

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;

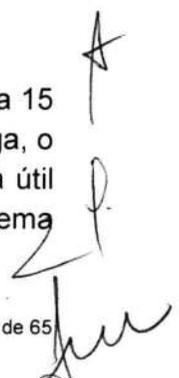
**Parágrafo quinto** - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento pela área de Saúde Ocupacional, o prazo previsto na letra "d" do parágrafo quarto poderá ser prorrogado por até 6 (seis) meses. Se após esta prorrogação o empregado não estiver habilitado para o exercício de atividades profissionais,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

#### **CLÁUSULA 44 - ACIDENTES DE TRABALHO**

Os bancos remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

#### **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 banco requererá, até o 30º (trigésimo) dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20º (vigésimo) dia do afastamento, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente àquele órgão, ou manifestar por escrito, no ato da entrega do atestado médico, a intenção de fazê-lo por seus próprios meios.

#### **CLÁUSULA 46 - DECLARAÇÃO DO ÚLTIMO DIA TRABALHADO (DUT)**

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

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

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

### **DIVERSIDADE**

#### **CLÁUSULA 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**

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

**CLÁUSULA 49 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER**

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

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

**CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO**

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

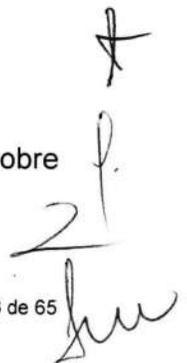
**Parágrafo primeiro.** O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

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

**CLÁUSULA 51 - 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 52 - 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 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

## **CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO**

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

## **CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO**

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



**CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO****CLÁUSULA 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:

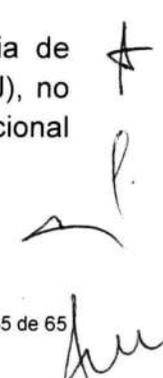
<b>Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco</b>	<b>Pagamento do Aviso Prévio Proporcional Indenizado</b>
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada 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\$ 48,31 (quarenta e oito reais e trinta e um 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.

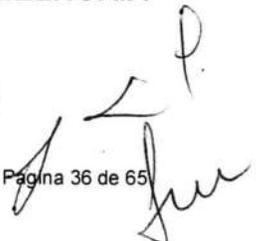
**Parágrafo único** - O valor previsto no *caput* desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 1º.09.2023, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

**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 2023, 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 vigorará 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**

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

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

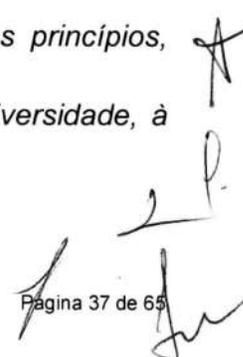
### **"CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO**

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

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

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

*a. valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;*



- b. conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c. promoção de valores éticos e legais; e
- d. comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

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

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

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

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

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

- a. apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- a.1) na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- b. a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 45 (quarenta e cinco) dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;
- c. os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;
- d. a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;



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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA 62 - REQUALIFICAÇÃO / REALOCAÇÃO - ADESÃO VOLUNTÁRIA**

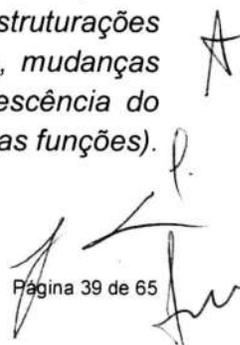
A requalificação e a realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico, se darão pelos bancos que, voluntariamente, firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula, o qual será aplicado em situações específicas decorrentes de reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

- a. Reuniões de acompanhamento dos resultados específicos do banco, entre os representantes deste e da comissão de empregados coordenada pela CONTRAF; e
- b. Reuniões de acompanhamento de natureza qualitativa, entre a CONTRAF e a Comissão de Negociações da FENABAN.

#### **CLÁUSULA 2ª - DISPOSIÇÕES FINAIS**

A celebração deste instrumento não implica em qualquer forma de garantia de emprego individual ou coletiva no banco ou de nível de emprego no setor.

