

REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES(AS) FINANCIÁRIOS(AS)
CAMPANHA SALARIAL 2024

As assembleias gerais das trabalhadoras(es) em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul aprovaram a seguinte Pauta de Reivindicações, com o objetivo de renovar a Convenção Coletiva de Trabalho pactuada em 2022 com o SINDFIN, além de Acordos Coletivos de Trabalho com empresas da categoria econômica, as empresas caracterizadas como Instituições Financeiras Não-Bancárias.

A Convenção que a categoria profissional pretende renovar (por um ou dois anos), deve ter suas cláusulas econômicas majoradas pela variação do INPC, verificado entre 01/08/2023 e 31/07/2024 mais 5% (cinco por cento) de aumento salarial, além de negociar a inclusão das seguintes postulações:

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

Parágrafo Primeiro - Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes às financeiras àquelas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem consideradas incluem-se as

de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

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

Parágrafo Terceiro – As condições estabelecidas serão aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive aqueles que possuam remuneração superior a 02 (dois) tetos do RGPS e curso superior, ficando vedada a contratação específica e individual para esses empregados.

ARTIGO 2º - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

As partes se comprometem a discutir a contratação dos trabalhadores que atuam no Ramo Financeiro executando atividades em Financeiras, Prestadoras de Serviços de Crédito; Administradoras de Cartões de Crédito; Promotoras de Venda e Crédito; Sociedades de Crédito Imobiliário; Associações de Poupança e Empréstimo; Empresas de Arrendamento Mercantil.

ARTIGO 3º - DATA BASE

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

ARTIGO 4º - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem que os salários praticados em 31.07.2024, serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real.

ARTIGO 5º – SALÁRIO NORMATIVO

Durante a vigência da Convenção, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para a jornada de 06 (seis) horas diárias:

A) EMPREGADOS DE PORTARIA	R\$ 2.036,42;
B) EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO	R\$ 2.940,54;
C) EMPREGADOS DE TESOUREARIA (CAIXAS E TESOUREIROS)	R\$ 3.105,37.

Entende-se por SALÁRIO NORMATIVO o menor salário pelo qual as empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES admitirão empregados de Portaria, Escritório e Tesouraria, no âmbito da representação dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, durante o período de vigência da Convenção.

ARTIGO 6º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.08.2024 as empresas protegerão a remuneração e vantagens dos trabalhadores abrangidos pela convenção, ficando expressamente estipulado que as gratificações e adicionais serão incorporadas ao salário do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento, independentemente do tempo de exercício na respectiva função.

ARTIGO 7º - ANUÊNIO

A partir da vigência da convenção, o anuênio pago aos Empregados, fica majorado para R\$ 41,83 (quarenta e um reais e oitenta e três centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/08/2024 acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, por ano de serviço, contado a partir da data de admissão. Se o empregado vier a completar um ano de serviço efetivo, durante o período de vigência da Convenção, passará a receber o anuênio a partir do mês seguinte ao mês em que completar esse período base para a percepção desta vantagem.

Parágrafo Único - Entende-se por ano efetivo de serviço o período de 12 (doze) meses de vigência plena do contrato de trabalho, excluídos os períodos em que este esteja suspenso, ou os períodos não considerados pela Lei como "tempo de serviço" para o efeito de indenização e incidência das contribuições do FGTS.

ARTIGO 8º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Será paga Gratificação especial de Caixa, no valor mensal de R\$ 719,59 (setecentos e dezenove reais e cinquenta e nove centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024 acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, aos empregados exercentes da função de Caixa ou Tesoureiro, durante o tempo em que exerçam essa função, respeitados critérios mais amplos.

ARTIGO 9º - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função a que alude o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário do cargo efetivo, respeitados critérios mais amplos.

Parágrafo Único - O adicional por tempo de serviço deverá compor a base de cálculo da verba a que alude o presente artigo.

ARTIGO 10º - PROTEÇÃO AO EMPREGO

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

I - GESTANTE

As empregadas gestantes, desde a gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade. Durante o período da estabilidade provisória a empregada não poderá ser transferida de local de trabalho, salvo na hipótese prevista no parágrafo 2º do artigo 469 da CLT concernente à extinção do estabelecimento.

Parágrafo Primeiro - Quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, será garantida para a empregada, durante o período de gestação e amamentação, o imediato remanejamento para outra unidade no estabelecimento da empresa, sem qualquer prejuízo salarial. Havendo determinação médica, fica assegurado à empregada gestante o afastamento de suas funções/local de trabalho, a qualquer tempo, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens. E na ausência de determinação médica, a empregada não poderá ser transferida de seu local de trabalho por interesse da empresa.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto neste artigo, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, alínea "b" do inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

II - ABORTO

Estabilidade provisória de 120 (cento e vinte) dias, na hipótese de aborto comprovado pelo atestado médico (INSS, convênio médico da empresa ou do Sindicato), contados do término do repouso remunerado, podendo a empregada optar pelo pagamento dos salários correspondentes a esse mesmo prazo.

III- SERVIÇO MILITAR

O alistado para o serviço militar desde o alistamento até 04 (quatro) meses contados do retorno do empregado ao trabalho.

IV - DOENTES E ACIDENTADOS QUE RETORNAM DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

- a) Doença: Por 120 (cento e vinte) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho;
- b) Acidente/Doença Profissional: Por 24 (vinte e quatro) meses após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente.

V - PAI

O pai, por 120 (cento e vinte) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa.

VI - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) **PRÉ-APOSENTADORIA:** 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência

social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador;

b) **PRÉ-APOSENTADORIA:** 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador;

c) **PRÉ-APOSENTADORIA:** Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador.

