deste mesmo mês. Os que completarem 90 (noventa) dias após o dia 15 (quinze) do mês, farão jus ao novo salário a partir do dia 1º (primeiro) do mês seguinte.

Parágrafo quarto - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em bancos não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa a partir de 1º.09.2024, para estagiários que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de banco, não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto na letra "a", desta cláusula, na proporção das

horas de sua jornada de trabalho, sendo que o disposto nesta cláusula não se aplica aos bancos que a ressalvarem em Acordo Coletivo de Trabalho.

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

Parágrafo sexto - Os valores com o reajuste previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 4ª - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

a) até 31.05.2025, relativamente ao ano de 2025, aos admitidos até 31.12.2024; e

b) até 31.05.2026, relativamente ao ano de 2026, aos admitidos até 31.12.2025.

Parágrafo primeiro - O adiantamento da gratificação de Natal previsto no § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 78, Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2025 e 2026.

Parágrafo segundo - Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação salarial prevista na cláusula de complementação de de benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária desta Convenção Coletiva de Trabalho, será também concedido o adiantamento da gratificação de Natal de que trata o *caput* desta cláusula, na importância correspondente à metade da complementação devida.

CLÁUSULA 5ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Durante a vigência desta Convenção, ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

ADICIONAIS SALARIAIS

CLÁUSULA 6ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, no valor de R$ 43,56 (quarenta e três reais e cinquenta e seis centavos), respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido na vigência da presente Convenção, nas seguintes condições:

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

b) o empregado admitido até 22.11.2000, inclusive, que não tenha exercido a opção por indenização do adicional por tempo de serviço, consoante cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001, poderá manifestar por escrito, junto ao banco, a opção por receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, observando-se todos os critérios estabelecidos na cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001; e

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

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

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

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

Parágrafo quarto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 7ª - OPÇÃO POR INDENIZAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo:

a) receber indenização em valor único de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção; ou

b) continuar mantendo o direito a novos adicionais em suas datas de aniversário de tempo de serviço, prestado ao mesmo empregador, nas condições da cláusula de adicional por tempo de serviço, letra "a" desta Convenção.

Parágrafo primeiro - A opção mencionada acima deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo segundo - Optando o empregado pelo recebimento da indenização, o pagamento pelo banco será procedido observando-se as seguintes condições:

a) quando a opção for feita junto ao banco até o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês; e

b) quando a opção for feita junto ao banco após o dia 10 (dez), o crédito será efetuado até a data da folha de pagamento do mês seguinte.

Parágrafo terceiro - Não haverá supressão ou extinção dos adicionais por tempo de serviço adquiridos até a data da opção prevista na letra "a" do *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto - O adicional por tempo de serviço, previsto em cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seu valor reajustado na data-base da categoria, pelo mesmo índice de correção dos salários constante de Convenção Coletiva de Trabalho e deverá ser sempre considerado e pago destacadamente.

Parágrafo quinto - A presente cláusula não se aplica aos bancos que foram excluídos do Plebiscito, cabendo-lhes a aplicação do *caput* e do § 3º da cláusula de adicional por tempo de serviço. O cumprimento, ou não, desta cláusula, aos empregados do BANPARÁ, será definida por tratativas entre o Banco e o Sindicato Profissional da sua sede social.

Parágrafo sexto - A inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada através de Plebiscito Nacional realizado nos dias 6, 7 e 8.12.2000, consoante termos do § 7º da cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho 2000/2001.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

Parágrafo segundo - O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador.

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

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

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

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e as seis horas, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Parágrafo primeiro - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o

adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando os bancos desobrigados do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do art. 459 da CLT.

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

CLÁUSULA 10 - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo único - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os bancos fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do *caput* desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 11 - 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 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos

pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

Parágrafo segundo - A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e

b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado aos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo.

Parágrafo terceiro - As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo quarto - As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula nº 109 do TST.

CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R$ 761,65 (setecentos e sessenta e um reais e sessenta e cinco centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

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

Parágrafo segundo - Os valores com o reajuste previsto no *caput* desta cláusula serão corrigidos em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 13 - GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES

Aos empregados que exercem a função de Compensador de Cheques, quando estiverem credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., enquanto no exercício efetivo de tais funções, os bancos pagarão a importância mensal de R$ 248,17 (duzentos e quarenta e oito reais e dezessete centavos), a título de gratificação de compensador de cheques.

Parágrafo primeiro - Os que já percebem esta gratificação e não estejam credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., continuarão a recebê-la, enquanto no exercício efetivo da função.