#### **CLÁUSULA 3ª - VIGÊNCIA**

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

### **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.09.2022, até o limite de R\$ 2.023,83 (dois mil e vinte e três reais e oitenta e três centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

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

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

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

**Parágrafo quarto** - Os empregados dispensados até 31.08.2022 estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022.

**Parágrafo quinto** - O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco 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

  
Página 41 de 65

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:

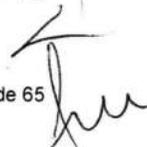
- a) em caso de deferimento do benefício, ou do provimento do recurso, o empregado comunicará imediatamente ao banco o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido, até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do benefício ou das parcelas pagas com atraso, 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**

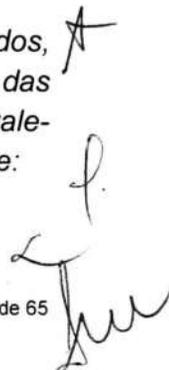
Considerando que o incentivo fiscal do vale cultura poderá ser novamente instituído no país por norma legal, as partes acordam em adotar como referência o texto da cláusula firmada anteriormente em instrumento coletivo, reproduzida abaixo:

*“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.

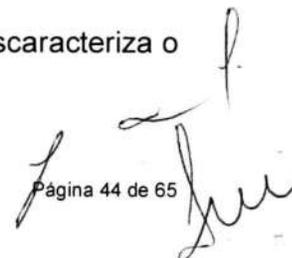
## **CLÁUSULAS NEGOCIADAS NA DATA-BASE DE 2022**

### **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.

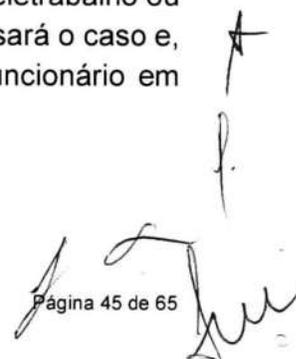
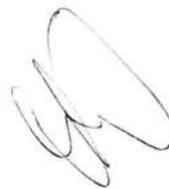
**Parágrafo sexto** - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

**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 começam a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotam 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\$ 1.036,80 (um mil e trinta e seis reais e oitenta 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.09.2023, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

**Parágrafo quinto** - As disposições contidas no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula começam a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotam 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**

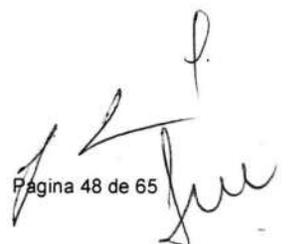
1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

**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**

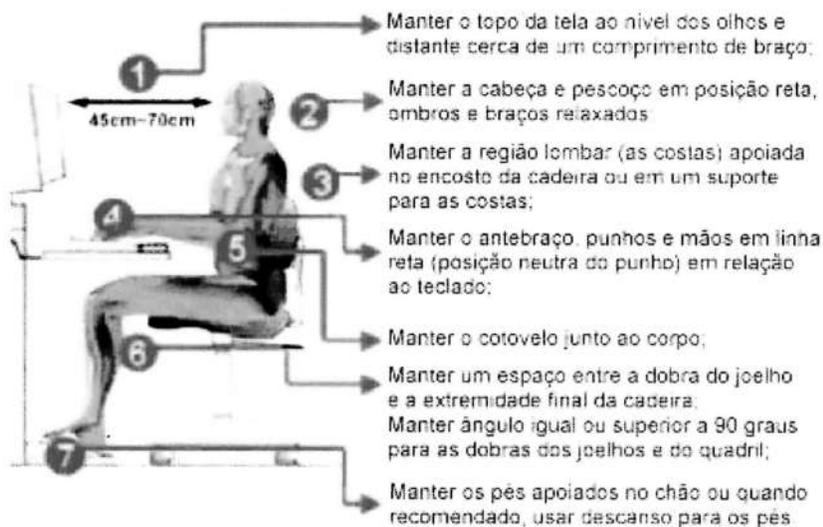
8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.

  
Página 48 de 65

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.