ARTIGO 11º - 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 n.ºs. 5.958/73 e 8.036/90, e Decreto n.º 99.684/90, artigos 4º e 5º, não poderá opor-se o empregador que, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para a regularização da opção retroativa.

ARTIGO 12º – AUXÍLIO REFEIÇÃO

Será concedido "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R\$ 49,05 (quarenta e nove reais e cinco centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2023 a maio de 2024 e de junho de 2024 a maio de 2025, acrescido de 7% de aumento real para cada um dos períodos, sem descontos, por dia de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais e será concedido sempre à razão de 30 (trinta) dias por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e nos afastamentos por doença e acidente de trabalho. Será devido nos casos de afastamento por maternidade/paternidade/adoção.

Parágrafo Primeiro - Este auxílio será, inclusive, concedido nos casos de licença do dirigente Sindical.

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

ARTIGO 13º – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido "Auxílio Alimentação", cumulativamente com o "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R\$ 782,11 (setecentos e oitenta e dois reais e onze centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 7% de aumento real para cada um dos períodos, sem descontos, por mês de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais, inclusive nos períodos de gozo de férias e nas licenças por doença e acidente de trabalho, independente do período de afastamento. Será devido também nos casos de afastamento por maternidade/paternidade/adoção.

Parágrafo Único - Este auxílio será concedido, inclusive, nos casos de licença do dirigente Sindical.

ARTIGO 14º – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R\$ 782,11 (setecentos e oitenta e dois reais e onze centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 7% de aumento real.

ARTIGO 15º – REEMBOLSO INTEGRAL CRECHE/ESCOLAS

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, independentemente do número de empregados, reembolsarão até os 71 (setenta e um) meses de idade da criança, integralmente, as despesas efetuadas com creche, escolas ou instituição análoga de sua livre escolha, para cada filho, referente as despesas de matrícula e frequência realizadas e comprovadas com internamento deste em creches, escolas ou instituições análogas de sua livre escolha. O reembolso poderá também ser utilizado nos casos de férias ou de licença maternidade/paternidade e adoção.

ARTIGO 16º – AUXÍLIO BABÁ

As empresas da categoria econômica reembolsarão aos empregados, que tenham a guarda dos filhos e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, até o valor mensal de R\$ 515,67 (quinhentos e quinze reais e sessenta e sete centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real, para cada filho até 71 meses de idade, as despesas efetuadas e comprovadas com o pagamento da empregada doméstica (babá), desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja matriculada no INSS. A comprovação do pagamento será feita com a entrega na empresa da cópia do recibo do salário fornecido pela empregada (babá).

ARTIGO 17º - AUXÍLIO – FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos nos Artigos de Reembolso-Creche / Auxílio-Babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS, ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelas empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES.

Parágrafo Único - As empresas reembolsarão as despesas dos empregados e seus dependentes legais, portadores de deficiências físicas e/ou sensorial, com tratamentos específicos que não tenham cobertura pelo plano de saúde adotado pela empresa tais como: fisioterapia, fonoterapia, ludoterapia, tratamento psicológico e outros cuja necessidade seja comprovada por atestado médico, exceto óculos e/ou lentes, em valor de até R\$ 515,67 (quinhentos e quinze reais e sessenta e sete centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos.

ARTIGO 18º – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas da categoria econômica concederão aos seus empregados "Auxílio Funeral" em dinheiro, no valor de R\$ 1.674,71 (hum mil, seiscentos e setenta e quatro reais e setenta e um centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024,

acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, nos casos de falecimento do cônjuge e/ou de filhos, independente da idade, se apresentarem o devido atestado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito. No caso do falecimento do empregado, este auxílio será devido ao cônjuge ou herdeiros, nos termos da lei civil.

ARTIGO 19º - AUXÍLIO TRANSPORTE/AUXÍLIO COMBUSTÍVEL PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Aos empregados, cuja jornada de trabalho termine entre 20 (vinte) horas de um dia e 08 (oito) horas do dia seguinte, será paga um Auxílio Transporte e/ou Auxílio Combustível, no valor mensal de R\$ 255,05 (duzentos e cinquenta e cinco reais e cinco centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, salvo se a empresa mantiver serviço regular de condução.

ARTIGO 20º - VALE TRANSPORTE

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, e ainda em conformidade com a decisão do C. TST no processo TST/AA/366360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJ 07/08/98, seção 1, pág. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à empresa as alterações nas condições declaradas inicialmente.

Parágrafo Único - Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da Lei 7418/85, o valor da participação das empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES nos gastos de deslocamento do trabalhador será equivalente a parcela que exceder a 1% (um por cento) do salário básico do empregado.

ARTIGO 21º – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas abonarão as faltas ao serviço para os estudantes que comparecerem as provas escolares obrigatórias e curriculares, bem como exames vestibulares, destinadas à avaliação e aproveitamento para efeito de promoção ou ingresso em Faculdades.

ARTIGO 22º – AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- I. 10 (dez) dias úteis e consecutivos, em casos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II. 10 (dez) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III. 10 (dez) dias úteis e consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho;
- IV. 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- V. 05 (cinco) dias ao ano, para internação ou alta hospitalar, por motivo de doença, de cônjuge, filho, pai ou mãe;
- VI. 10 (dez) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 18 (dezoito) anos;

Parágrafo Único - Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes: filhos, netos e bisnetos, na conformidade da Lei Civil. O sábado para efeito deste artigo não será considerado como dia útil.

ARTIGO 23º - FOLGA ASSIDUIDADE

As EMPRESAS concederão 05 (cinco) dias de ausência remunerada por ano, a título de “folga assiduidade”, ao empregado que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho no período de fruição de 1º.06.2023 a 31.05.2024 e de 1º.06.2024 a 31.05.2025, a serem gozadas conforme a conveniência do empregado.