Parágrafo segundo - O valor previsto no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

AUXÍLIOS

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO REFEIÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados um auxílio refeição no valor de R$ 50,46, (cinquenta reais e quarenta e seis centavos), a partir de 1º.09.2024, sem descontos, por dia de trabalho, por meio de instrumentos de pagamento, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis.

Parágrafo primeiro - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição das parcelas recebidas.

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

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

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

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

Parágrafo sexto - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, quando enquadrado no PAT, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021 (D.O.U. 11.11.2021), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999.

Parágrafo sétimo - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

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

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

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

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio alimentação, no valor mensal de R$ 874,78

(oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), a partir de 1º.09.2024, por meio de instrumentos de pagamentos, juntamente com o auxílio refeição, observadas as mesmas condições estabelecidas na cláusula de auxílio refeição, no seu *caput* e §§ 1º, 4º, 5 º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10.

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

Parágrafo segundo - O empregado em gozo de auxílio por incapacidade temporária pelo INSS, de natureza acidentária ou previdenciária, fará jus ao auxílio alimentação, por um prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

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

CLÁUSULA 16 - DÉCIMO TERCEIRO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 31.10.2024, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio alimentação, no valor de R$ 874,78 (oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), por meio de documentos de instrumentos de pagamento, ressalvadas condições mais vantajosas.

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

Parágrafo segundo - O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao 13º auxílio alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

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

Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, cujos pagamentos serão efetuados até o dia 30.11.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 17 - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R$ 659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), a partir de 1º.09.2024, para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

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

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

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

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

Parágrafo quinto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 18 - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º, 3º e 5º da cláusula de auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade.

desde que tal condição seja comprovada por declaração ou documentos médicos emitidos por instituições de saúde públicas ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.

CLÁUSULA 19 - AUXÍLIO-FUNERAL

Os bancos pagarão aos seus empregados auxílio-funeral no valor de R$ 1.486,04 (um mil, quatrocentos e oitenta e seis reais e quatro centavos), a partir de 1º.09.2024, pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

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

Parágrafo segundo - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 20 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, a partir de 1º.09.2024, os bancos pagarão aos seus empregados credenciados pela Câmara de Compensação do Banco do Brasil S.A., que participem de sessão de compensação em período por esta Convenção considerado noturno, e aos Investigadores de Cadastro, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R$ 152,94 (cento e cinquenta e dois reais e noventa e quatro centavos), a título de ajuda para deslocamento noturno, respeitando-se o direito dos que já percebam esta mesma vantagem em valor mais elevado.

Parágrafo primeiro - Igual ajuda para deslocamento noturno será concedida aos empregados cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis horas.

Parágrafo segundo - Dado seu caráter indenizatório, a ajuda de custo para deslocamento noturno não integra o salário dos que a percebem.

Parágrafo terceiro - O disposto nesta cláusula não prejudicará os empregados que recebem a ajuda de custo de transporte independentemente do horário de prestação de trabalho.

Parágrafo quarto - O banco que já fornece condução não poderá substitui-la pela verba desta cláusula.

Parágrafo quinto - A ajuda para deslocamento noturno prevista nesta cláusula será cumulativa com o benefício do vale-transporte.

Parágrafo sexto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 21 - VALE-TRANSPORTE

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

Parágrafo único - O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-básico.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA 22 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9.471, de 14.07.97 - D.O.U.

15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola; e

b) nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA 23 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;

e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação; e

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

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

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

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

CLÁUSULA 24 - FOLGA ASSIDUIDADE

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

a) fruição de 1º.09.2024 a 31.08.2025, relativamente à frequência de 1º.09.2023 a 31.08.2024; e

b) fruição de 1º.09.2025 a 31.08.2026, relativamente à frequência de 1º.09.2024 a 31.08.2025.

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

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

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

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

CLÁUSULA 25 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 26 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

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

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

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

Parágrafo quarto - Para efeitos dessa cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria, desde que não haja óbice legal.

PROTEÇÃO AO EMPREGO

CLÁUSULA 27 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

a) **gestante**: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;

b) **alistado**: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

c) **doença**: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos e cuja incapacidade laboral tenha sido atestada ou confirmada por parecer de médico do plano de assistência médico ofertado pelo banco;

d) **acidente**: por 12 (doze) meses após a cessação do benefício por incapacidade temporária da espécie acidentária, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;

e) **pré-aposentadoria**: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria do Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das espécies previstas na legislação aplicável, regra permanente ou regra de transição, aos empregados que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com o banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

f) **pré-aposentadoria**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria do Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das espécies previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), aos empregados do sexo masculino que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com o mesmo banco, extinguindo-se

automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

g) **pré-aposentadoria**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria do Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das espécies previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), às empregadas do sexo feminino que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vínculo empregatício ininterrupta com o mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria;

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

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

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

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

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

Parágrafo segundo - Comprovado e comunicado, por escrito, o estado de gravidez da empregada, no curso do aviso-prévio, trabalhado ou indenizado, inclusive o proporcional, no limite do prazo previsto no art. 487, II, da CLT, combinado com o disposto na Lei nº 12.506/2011, impõe-se a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e na Lei nº 12.812, de 16 de março de 2013.