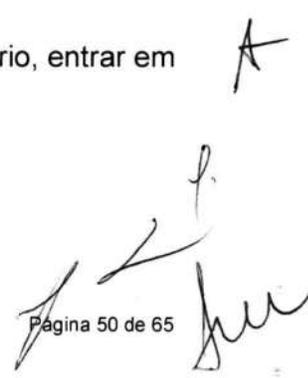
#### **CLÁUSULA 74 - IGUALDADE DE TRATAMENTO**

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**

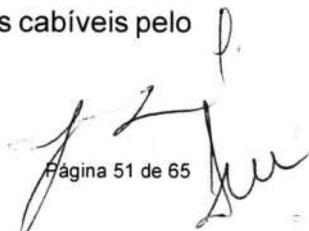
As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de assédio sexual.

**CLÁUSULA 81 - DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL**

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

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

★



**CLÁUSULA 82 - DO CANAL DE DENÚNCIA**

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

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

**CLÁUSULA 83 - MEDIDAS DE APOIO**

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

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

**CLÁUSULA 84 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

**CLÁUSULA 85 - DO ACOMPANHAMENTO**

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

**VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER****CLÁUSULA 86 - INICIATIVAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**

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

a) **Sociedade civil**: O instituto contratado apresentará proposta de conscientização acerca das medidas para prevenção à violência contra a mulher, voltada a comunidade

que apresente elevados indicadores de ocorrências desta natureza, justificando os critérios para escolha da mesma, acompanhado de cronograma e plano de ação;

- b) **Entidades Sindicais:** O instituto contratado deverá elaborar, disponibilizar e ministrar treinamento para representantes que vierem a ser indicados pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho; e
- c) **Grupos Técnicos de Diversidade:** O instituto contratado realizará até 10 (dez) reuniões, no período de janeiro a dezembro de 2023, com integrantes de Grupos Técnicos de Diversidade, para fins de consultoria e aconselhamento sobre o tema, assegurando o fornecimento de material, caso seja solicitado.

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

- a) **Planejamento:** que terá duração de 3 meses, no período de outubro a dezembro/2022;
- b) **Execução:** que terá duração de 12 meses, no período de janeiro a dezembro/2023

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

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

## METAS

### CLÁUSULA 87 - METAS

Os bancos que possuírem Comissão de Organização dos Empregados - COE ou Comissão Executiva dos Empregados - CEE incluirão na pauta da primeira reunião de 2023, o tema das metas e as formas de seu acompanhamento pelos bancos.

**Parágrafo único** - O banco que não mantiver COE ou CEE, mas possuir acordo coletivo de trabalho vigente, deverá acatar pedido, formalizado até 31.01.2023, pelo sindicato profissional que coordena a negociação coletiva, para realização de reunião para tratar do tema previsto no *caput* desta cláusula. \*

**SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS****CLÁUSULA 88 - SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**

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

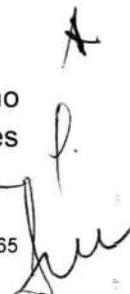
**Parágrafo primeiro** - As partes assumem compromisso de constituírem um Grupo de Trabalho Bipartite Específico para avaliar os dados estatísticos relativos à segurança bancária, bem como a possibilidade de acordo acerca da adoção de dispositivos de segurança, além dos obrigatoriamente previstos no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

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

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

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

**Parágrafo quarto** - Sem prejuízo do entendimento da Polícia Federal mencionado no parágrafo anterior, durante a vigência do Grupo de Trabalho Bipartite Específico, as partes

  
Página 54 de 65

estabelecem que serão obrigatoriamente instalados e mantidos somente os seguintes dispositivos de segurança nessas unidades:

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

## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

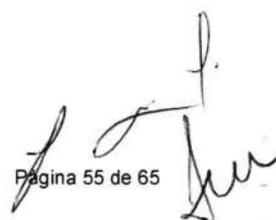
### CLÁUSULA 89 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

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

A



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.

### **CLÁUSULA 90 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

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

### **CLÁUSULA 91 - VIGÊNCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024.

São Paulo, 02 de setembro de 2022.