ARTIGO 24º - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado suplementação de auxílio-doença em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a somatória de todas as verbas normais que compõem a remuneração percebida mensalmente, compreendendo-se os anuênios, gratificação especial de caixa e de função.

Parágrafo Primeiro - Quando o empregado não receber o auxílio-doença da Previdência Social, por motivo de aposentadoria ou não cumprir o prazo de carência necessário, ficará assegurada uma suplementação salarial de R\$ 908,55 (novecentos e oito reais e cinquenta e cinco centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos.

Parágrafo Segundo - A concessão do benefício previsto neste artigo será devida pelo período máximo de 36 (trinta e seis) meses, para cada licença concedida.

Parágrafo Terceiro - Não sendo conhecido o valor básico de auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a suplementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas, de forma parcelada, nos pagamentos imediatamente posteriores.

ARTIGO 25º - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E VACINAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer um plano de saúde padrão aos empregados, com cobertura médica e hospitalar, sem nenhum custo para o empregado e dependentes, assim considerados conforme o artigo 16 da Lei nº 8213/91.

Parágrafo Primeiro - Se o empregado optar por planos de saúde superiores arcará com a diferença entre o plano básico e o escolhido por ele, desde que esse valor não seja superior a 5% do seu salário básico.

Parágrafo Segundo – As empresas obrigam-se a conceder a vacina, contra gripe e demais epidemias, aos empregados e seus dependentes, ou ainda reembolsar as despesas com a vacinação completa nos exercícios de 2024 e 2025.

Parágrafo Terceiro - Nos casos comprovados de sequelas causadas pela COVID, as empresas assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, com as

mesmas características e padrão de quem está na ativa, até a realocação do empregado demitido sem justa causa.

ARTIGO 26º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, não percebendo a suplementação salarial de que trata o Artigo de "Complementação de Auxílio-Doença", o ônus do prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pelas empresas, será de responsabilidade destas.

ARTIGO 27º - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas da categoria econômica pagarão até o dia 31 julho do ano de 2024 e de 2025, aos admitidos em data não posterior a 31 de dezembro de 2023 e de 2024, a metade do salário do mês a título de antecipação da gratificação de Natal (13º salário - primeira parcela), relativa ao ano de 2024 e de 2025, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo Único - O adiantamento do 13º salário (Gratificação de Natal) previsto no Parágrafo Segundo do artigo 2º, da Lei nº. 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 78 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2.021, na forma estabelecida no caput deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2025 e de 2026.

ARTIGO 28º - FÉRIAS - PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço. Considerando-se por mês completo de serviço o período superior a 14 (quatorze) dias de trabalho efetivo.

ARTIGO 29º - JORNADA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho dos empregados das empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES é de 06 (seis) horas, nos termos do art. 224 da CLT, observada a exceção contida no seu parágrafo 2º, em razão das empresas de crédito, financiamento ou

investimento, também denominadas financeiras, equipararem-se aos estabelecimentos bancários.

Parágrafo Primeiro - Fica expressamente estipulado o intervalo de 30 (trinta) minutos para repouso e refeição, nos casos de jornada de 04 (quatro) horas e até 06 (seis) horas, sendo esse incluso na jornada diária, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

Parágrafo Segundo – Fica vedada a contratação individual de jornada 12 X 36, de contrato de trabalho intermitente, por tempo parcial, de trabalho de autônomos, devendo, se for o caso, serem negociadas com o Sindicato e previstas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Terceiro – Será garantida a redução da jornada de trabalho à empregada em 01 (uma) hora por dia, ou em dois períodos de 30 (trinta) minutos, para amamentação, até que o filho complete 12 (doze) meses, ficando vedada a contratação individual para disposição em contrário.

ARTIGO 30º - 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 06 (seis) 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.

ARTIGO 31º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro dispensado, com igual qualificação profissional, será garantido àquele salário pelo menos igual ao salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

ARTIGO 32º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As empresas, a partir da vigência da Convenção, pagarão com o adicional de 100% (cem por cento) as horas extraordinárias trabalhadas pelos empregados, sendo vedada a sua compensação por meio de banco de horas negociado individualmente ou de forma tácita.

Parágrafo Primeiro - Quando prestadas durante toda a semana anterior, as empresas pagarão, também, o valor correspondente no repouso semanal remunerado, assim considerado o sábado, domingo e feriados.

Parágrafo Segundo - O cálculo do valor de hora- extra será feito tomando-se por base a somatória de todas as verbas salariais, tais como salário base ou ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação especial de caixa e gratificação de função.

Parágrafo Terceiro – Na eventualidade da realização de horas extras, as empresas comunicarão em até 10 (dez) dias o sindicato representante dos trabalhadores.

ARTIGO 33º - REPOUSO DIGITADORES

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos consecutivos de trabalho, caberá um período 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.

ARTIGO 34º - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 20 (vinte) e 08 (oito) horas, será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

ARTIGO 35º - DO TELETRABALHO

Fica estabelecido que para a prestação de serviço à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto- deverão ser observadas, como parâmetros mínimos, as previsões abaixo:

Parágrafo 1º – **Formalização do contrato de trabalho à distância**

O trabalho à distância, em todas as modalidades, não poderá ser imposto ao trabalhador, unilateralmente pela empresa, sendo obrigatória a sua anuência e a forma escrita para a sua celebração, e deverá ser anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo imprescindíveis as seguintes informações:

- i- Nomes e qualificações dos contratantes;

- ii- Descrição das atividades;
- iii- Remuneração contratada;
- iv- Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;
- v- Indicação da setor/área/departamento em que o trabalhador estará alocado, com indicação dos dados de seu supervisor direto.