CLÁUSULA 28 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

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

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

BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 29 - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA, DE ESPÉCIE PREVIDENCIÁRIA OU ACIDENTÁRIA

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

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

a) será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2024. Os empregados que, em 1º.09.2024, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

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

c) desde que decorridos 12 (doze) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica, composta por médicos especialistas na doença, que o empregado

está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pelo banco, mesmo que não tenha recebido alta médica do INSS;

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

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

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

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

Parágrafo quinto - Quando o empregado não fizer jus à concessão do benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação salarial nas condições do parágrafo primeiro, desde que constatada a doença por médico indicado pelo banco.

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

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

Parágrafo oitavo - O banco fará o adiantamento do auxílio doença previdenciário ou auxílio doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão

previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do banco, respeitados os períodos de estabilidades provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o banco efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Parágrafo nono - Não sendo conhecido o valor básico do benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo dez - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

CLÁUSULA 30 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que estiver em gozo de benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária, pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula 29 deste instrumento.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 31 - JORNADA DE 6 HORAS - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo primeiro - O intervalo de 15 minutos adicionais previsto no *caput* para descanso ou alimentação não será computado na duração normal da jornada de trabalho.

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

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

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

CLÁUSULA 32 - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado a título de férias em 3 (três) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

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

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

CLÁUSULA 33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 218.498,40 (duzentos e dezoito mil, quatrocentos e noventa e oito reais e quarenta centavos).

Parágrafo primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por incapacidade temporária de natureza acidentária (B91), decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.

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

Parágrafo terceiro - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 34 - TRANSPORTE DE NUMERÁRIO

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

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

CLÁUSULA 35 - SEGURANÇA BANCÁRIA

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

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

a) no caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, com comunicação à CIPA, onde houver;

b) o empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido;

c) em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso do crime de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial;

d) o banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro; e

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

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

CLÁUSULA 36 - MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta dos bancos e não poderão ser descontadas dos empregados.

CLÁUSULA 37 - UNIFORME

Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, o uniforme do empregado será fornecido pelo banco, gratuitamente.

CLÁUSULA 38 - DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

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

CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS

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

Parágrafo primeiro - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.

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

SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 40 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPA

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

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

CLÁUSULA 41 - EXAMES MÉDICOS ESPECÍFICOS

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

CLÁUSULA 42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

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

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

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

CLÁUSULA 43 - PROGRAMA DE RETORNO AO TRABALHO

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

Parágrafo primeiro - Farão parte do Programa os empregados que:

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

b) tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho, pelo INSS, em decorrência de suspensão ou cancelamento do benefício por incapacidade permanente, e que, no exame de retorno ao trabalho, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função imediatamente anterior ao afastamento.

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

Parágrafo terceiro - O Programa de Retorno ao Trabalho deverá ser implementado pela área de Saúde Ocupacional do Banco e será discutido com o Sindicato da categoria profissional. A forma de acompanhamento da implementação, pelo Sindicato, constará do programa.

Parágrafo quarto - O Programa de Retorno ao Trabalho observará as seguintes etapas no seu desenvolvimento:

a) avaliação da capacidade laborativa - para a avaliação da capacidade laborativa serão considerados os exames complementares e o histórico médico;

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

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

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

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

CLÁUSULA 44 - ACIDENTES DE TRABALHO

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenentes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs que forem emitidas. Os sindicatos profissionais, por sua vez, igualmente se obrigam a remeter aos bancos as CATs por eles emitidas.

CLÁUSULA 45 - DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA SUPERIORES A 15 DIAS

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, até o 1º (primeiro) dia útil após a sua emissão, salvo se houver alteração do prazo estabelecido no Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o eSocial, quando este passará a ser observado.

Parágrafo único - Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, mediante o recebimento do atestado médico nos termos do *caput* desta cláusula, o empregado deverá

comprovar haver requerido o benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, que o fará.

CLÁUSULA 46 - DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)

Ao empregado afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, que tiver optado por requerer o benefício de incapacidade ao INSS por seus próprios meios, será fornecida, pelo banco, a Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT).