FENABAN - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SAO 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

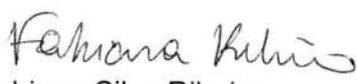


Adauto de Oliveira Duarte  
Diretor de Relações Institucionais,  
Trabalhistas e Sindicais

COMISSÃO NACIONAL DE NEGOCIAÇÕES - FENABAN

  
Daniel de Castro Borges  
Diretor

  
Daniel Sposito Pastore  
Diretor

  
Fabiana Silva Ribeiro  
Superintendente de Recursos  
Humanos

  
Juliano Ribeiro Marcílio  
Diretor

  
Thiago Afonso Borsari  
Diretor

CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF

  
Juvanda Moreira Leite  
Presidenta da CONTRAF/CUT

  
Jefferson Martins de Oliveira  
OAB/SP nº 141.537

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE  
SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

  
Ivone Maria da Silva  
Presidenta

  
Lúcia Porto Noronha  
OAB/SP nº 78.597

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - FETEC/SP.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de

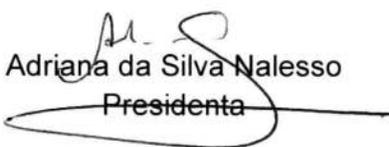
Araraquara, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros 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 Financeiros de Presidente Prudente 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 Molina Gomes Amorim  
Presidenta

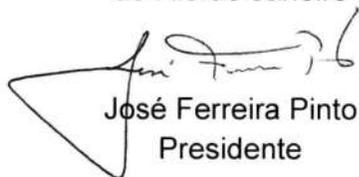
Em nome próprio - **Federação das Trabalhadoras e dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Estado do Rio de Janeiro - FEDERA/RJ.**

Por procuração: 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 o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense.



Adriana da Silva Nalesso  
Presidenta

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



José Ferreira Pinto  
Presidente

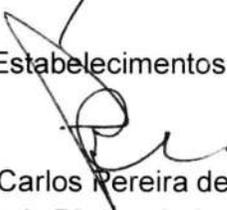
Em nome próprio - **Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - FETRAFI RJ/ES.**

Por procuração: 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 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

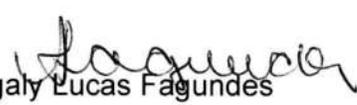
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo



Carlos Pereira de Araújo  
p/p Diretor de Imprensa

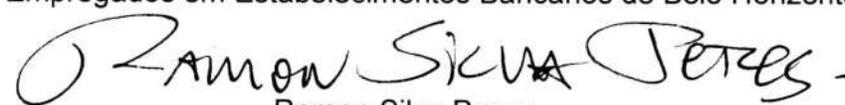
Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - FETRAFI/MG CUT.**

Por procuração: 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-SRRF.



Magaly Lucas Fagundes  
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região



Ramon Silva Peres  
Presidente

Em nome próprio - **Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - FEEB BA/SE.**

Por procuração: 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.



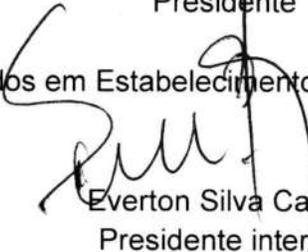
Hermelino Souza Meira Neto  
Presidente

Sindicato dos Bancários da Bahia



Hermelino Souza Meira Neto  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe

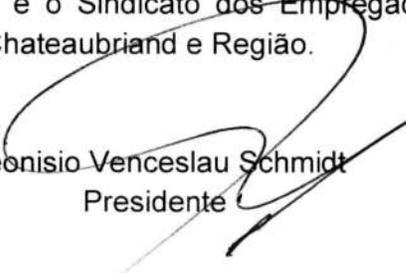


Everton Silva Castro  
Presidente interino

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - FETEC/PR.**

Por procuração: 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, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, 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 Paranavai 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.

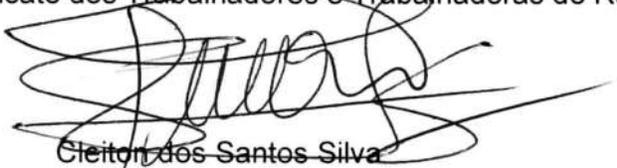
  
Deonísio Venceslau Schmidt  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região

  
Antônio Luiz Fermino  
Presidente

Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC CUT/CN.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - RIDE, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra dos Garças e Região - SINBAMA, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis e Região Sul de Mato Grosso, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, e o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará.