Parágrafo 2º - **Direitos do trabalhador**

Deve ser garantida a igualdade de tratamento, remuneração e direitos do trabalhador que realize seu trabalho à distância, especial, mas não exclusivamente, os mencionados a seguir:

- i- A prestação de serviço de forma presencial, ao menos uma vez por semana, nas dependências da financeira, em posto de trabalho adequado à execução da tarefa, além de acesso ao local físico da Financeira e aos seus colegas de setor/área/departamento, bem como aos demais trabalhadores da instituição financeira;
- ii- Concessão de todos os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, deferidos aos demais trabalhadores da Financeira;
- iii- Recebimento de idêntica remuneração à percebida pelos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial;
- iv- Concessão de vale-transporte/ auxílio combustível proporcional aos dias em que o trabalhador atuar de forma presencial, ou comparecer à financeira, devendo o desconto respectivo observar o número de dias trabalhados;
- v- Recebimento de auxílio alimentação adicional;
- vi- Recebimento de ferramentas e equipamentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, garantindo que sejam dotados com dispositivos de segurança, em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, devendo as empresas adotarem as medidas necessárias para que o trabalhador em regime de teletrabalho mantenha-se trabalhando em conformidade com as Normas de Saúde e Segurança, promovendo a orientação e a disponibilização de máquinas, mobiliário ergonômico, conectividade, iluminação adequada, acústica e headset (headfone), e dos equipamentos de proteção individual, se necessários;

- vii- Participação em cursos de treinamento e formação, inclusive presencial;
- viii- Possibilidade de ascensão profissional, devendo ser informado sobre eventuais vagas disponíveis, bem como sobre processos seletivos internos;
- ix- Participação efetiva, inclusive presencial, em confraternizações e eventos dos quais participem os demais trabalhadores de seu setor/área/departamento;
- x- Cumprimento da jornada contratual, devendo ser implantado controle de jornada, com mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções dos teletrabalhadores, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual;
- xi- Alteração de jornada somente por meio de acordo escrito;
- xii- Comunicação com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas de realização de reuniões, eventos e outros compromissos que impliquem o deslocamento do trabalhador, ou seu comparecimento às dependências da financeira ou para local por ele determinado. O número de reuniões diárias e semanais deverá considerar não só a jornada de trabalho e a adequação com as demais tarefas a serem desempenhadas, mas também o desgaste cognitivo e mental decorrente da participação nas referidas reuniões;
- xiii- o pagamento das horas extras, que só poderão ser prestadas eventualmente;
- xiv- Privacidade nos períodos de descanso, nos quais não deverão receber demandas;
- xv- O treinamento de trabalhadores em posição de chefia para compreensão das particularidades do regime de teletrabalho e respeito aos períodos de repouso garantidos por força constitucional e infraconstitucional, com certificação específica;
- xvi- Existência de canais de atendimento às demandas que possam surgir para melhoria do ambiente de trabalho, que serão reportadas ao Sindicato.
- xvii- Agendamento prévio para manutenção dos equipamentos, quando necessário, que deverá ocorrer exclusivamente durante a jornada normal de trabalho, sendo que os custos serão arcados pela Financeira.
- xviii- Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução.

Parágrafo 3º - Custos e gastos

Todos os custos com a execução das atividades do trabalhador que atua à distância, inclusive material de escritório, computadores, equipamentos ergonômicos, cadeiras, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet, devem ser integralmente arcados pela Financeira, que deverá, ainda, pagar o Auxílio Teletrabalho/Trabalho à Distância, no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por mês, a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2023 a maio de 2024 e de junho de 2024 a maio de 2025, acrescido de 5% de aumento real, para cada um dos períodos.

Parágrafo 4º – **Saúde**

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES são responsáveis pela manutenção da saúde dos trabalhadores e pelas medidas de proteção e prevenção que devem ser adotadas. Deverão garantir o acesso para atendimento médico e psicológico, cujos profissionais serão escolhidos pelos trabalhadores.

Parágrafo 5º - **Representação Coletiva**

A representação dos trabalhadores em sindicatos, associações, comissão interna de prevenção à acidente e demais estruturas deve considerar e integrar os que exercem seu trabalho à distância, com observância ao seguinte:

- i- O trabalhador à distância poderá votar e ser votado, em conformidade às disposições do estatuto da entidade sindical e demais regulamentos dos órgãos de representação;
- ii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelas Empresas poderão ser utilizados pelo trabalhador para participar de reuniões promovidas pelas entidades sindicais e de representação coletiva;
- iii- Os equipamentos, tecnologia e a infraestrutura disponibilizada pelas empresas poderão ser utilizados pelas entidades sindicais e de representação coletiva para comunicação com o trabalhador;
- iv- As Empresas deverão fornecer às entidades sindicais e de representação coletiva as informações sobre os trabalhadores à distância, encaminhando, inclusive, os contratos escritos celebrados;
- v- As Empresas se comprometem a disponibilizar, mediante solicitação fundamentada da entidade sindical, os registros de login/logout de todos os sistemas utilizados para

desempenho das funções do trabalhador em regime de teletrabalho;

- vi- As Empresas deverão repassar aos trabalhadores informações sindicais constantes dos quadros de aviso, ou outros comunicados relevantes, quando solicitado pela entidade sindical;
- vii- As Empresas deverão possibilitar a realização de campanhas de sindicalização, virtual ou presencial;
- viii- As Empresas deverão informar o meio de acesso por email e/ou WhatsApp dos trabalhadores em trabalho à distância, especialmente para participação em assembleias, reuniões e outras atividades sindicais
- ix- As Empresas obrigam-se a conceder aos Sindicatos, por meio dos representantes por ele indicados, o ingresso às instalações físicas, bem como informar sobre os relatórios de trabalho e as escalas semanais dos empregados para prestação dos serviços de forma presencial e remota, garantido o acesso aos empregados, o agendamento e realização de reuniões (presenciais ou virtuais), para apresentação e informes das entidades sindicais, campanhas de sindicalização e, sempre que necessário, para esclarecimentos quanto as condições de trabalho. Os Sindicatos deverão acordar, previamente, com a área de relações sindicais da Financeira, como se darão esses procedimentos.