Parágrafo único - A DUT será entregue ao empregado em até 5 (cinco) dias úteis após a entrega do atestado médico, assim que ele manifestar por escrito perante o banco.

DIVERSIDADE

CLÁUSULA 47 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

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

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

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

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 49 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 51 - MEDIDAS DE APOIO (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 52 - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO (absorvida pelas cláusulas 117 a 125)

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 56 - AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco	Pagamento do Aviso-Prévio Proporcional Indenizado
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

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

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

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

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

CLÁUSULA 57 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O 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 14 (catorze) dias.

CLÁUSULA 58 - CARTA DE DISPENSA

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

APLICAÇÃO E REVISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA 59 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer cláusula desta Convenção ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R$ 52,86 (cinquenta e dois reais e oitenta e seis centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Parágrafo único - O valor previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 60 - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA

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

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

> ***TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO***
>
> ***PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO***
>
> *Em consonância com o objetivo de aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão, e respeitando as características da cultura e dos valores organizacionais particulares, o Banco signatário deste instrumento, em seus Programas de Desenvolvimento Gerencial aplicáveis aos empregados que atuam na gestão de pessoas, dará ênfase a conteúdos que contribuam para a melhoria das relações de trabalho.*
>
> ***Parágrafo primeiro** - O conteúdo desses programas será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados à Comunicação, à Saúde e ao Ambiente de Trabalho, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional.*
>
> ***Parágrafo segundo** - O programa de que trata o presente instrumento será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados - COE.*
>
> ***Parágrafo terceiro** - O presente TERMO DE ENTENDIMENTO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL PARA A MELHORIA CONTÍNUA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO vigerá exclusivamente até o termo final de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.*

CLÁUSULA 61 - MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - ADESÃO VOLUNTÁRIA (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 62 - REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO - ADESÃO VOLUNTÁRIA (absorvida pelas cláusulas 112 a 115)

CLÁUSULA 63 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / CERTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS ATIVOS

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

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

CLÁUSULA 64 - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2024, até o limite de R$ 2.285,84 (dois mil duzentos e oitenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

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

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

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

Parágrafo quarto - Os empregados dispensados até 31.08.2024 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024.

Parágrafo quinto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 65 - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA

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

a) tenha sido considerado inapto pelo médico do trabalho do banco; e

b) comprove ter apresentado recurso válido à Junta de Recurso do Conselho de Recursos do Seguro Social - JR/CRSS.

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

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

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

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

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

Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de comunicar ao banco, até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do comunicado, perderá o direito ao adiantamento, ficando obrigado a restituir integralmente o valor que recebeu a este título, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que se realizaria a perícia médica, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 66 - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

Considerando que o incentivo fiscal do vale-cultura poderá ser novamente instituído no país por norma legal, as partes acordam em adotar como referência o texto da cláusula firmada anteriormente em instrumento coletivo, reproduzida abaixo:

"Os bancos concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-

base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

***Parágrafo primeiro** - O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.*

***Parágrafo segundo** - O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:*

I - até um salário-mínimo - dois por cento;

II - acima de um salário-mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;

III - acima de dois salários-mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;

IV - acima de três salários-mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e

V - acima de quatro salários-mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

***Parágrafo terceiro** - O salário-mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.*

***Parágrafo quarto** - Os bancos, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale-cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.*

***Parágrafo quinto** - Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.*

***Parágrafo sexto** - Esta cláusula vigorará no período de 01/01/2014 a 31/12/2016, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente."*

CLÁUSULA 67 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

Parágrafo único - A negociação coletiva prevista no *caput*, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício do Comando Nacional dos Bancários à FENABAN.

TELETRABALHO

CLÁUSULA 68 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 69 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA 70 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

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

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Parágrafo sétimo - As disposições contidas no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula começaram a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotavam controle de jornada.

CLÁUSULA 71 - DA AJUDA DE CUSTO

O banco pagará ao empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R$ 1.134,60 (um mil, cento e trinta e quatro reais e sessenta centavos), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

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

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

Parágrafo terceiro - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do *caput* desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou

interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

Parágrafo quarto - O valor previsto no *caput* desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

Parágrafo quinto - As disposições contidas no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula começaram a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotavam controle de jornada.

CLÁUSULA 72 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

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

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

CLÁUSULA 73 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

Ambiente de Trabalho

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

Equilíbrio vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.