  
Cleiton dos Santos Silva  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília

  
Kleyton Guimarães Morais  
Presidente

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

Neide Maria Rodrigues  
Presidenta

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre

Cleiton dos Santos Silva  
Por procuração

Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá

Samuel Bastos Macedo  
Presidente

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

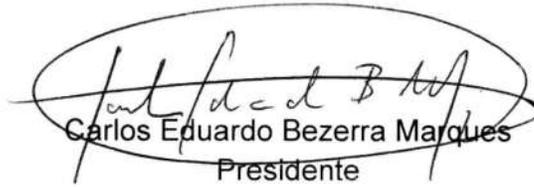
Clodovino Barbosa  
Presidente

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

Ivone Colombo da Silva  
Presidenta

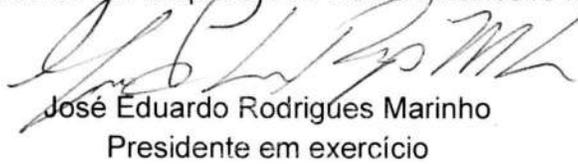
Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - FETRAFI/NE.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Campina Grande e Região e o Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro do Cariri.



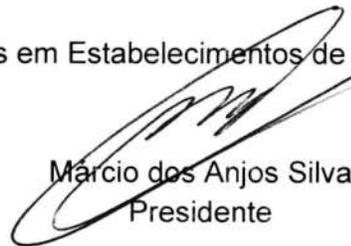
Carlos Eduardo Bezerra Marques  
Presidente

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



José Eduardo Rodrigues Marinho  
Presidente em exercício

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Alagoas



Márcio dos Anjos Silva  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco



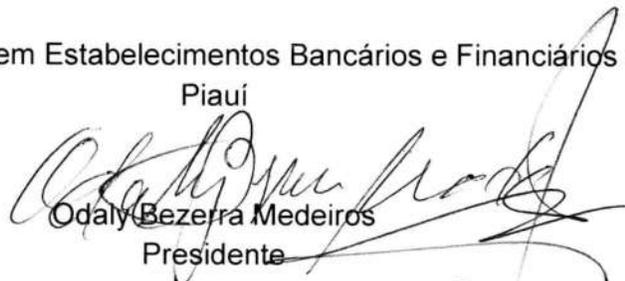
Fabiano Araújo de Moura  
Presidente

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

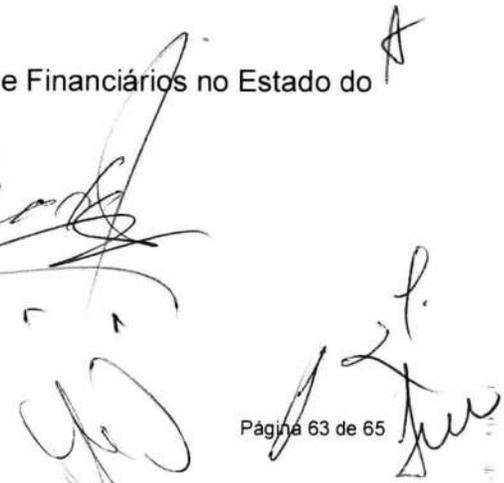


Lindonjhoson Almeida de Araújo  
Presidente

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



Odaly Bezerra Medeiros  
Presidente



Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - FETRAFI/SC.**

Por procuração: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Chapecó e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira/SC

Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Florianópolis e Região

  
Cleberson Pacheco Eichholz  
Presidente



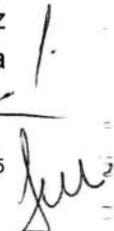
Em nome próprio - **Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - FETRAFI/RS.**

Por procuração: o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Alegrete, o 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 Empregados 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 Empregados em Estabelecimentos Bancários do de Rio Grande e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo e Região, 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 Financeiros do Vale do Caí, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana.



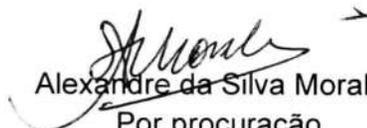
Bianca Garbelini  
Por procuração

Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região



Bianca Garbelini  
P/P Diretora

Por procuração: o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Bauru e Região, o Sindicato dos Bancários do Maranhão e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras do Rio Grande do Norte - SEEB/RN.



Alexandre da Silva Moraes  
Por procuração