Parágrafo 6º - Transição do Regime Presencial para o Trabalho à Distância e do Trabalho à Distância para Presencial

A transição de um regime para outro deverá ser feita por mútuo acordo, exceto na hipótese de pedido formulado pelo trabalhador para retornar ao regime presencial após 12 (doze) meses trabalhando à distância, hipótese em que será obrigatória a alteração.

Parágrafo 7º - Público Preferencial

Os trabalhadores com filhos com até 71 meses de idade ou que sejam PCD (pessoas com deficiência) deverão ter seus pedidos para transição para o regime de trabalho à distância atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada.

Parágrafo 8º – Violência Doméstica

Na hipótese de trabalhadora vítima de violência doméstica serão aplicáveis as seguintes regras:

- i- o trabalho em domicílio somente será possível mediante sua expressa solicitação;
- ii- O trabalho à distância será garantido à trabalhadora separada de seu agressor, judicialmente ou não, mediante sua solicitação expressa.

Parágrafo 9º – **Metas**

Ao trabalhador à distância não pode ser exigido o cumprimento de meta superior ao do trabalhador presencial, não devendo ser feita cobrança por celular, WhatsApp ou outro aplicativo.

Parágrafo 10º – **Grupo de Trabalho – Revisão e ajustes**

Será criado grupo de trabalho bipartite, para análise do trabalho à distância, visando a melhoria das suas condições.

ARTIGO 36º - 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 veículos que transportem numerário ou documentos, as empresas pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R\$ 195.138,64 (cento e noventa e cinco mil, cento e trinta e oito reais e sessenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos.

Parágrafo Primeiro - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no “caput”, sem definição quanto à invalidez permanente, a empresa complementarará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, a empresa.

Parágrafo Segundo - A indenização de que trata o presente artigo poderá ser substituída por seguro, a critério da empresa.

Parágrafo Terceiro - No caso de assalto a qualquer empresa, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPAA, onde houver.

ARTIGO 37º - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em filiais ou agências das empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, localizados em empresas, será concedido aos empregados neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado que tenha exercido suas funções nas condições do “caput” deste artigo, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde.

ARTIGO 38º - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores fornecerão ao empregado, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde em razão de exame médico demissional, nos termos das medidas preventivas de medicina do trabalho, previstas nos parágrafos 3º e 4º do artigo 168, da CLT e disciplinadas pela Norma Regulamentadora (NR-7, item 7.4.3.5), aprovada por Portaria do Ministério do Trabalho.

ARTIGO 39º - UNIFORMES

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, que exigirem ou previamente permitirem uniforme, deverão fornecer gratuitamente e ser responsável pela higienização. Nesse caso, o uso obrigatório se restringirá ao local de serviço ou, fora dele, somente quando o empregado estiver no exercício de suas funções cumprindo ordens do empregador.

Parágrafo único - Fica vedada a inclusão nos uniformes de logomarcas ou outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada que possam constranger a imagem do empregado.

ARTIGO 40º – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA

As empresas que estiverem abrangidas pelo art. 163 da CLT e NR - 05 ((Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022), relativo à CIPAA, darão cumprimento à norma legal, instalando

aludida Comissão na forma da legislação própria e das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único - As Empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES darão ciência às Entidades Sindicais Profissionais do término do mandato dos membros da CIPAA, com a antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

ARTIGO 41º – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA

Em caso de dispensa de empregado, as empresas indicarão, em comunicação escrita ao trabalhador e ao seu sindicato representante, as razões que ditaram a medida. Presumir-se-á injusta e imotivada dispensa efetuada em desacordo com o presente artigo.

Parágrafo Único – O Sindicato dos Trabalhadores será comunicado em até 10 (dez) dias de todas as modalidades de rescisões realizadas: pedido de demissão, dispensa em comum acordo, dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa.

ARTIGO 42º – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES

Toda e qualquer rescisão do contrato de trabalho dos empregados será formalizada no Sindicato dos Trabalhadores, para devida conferência e fiscalização quanto aos direitos rescisórios.

Parágrafo Único – A empresa se apresentará para sua formalização dentro de 10 (dez) dias, contados do último dia de efetiva prestação de serviço do empregado. Se a empresa não cumprir esse prazo, pagará os salários até o dia em que se apresentar ao sindicato.

ARTIGO 43º - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas pertencentes à categoria econômica arcarão com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/08/2024 até o limite de R\$ 1.924,93 (hum mil, novecentos e vinte e quatro reais e noventa e três centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino, entidade sindical ou associações de classe, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo Primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 180 (cento e oitenta dias), contados da data da dispensa, para requerer junto a empresa a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo - As empresas pertencentes à categoria econômica representadas pelo Sindicato de Empregadores efetuarão 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 - A empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

ARTIGO 44º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF será prorrogada por 60 (sessenta) dias, com a adesão expressa da financeira empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008 e, também, por solicitação escrita da empregada.

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 do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo Segundo – À/Ao empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput.