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

Saúde emocional

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

Ergonomia

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



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

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

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

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

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

CLÁUSULA 74 - IGUALDADE DE TRATAMENTO

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

a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e

b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

CLÁUSULA 75 - CANAL DE ACESSO

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

CLÁUSULA 76 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

CLÁUSULA 77 - CONFIDENCIALIDADE

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

CLÁUSULA 78 - PESSOALIDADE

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

CLÁUSULA 79 - ACOMPANHAMENTO

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

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA 80 - DO REPÚDIO AO ASSÉDIO SEXUAL (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 81 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 82 - DO CANAL DE DENÚNCIA (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 83 - MEDIDAS DE APOIO (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 84 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

CLÁUSULA 85 - DO ACOMPANHAMENTO (absorvida pelas cláusulas 87 a 97)

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 86 - INICIATIVAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (absorvida pelas cláusulas 126 a 129)

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

CLÁUSULA 87 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO REPÚDIO

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

CLÁUSULA 88 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações aos seus empregados sobre os tipos de assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência no ambiente de trabalho, além de orientações sobre atitudes que podem ser tomadas pelos empregados diante dessas circunstâncias.

CLÁUSULA 89 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE DENÚNCIA

O banco disponibilizará canal de denúncias para lidar com casos de assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 90 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE APOIO

O banco disponibilizará canal de apoio para questões relacionadas ao acolhimento em assédio moral, sexual e outras violências no trabalho.

CLÁUSULA 91 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - MEDIDAS DE APOIO

O empregado pode informar ao banco suas expectativas para o encaminhamento de situações de assédio ou violência no trabalho.

Parágrafo único - O banco possui autonomia para avaliar e decidir sobre o interesse manifestado pelo empregado.

CLÁUSULA 92 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO

Entre o recebimento de denúncia de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho pelo banco e o encaminhamento para apuração e deliberação do canal de denúncias do banco, o prazo não será superior a 45 (quarenta e cinco) dias corridos.

Parágrafo único - Havendo necessidade, o prazo poderá ser prorrogado por igual período.

CLÁUSULA 93 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - CONFIDENCIALIDADE

Deverá ser resguardado o compromisso de confidencialidade da pessoa denunciante no encaminhamento da denúncia de assédio ou outra forma de violência.

Parágrafo único - A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa denunciante, observado o limite necessário para o eventual encaminhamento para apuração.

CLÁUSULA 94 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO ACOMPANHAMENTO

A negociação coletiva permanente relacionada à Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho foi iniciada na Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, com termos de adesão firmados pelos bancos em janeiro de 2011, tem o seu escopo ampliado e, para o acompanhamento do tema, passa a ser denominada de "Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário", na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026.

Parágrafo único - O acompanhamento das iniciativas de "prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho", será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário".

CLÁUSULA 95 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

Parágrafo primeiro - Na hipótese de a questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo segundo - No período de apuração dos fatos, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco.

Parágrafo terceiro - A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato.

Parágrafo quarto - A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo sexto - O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente.

CLÁUSULA 96 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO PRAZO

As disposições contidas nas cláusulas 87 a 94 começam a vigorar a partir de 1º de setembro de 2025, ressalvada a hipótese de o banco já ter implementado medidas equivalentes.

CLÁUSULA 97 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO - SIPAT

O tema "prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho" será parte do programa da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, no ano 2025 ou de 2026, salvo se houver deliberação em contrário pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.

MULHERES NA TECNOLOGIA

CLÁUSULA 98 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DO APOIO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio a inclusão de mulheres na área de tecnologia.

CLÁUSULA 99 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações aos seus empregados sobre as iniciativas adotadas na promoção de inclusão de mulheres na área de tecnologia, como equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

CLÁUSULA 100 - MULHERES NA TECNOLOGIA - INTRODUÇÃO À PROGRAMAÇÃO

Excepcionalmente, as partes estabelecem que serão fornecidas um total de 3.000 (três mil) bolsas para um curso de introdução à programação com o objetivo de capacitar mulheres com os primeiros passos na aprendizagem da programação, contribuindo para que mais sintam-se capazes e motivadas com a área de tecnologia.

Parágrafo primeiro - As candidatas aprovadas no processo seletivo, poderão escolher um dos seguintes cursos:

i. Primeiros passos em dados;

ii. Meu primeiro site responsivo;

iii. Minha primeira API; e

iv. Minha primeira página *web*.

Parágrafo segundo - Os cursos ministrados pela empresa Programaria Treinamento e Consultoria em Tecnologia Ltda (Progra{m}aria - https://www.programaria.org/), que se dedica à formação e engajamento de mulheres em tecnologia.

Parágrafo terceiro - A Progra{m}aria será responsável pelo curso e pela seleção das candidatas, devendo observar a seguinte composição: haja a participação de mulheres negras, LGBTQIA+, mães e responsáveis e mulheres trans e travestis.