ARTIGO 45º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias será ser prorrogada por 15 (quinze) dias, com a adesão expressa da Financeira empregadora 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, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

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

Parágrafo Segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput.

Parágrafo Terceiro - Para efeitos desse artigo, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos sindicatos da categoria profissional.

ARTIGO 46º - 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 a mesma Instituição	Aviso Prévio Proporcional (indenizado)
Até 05 (cinco) anos completos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 01 (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 deste artigo, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU, 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 na Convenção com as condições previstas na citada Lei 12.506/2011.

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

ARTIGO 47º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa a partir de 1º de junho de 2024 e de 1º de junho de 2025 poderá usufruir dos convênios de assistência médica, hospitalar contratados pela empresa 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, e em conformidade com as disposições da Lei nº 9.656/98 e da Resolução Normativa ANS-279, de 24 de novembro de 2011, respeitadas as situações existentes mais vantajosas.

Vínculo Empregatício	Período de utilização do convênio
Até 05 (cinco) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 05 (cinco) até 10 (dez) anos	210 (duzentos e dez) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	300 (trezentos) dias
Mais de 20 (vinte) anos	390 (trezentos e noventa) dias

ARTIGO 48º – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO SERVIÇO

A justificção de faltas ao serviço, por motivo de doença, poderá ser por atestado médico ou cirurgião dentista de ambulatório ou gabinete dentário dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, desde que em Convênio com o INSS.

ARTIGO 49º – DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO.

As empresas, desde que enviadas as correspondentes notas em tempo hábil, acompanhadas de autorização escrita dos empregados, efetivarão o desconto das despesas de farmácia e dentista do Sindicato, no salário do empregado. Não havendo saldo do empregado ou já tendo este se desligado da empresa, esta comunicará o fato ao Sindicato.

ARTIGO 50º - QUADRO DE AVISOS

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES colocarão a disposição do Sindicato dos Trabalhadores quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

ARTIGO 51º – FREQUÊNCIA LIVRE, LIVRE ACESSO E GARANTIAS AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E SINDICATOS

I - FREQUÊNCIA LIVRE

As empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores concederão frequência livre aos seus empregados eleitos para o cargo de Diretor dos Sindicatos, Federação e Confederação, da categoria profissional do SINDICATO DOS EMPREGADOS, de acordo com os seguintes critérios:

- a) a concessão não ultrapassará a mais de 02 (dois) empregados por empresa em cada Município;
- b) o limite será de 10 (dez) Diretores para os Sindicatos, 1 (um) Diretor para a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT) e 5 (cinco) Diretores para a Entidade Sindical de 2º grau Representativa dos Sindicatos dos Empregados no Interior.

Parágrafo Primeiro - Para o efeito da frequência livre a entidade sindical comunicará por escrito, diretamente às empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, relacionando nome, a qualificação e o cargo do empregado em favor do qual é feita a comunicação, bem como nome e a empresa dos demais Diretores eleitos, de forma a permitir que cada empresa possa constatar o cumprimento dos critérios aqui estabelecidos.

Parágrafo Segundo - O tempo em que o dirigente sindical, em virtude de seus afazeres no Sindicato, deixar de comparecer ao serviço, será considerado como "Licença Remunerada", não interrompendo as contribuições sociais que continuarão a ser normalmente vertidas pelo empregador.

Parágrafo Terceiro - Durante o período em que o empregado estiver à disposição das entidades, a esta caberá designação de suas férias, mediante comunicação à empresa empregadora para concessão do respectivo adiantamento.

Parágrafo Quarto - Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho para divulgar informações e fazer contato com os trabalhadores representados pelos Sindicatos.

II - LIVRE ACESSO

O Sindicato, por meios de seus representantes e técnicos indicados, desejando reunir-se com os trabalhadores, inclusive e especialmente os que estão em teletrabalho, manterá contato prévio com responsável da empresa, definindo em comum acordo o agendamento do dia, horário da reunião e a forma em que se dará, de maneira presencial, híbrida ou virtual.

III – GARANTIAS AOS SINDICATOS - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS E CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

- i. As empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores colocarão à disposição dos Sindicatos quadro de avisos, correio eletrônico e outras formas eletrônicas de comunicação, para divulgação de comunicados oficiais de interesse dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção;
- ii. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores colocarão à disposição dos Sindicatos local de grande afluxo dos trabalhadores, garantindo, ainda, condições materiais para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos, transferidos de município e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais, e dados de celulares/WhatsApp;
- iii. As empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores se obrigam a repassar aos sindicatos as respectivas mensalidades sindicais dos empregados sindicalizados que se afastem por doença ou acidente do trabalho;
- iv. As empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores garantirão a continuidade e permanência da sindicalização do empregado afastado quando do seu retorno;
- v. A sindicalização poderá ser feita, por exclusiva opção da entidade sindical, por meio eletrônico, que terá idêntico valor para todos os efeitos;
- vi. Na hipótese de transferência do trabalhador para outro município, que implique alteração de base sindical, as empresas representadas pelo Sindicato de

Empregadores obrigam-se a informar tal fato ao empregado, para as providências que este entender pertinentes;

- vii. As empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores obrigam-se a enviar mensalmente, no mesmo dia do crédito do referido repasse, sendo enviado por meio eletrônico através de e-mail fornecido pelos sindicatos profissionais signatários, a listagem das mensalidades recolhidas no mês com os seguintes dados: Empresa, Lotação, Nome, Funcional e Valor, o arquivo deverá ser enviado em extensões, Word, PDF, XLSX e/ou TXT.

ARTIGO 52º – GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com o estabelecimento de sua base territorial, comunicar-se-á previamente com a empresa representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, que indicará representante para atendê-lo.