Parágrafo quarto - Cada curso terá entre 15 (quinze) e 20 (vinte) horas de conteúdo, sendo realizado integralmente de forma remota.

Parágrafo quinto - Cada curso abordará os primeiros passos práticos para mulheres interessadas em ingressar nas áreas de tecnologia, destinando-se a capacitá-las a publicar uma *landing page*.

Parágrafo sexto - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN, sendo que a organização ficará a cargo da CONTRAF e da FENABAN.

CLÁUSULA 101 - MULHERES NA TECNOLOGIA - CURSO PARA A CARREIRA NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Excepcionalmente, as partes estabelecem que serão fornecidas um total de 100 (cem) bolsas para um curso de introdução à programação com o objetivo de capacitar mulheres por meio de um programa intensivo de aprendizagem, baseado na demanda do mundo do trabalho atual (*bootcamp*) em que são desenvolvidas habilidades técnicas e socioemocionais para que essas mulheres comecem uma carreira na área tech.

Parágrafo primeiro - Além de aprenderem a programar haverá foco no desenvolvimento de habilidades profissionais (*soft skills*), que são cruciais para desenvolver produtos digitais com soluções inovadoras para o nosso dia a dia, como resolução de problemas, pensamento crítico e trabalho em equipe.

Parágrafo segundo - O recrutamento, seleção e o curso serão de responsabilidade da organização Laboratória (https://www.laboratoria.la/br), que se dedica a possibilitar que mulheres que sonham com um futuro melhor comecem uma carreira transformadora e promissora na área de tecnologia.

Parágrafo terceiro - O curso terá duração de 6 (seis) meses, com 600 (seiscentas) horas e terá como conteúdo a programação em tecnologia da informação.

Parágrafo quarto - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN, sendo que a organização ficará a cargo da CONTRAF e da FENABAN.

CLÁUSULA 102 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas "mulheres na tecnologia" poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens do banco, abrangendo exclusivamente a promoção do ingresso da mulher não pertencente ao quadro de empregados do banco, no mercado de trabalho.

CLÁUSULA 103 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento dessas iniciativas será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Igualdade da Mulher Bancária".

LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO

CLÁUSULA 104 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ que inclui as empregadas e empregados trans, reafirmando compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos.

CLÁUSULA 105 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO APOIO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio a igualdade, sem discriminação, das pessoas LGBTQIA+, com destaque para as pessoas trans empregadas nos bancos.

CLÁUSULA 106 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações aos seus empregados sobre o reconhecimento e respeito ao grupo diverso de pessoas com orientações sexuais e identidades de gênero distintas, conhecido pela sigla LGBTQIA+.

CLÁUSULA 107 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO CANAL DE APOIO

O banco disponibilizará aos empregados um canal de apoio que poderá ser acessado para questões relacionadas ao tema "LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero".

Parágrafo único - O canal de denúncia de discriminação das pessoas LGBTQIA+ será o mesmo previsto na cláusula "assédio moral, sexual e outras formas de violência".

CLÁUSULA 108 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - USO DO NOME SOCIAL

O banco assegura à pessoa transgênero empregada o direito ao uso do prenome auto identificado, quando dissonante daquele que constar do registro civil.

Parágrafo primeiro - O prenome ou uso do nome social para pessoa transgênero será utilizado nos crachás, endereço eletrônico, plataforma de reunião e mensagens instantâneas, sempre que solicitado pelo empregado, ressalvadas as obrigações legais das empresas.

Parágrafo segundo - A pessoa transgênero poderá fazer sua solicitação no canal adequado para as questões de registros funcionais de pessoas.

CLÁUSULA 109 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO ACOMPANHAMENTO

A Comissão Bipartite de Diversidade, anteriormente denominada de Igualdade de Oportunidades, foi constituída nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2002 e mantida nos instrumentos subsequentes. Na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 passa a ser denominada como "Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento".

Parágrafo único - O tema "LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero" está inserido nas atribuições da "Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento".

CLÁUSULA 110 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas "LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero" poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial do banco, com a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 111 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO PRAZO

As disposições contidas nas cláusulas 106 a 109 começam a vigorar a partir de 1º de setembro de 2025, ressalvada a hipótese de o banco já ter implementado medidas equivalentes.

TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO

CLÁUSULA 112 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DO APOIO À REQUALIFICAÇÃO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio às iniciativas de requalificação e promoção de oportunidades em face de tecnologias, como a inteligência artificial, com ênfase na igualdade de oportunidades para as mulheres.

CLÁUSULA 113 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações aos seus empregados sobre as iniciativas adotadas para a requalificação, e sobre tecnologias disruptivas aplicadas à atividade bancária, como a inteligência artificial.

CLÁUSULA 114 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento das iniciativas voltadas à requalificação em face de tecnologias como a inteligência artificial será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Novas Tecnologias, como IA, e a Atividade Bancária".

CLÁUSULA 115 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas "tecnologias como a inteligência artificial e requalificação" poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - ABONO DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA 116 - EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - ABONO DE AUSÊNCIA

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho, seja ele realizado na modalidade presencial ou em regime de Teletrabalho, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas, conforme Decreto Lei 5.296, de dezembro de 2004.

Parágrafo único - A referida ausência deverá ser comprovada, no máximo, até o 1° dia útil após aquisição, conserto ou reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada de nota fiscal ou de outro documento idôneo.

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER BANCÁRIA

CLÁUSULA 117 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

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

CLÁUSULA 118 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual).

Parágrafo único - O banco disponibilizará informações, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar.

CLÁUSULA 119 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DE APOIO

O banco disponibilizará canal de apoio para tratar de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim, assegurada a confidencialidade.

Parágrafo único - A empregada terá à sua disposição informações a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

CLÁUSULA 120 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - MEDIDAS DE APOIO

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

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

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

Parágrafo único - O banco decidirá sobre o aceite da solicitação.

CLÁUSULA 121 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

O banco, a seu critério, poderá:

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

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

CLÁUSULA 122 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA 123 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento".

CLÁUSULA 124 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

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

CLÁUSULA 125 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas "prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária" poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente à época.

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE

CLÁUSULA 126 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

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

CLÁUSULA 127 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual).

Parágrafo único - O banco disponibilizará informações, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade.

CLÁUSULA 128 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento".

CLÁUSULA 129 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

O banco não poderá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

CLÁUSULA 130 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA 131 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO APOIO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio à mitigação da desigualdade salarial entre mulheres e homens, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA 132 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ (LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE)

Os bancos aderirão ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei nº 13.257/2016, na forma vigente desta na data da assinatura deste instrumento, o qual prorroga, por 60 (sessenta) dias, a duração da licença-maternidade, e, por 15 (quinze) dias, a duração da licença-paternidade, aplicando-se os procedimentos previstos nas cláusulas 25 e 26 desta Convenção Coletiva do Trabalho.

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

CLÁUSULA 133 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO APOIO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio às iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento.

CLÁUSULA 134 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas relativas ao tema "diversidade, inclusão e pertencimento".

CLÁUSULA 135 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento das iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento será realizado por meio da "Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento".

CLÁUSULA 136 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - CENSO

A FENABAN se compromete a planejar em 2025, e realizar até o final de 2026, uma nova edição do Censo da Diversidade, Inclusão e Pertencimento do Setor Bancário.

CLÁUSULA 137 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas de "diversidade, inclusão e pertencimento" poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios

remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS

CLÁUSULA 138 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DO APOIO AO BANCÁRIO

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio às iniciativas de cuidado aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

CLÁUSULA 139 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas de cuidado aos que tiverem sido diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

CLÁUSULA 140 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - COMITÊ DE CRISE ENTRE FENABAN E ENTIDADES SINDICAIS

Para fins de acompanhamento das iniciativas dirigidas aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas, será instituído um Comitê de Crise, com a participação da FENABAN, da CONTRAF e das federações e sindicatos profissionais da localidade afetada, mediante ofício do Comando Nacional dos Bancários dirigido à FENABAN, com o referido pedido.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 141 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

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

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

a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;

b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;

c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;

d) distanciamento social;

e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;

f) proteção ao grupo de risco; e

g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.

Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo prioridade nas reuniões periódicas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN

Parágrafo terceiro - Será realizado um balanço do tema COVID-19, até julho de 2025, por meio da Negociação Nacional sobre Saúde dos Bancários, para avaliação da necessidade de novos encaminhamentos ou da finalização do estado de prioridade deste tema.

CLÁUSULA 142 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

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

CLÁUSULA 143 - VIGÊNCIA

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

São Paulo, 10 de setembro de 2024.