ARTIGO 53º - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista no Artigo "Frequência Livre do Dirigente Sindical", poderão ausentar-se do serviço, para participação em curso ou encontros sindicais, até 10 (dez) dias por ano, observada a limitação de 05 (cinco) ausências simultâneas por estabelecimento. A ausência nestas condições será considerada como falta abonada e dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

ARTIGO 54º- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL

As empresas abrangidas pela convenção, que possuam dirigentes sindicais, eleitos no âmbito de representação dos sindicatos signatários, deverão conceder a estes os mesmos benefícios conferidos aos demais empregados, tais como Vale Transporte, Auxílio Alimentação, Vale Refeição, 13ª Cesta Alimentação, PLR, férias, salários e demais benefícios.

ARTIGO 55º – TERMOS ADITIVOS E ACORDOS

As partes ajustam que as condições específicas, inclusive quanto ao desconto assistencial em favor dos sindicatos profissionais, deliberados em assembleia geral, aplicáveis aos financiários

da base territorial das entidades signatárias, poderão ser formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais farão parte integrante da Convenção, para todos os efeitos legais.

Parágrafo Primeiro – Fica vedada a contratação por acordo coletivo de condições menos vantajosas aos empregados e/ou que conflitam com as estabelecidas na Convenção Coletiva.

Parágrafo Segundo – As empresas abrangidas pela Convenção se comprometem a aplicar as condições aqui firmadas a todos os trabalhadores, ainda que esses recebam salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS – Regime Geral de Previdência Social e possuam diploma de nível superior.

ARTIGO 56º – POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ficam mantidas, e serão cumpridas por todas as empresas as Políticas para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho e se adotarão Mecanismos de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho, que seguirão os seguintes princípios:

- 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, morais e legais;
- d) Comprometimento das empresas para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir o assédio e discriminação nas relações de trabalho.

Parágrafo Único – O objetivo dessas Políticas para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados das Empresas, de modo a prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho, estabelecendo o cumprimento das seguintes condições previstas em Anexo.

ARTIGO 57º- EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, inclusive para definição e gozo das licenças maternidade, paternidade e adoção.

ARTIGO 58º – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA

As empresas concederão aos seus empregados o Vale-Cultura no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2023 a maio de 2024 e de junho de 2024 a maio de 2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, sob a forma de cartão magnético.

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

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

Parágrafo Terceiro - O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença, bem como em licença maternidade/adoção/paternidade fará jus ao vale cultura.

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**ARTIGO 59ª – DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER –**

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

CLÁUSULA 60ª – DO COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As Empresas 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 pela Financeira.

PARAGRAFO ÚNICO - Por meio de comunicado interno, a Financeira informará, a todos os seus empregados, quanto 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, pelas Empresas.

ARTIGO 61ª – DO CANAL DE APOIO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O comunicado interno 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 a Financeira, assegurada a confidencialidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

ARTIGO 62ª - MEDIDAS DE APOIO

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

*Realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e

*Oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa terá liberdade para decidir sobre o aceite da solicitação.

ARTIGO 63ª - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DA FINANCEIRA

A empresa, 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.

ARTIGO 64ª - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

O Sindicato de Trabalhadores também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do que trata o canal de apoio.

ARTIGO 65º - COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a criação das Comissões Paritárias para estudo dos Temas sobre “Condições de Trabalho” e “Trabalho à Distância/Teletrabalho”.

ARTIGO 66º - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas da categoria econômica deverão descontar 1% (um por cento) da remuneração dos seus empregados(as) referente ao mês de agosto de 2024, para repasse à entidade de classe dos trabalhadores, tudo seguindo as regras previstas na cláusula Contribuição Negocial – Cláusula Compensada da Convenção Coletiva de Trabalho pactuada com o Sindfin

.

ARTIGO 67º - ACIDENTE DE TRAJETO RESIDÊNCIA – TRABALHO E VICE-VERSA

O acidente ocorrido com o empregado durante o período de deslocamento desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido e/ou subsidiado pelo empregador, será equiparado ao acidente de trabalho, nos termos da Lei 8.213, de 1991.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese do caput, as Empresas serão obrigadas a emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT em até um dia após a ocorrência.

Parágrafo Segundo – Gozará de estabilidade o empregado acidentado, nos termos definidos no item IV do artigo 10º desta Minuta.

ARTIGO 68º - SUSPENSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA POR EMPRESA INTERPOSTA E TRANSFERÊNCIAS A OUTRAS CATEGORIAS

As empresas suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, contratações por empresas de intermediação de mão de obra, ou ainda, transferências a empresas do mesmo grupo/holding, ficando vedada a terceirização das atividades da empresa e/ou a utilização de outras empresas para a execução dos serviços financeiros, e ainda o enquadramento de seus empregados em categorias distintas a categoria dos financeiros.

Parágrafo Primeiro - As empresas que terceirizaram os setores ou transferiram para outras empresas do grupo/holding reassumirão as atividades e recontratarão diretamente e imediatamente os empregados para a sua execução.

Parágrafo Segundo - Os setores já eventualmente terceirizados deverão ser reassumidos pelas Empresas no prazo máximo de 06 (seis) meses da assinatura da Convenção.

ARTIGO 69º - ASSEMBLEIA VIRTUAL SINDICAL

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

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas enviarão à Confederação, entre os dias 1º e 31.05.2024, para controle de acesso nas assembleias sindicais virtuais, lista de seus empregados não sindicalizados, agrupados por Sindicato, em formato Excel, contendo os seguintes dados:

- a) nome completo;
- b) número da matrícula; e
- c) data de nascimento ou cinco últimos algarismos do CPF, cabendo à empresa a opção por um desses dois dados.