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, ACRE, AMAZONAS, PARÁ, AMAPÁ, RONDÔNIA E RORAIMA

p/Procuração - SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DA BAHIA E DE SERGIPE, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, DISTRITO FEDERAL E TOCANTINS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE PERNAMBUCO, ALAGOAS, PARAÍBA E RIO GRANDE DO NORTE, o SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DO CEARÁ, MARANHÃO E PIAUÍ

Isaac Sidney Menezes Ferreira
Presidente

Adauto de Oliveira Duarte
Diretor de Relações Institucionais, Trabalhistas e Sindicais

COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN

Daniel Sposito Pastore
Diretor

Francisco Egídio Pelúcio Martins
Vice-Presidente de Pessoas

Marcelo Couto Cavalheiro
Head Pessoas, RH Trabalhista e Sindicais

Mariana Pires Dias
Diretora de Gestão da Cultura e de Pessoas

FENABAN

CONTRAF

Marina Madeira de Faria
Superintendente de Relações do Trabalho e Sindicais

Silvana Rosa Machado
Diretora Executiva

Silvia Eduara Cavalheiro
Gerente Sênior

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF

Juvandia Moreira Leite
Presidenta

Jefferson Martins de Oliveira
Advogado

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região

Neiva Maria Ribeiro dos Santos
Presidenta

Maximiliano Nagl Garcez
Advogado

Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte – FETEC CUT/CN

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - SINTRAF RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado de Roraima,

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Porã-MS e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília.

Rodrigo Lopes Britto
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília

Eduardo Araújo de Souza
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato Grosso

João Luiz Dourado
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Grande-MS e Região

Rubens Jorge Alencar
Presidente em exercício

Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia

Ivone Colombo da Silva
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Porã-MS

Marcelo Henrique Martinez Lugo
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá

Samuel Bastos Macedo
Presidente

Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste – FETRAFI/NE

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Cariri - SINTRAFI CARIRI, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, e

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí.

Carlos Eduardo Bezerra Marques
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas

Márcio dos Anjos Silva
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará

José Eduardo Rodrigues Marinho
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba

Lindonjhonson Almeida de Araújo
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco

Fabiano Araújo de Moura
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí

Odaly Bezerra Medeiros
Presidente

Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe – FEEB BA/SE

o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região.

Hermelino Souza Meira Neto
Presidente

Sindicato dos Bancários da Bahia

Elder Fontes Perez
Presidente em exercício

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe

José Adilson de Azevedo
Presidente

Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais – FETRAFI/MG CUT

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas.

Carlindo Dias de Oliveira
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região

Ramon Silva Rocha Peres
Presidente

Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo – FETRAFI RJ/ES

o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, o Sindicato dos Bancários de Itaperuna e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Três Rios e Região.

Nilton Damião Esperança
Presidente

Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro – FEDERA/RJ

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói e Regiões, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense.

Adriana da Silva Nalesso
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Município do Rio de Janeiro

José Ferreira Pinto
Presidente

Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo – FETEC/SP

o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Ribeira.

Aline Melina Gomes Amorim
Presidenta

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC

Gheorge Vitti Holovatiuk
Presidente

Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul – FEEB SP/MS

o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Andradina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Claro e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São José do Rio Preto e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ribeirão Preto e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Corumbá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Naviraí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Piracicaba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guaratinguetá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Votuporanga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Marília e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Três Lagoas e Região e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Presidente Venceslau e Região.

David Zaia
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região

Lourival Rodrigues da Silva
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Claro e Região

Reginaldo Lourenço Breda
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São José do Rio Preto e Região

Júlio César Grochovski
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Marília e Região

Edilson Aparecido da Silva Julian
Presidente

Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná – FETEC/PR

o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, Financiários e Empresas do Ramo Financeiro de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava e Região, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí e Região, o Sindicato dos Bancários, Financiários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Toledo e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região.

Deonisio Venceslau Schmidt
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, Financiários e Empresas do Ramo Financeiro de Curitiba e Região

Cristiane Paula Zacarias
Presidenta

Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina – FETRAFI/SC

o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Araranguá e Região; Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Ramo Financeiro de Chapecó e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região; Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região; Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancário de São Bento do Sul e Região.

Marco Aurélio Silveira Silvano
Secretário-Geral

Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região

Cleberson Pacheco Eichholz
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo

Carlos Pereira de Araújo
Secretário de Imprensa

Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras RS – Fetrafi/RS

o Sindicato dos/as Trabalhadores Instituições Financeiras de Alegrete, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Camaquã, o Sindicato dos Bancários de Carazinho e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caxias do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cruz Alta e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Frederico Westphalen e Região, o Sindicato dos Bancários de Guaporé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Horizontina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ijuí, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Lajeado, o Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Pelotas e Região, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo, Butiá, Minas do Leão e Pântano Grande, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rosário do Sul, o Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Rosa e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santana do Livramento, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santiago, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santo Ângelo e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Borja, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Gabriel, o Sindicato dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários de São Leopoldo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Luiz Gonzaga e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Soledade e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Vacaria e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários do Vale do Caí, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana.

Juberlei Baes Bacelo
Coordenador

Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região

Bianca Garbelini
Diretora de Juventude e Gênero