ARTIGO 70º - CLÁUSULA PENAL

Fica estabelecida a multa correspondente ao valor do salário normativo do empregado de escritório, nos termos do artigo 5º desta Minuta, para cada um dos períodos, calculada por infração cometida no cumprimento da Convenção, em relação a cada empregado afetado.

ARTIGO 71º – VIGÊNCIA

A Convenção Coletiva terá vigência pelo prazo de um ou dois anos, começando em 1º de agosto de 2024.

Parágrafo Único – Permanecerão válidas as condições estabelecidas no instrumento coletivo anterior até a assinatura de nova Convenção Coletiva.

ANEXO**I - TERMOS ADITIVOS DE PLR****PLR 2024 E 2025****I - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIOS 2024 e 2025**

O presente cumpre o disposto no art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para ratificar o resultado das negociações sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (P.L.R.) dos exercícios de 2024 e de 2025, na seguinte conformidade:

- a) As empresas da categoria econômica efetuarão a todos os seus empregados pagamento até 1º de março de 2025 e 1º de março de 2026, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, equivalente a 90% (noventa por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em agosto de 2024 e em junho de 2025, após o que será acrescido o valor fixo de R\$ 3.646, 54 (três mil, seiscentos e quarenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024 e 31 de dezembro de 2025 e em efetiva atividade no fim de cada um dos exercícios a que se referem a PLR (31.12.2024 e 31.12.2025), respeitado o teto máximo de R\$ 17.382,12 (dezessete mil, trezentos e oitenta e dois reais e doze centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado 01/08/2023 a 31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos.
- b) Independentemente do valor fixado no item I supra, a título de “Parcela Adicional”, as empresas pagarão o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento), do valor fixo de R\$ 3.646, 54 (três mil, seiscentos e quarenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado 01/08/2023 a 31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, o que corresponde a R\$ 1.823,27 (hum mil, oitocentos e vinte e três reais e vinte e sete centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado 01/08/2023 a

31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, a ser pago até 03 de março de 2025 e até 02 de março de 2026.

Parágrafo Único - Até 30/09/2024 e 29/09/2025, as empresas representadas pelo Sindicato de Empregadores efetuarão a todos os empregados o pagamento de R\$ 2.187,94 (dois mil, cento e oitenta e sete reais e noventa e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, referente ao adiantamento do valor fixo de R\$ 3.646, 54 (três mil, seiscentos e quarenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de 01/08/2023 a 31/07/2024 e de 01/08/2024 a 31/07/2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos, constante no caput deste artigo.

II - DA ELEGIBILIDADE E CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO

A PLR será garantida a todos os empregados das empresas, ainda que esses recebam salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS – Regime Geral de Previdência Social e possuam diploma de nível superior.

Parágrafo Primeiro - Os empregados que, durante o exercício de 2024 e 2025, forem afastados por doença ou acidente de trabalho, bem como às empregadas afastadas por licença-maternidade/paternidade e/ou adoção, receberão a participação integral nos resultados, sendo vedada a dedução do período de afastamento no exercício.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos e desligados por qualquer modalidade durante o exercício de 2024 e 2025 farão jus ao recebimento, de forma proporcional, considerando o tempo de serviço realizado no exercício, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, em cada um dos exercícios.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecido que os pagamentos a título de prêmios e/ou participação nos lucros e/ou resultados só poderão ser celebrados por acordo coletivo, sendo vedada qualquer negociação individual.

III - DA EXCEÇÃO DO PAGAMENTO DA PLR

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que apresentarem prejuízo, em balanço contábil em 31/12/2024 e em 31/12/2025, após a apuração do resultado final do exercício de 2024 e 2025, estarão isentas do pagamento da P.L.R.

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que têm programas próprios de PLR nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000, não poderão compensar os valores pagos em decorrência deste instrumento, com os valores que forem apurados em função dos seus programas internos, referentes ao período compreendido entre janeiro e dezembro de 2024, e de janeiro a dezembro de 2025, exceto a quantia de R\$ 3.646,54 (três mil, seiscentos e quarenta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), a ser reajustada pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2023 a maio de 2024 e de junho de 2024 a maio de 2025, acrescido de 5% de aumento real para cada um dos períodos), correspondente ao valor fixo previsto no item I deste Artigo da Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva.

VII - VIGÊNCIA

A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 02 (dois) anos, a contar de 01 de agosto de 2024 a 31 de julho de 2026.

II - POLÍTICAS PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As partes (Empresas e Sindicatos de trabalhadores) estabelecem o cumprimento das seguintes condições:

- declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio e/ou discriminação;
- disponibilização, pelas empresas, de canal específico para recebimento, encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- avaliação semestral para acompanhamento das condições ora estabelecidas, através de reuniões entre a representação sindical dos trabalhadores e a representação das empresas, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;

O Sindicato de Trabalhadores disponibilizará aos trabalhadores um meio para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimentos.

O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, à empresa ou ao sindicato;
- na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la à empresa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- a apuração dos fatos deverá ser concluída em até 20 (vinte) dias corridos a partir da apresentação da questão à empresa. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pela empresa;
- os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão mantidos em sigilo absoluto durante a apuração;
- a denúncia formulada pelo empregado, seja via canal interno do banco ou via entidade sindical será apurada com participação do Sindicato de Trabalhadores;

O resultado da apuração, além de procedência/improcedência da denúncia, deve conter a motivação da decisão e as providências adotadas em relação ao denunciante e ao denunciado.

Compete ao Sindicato de Trabalhadores decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada;

O funcionário que realizar uma denúncia não sofrerá nenhuma punição e terá seu emprego preservado durante todo o processo de apuração e implementação de soluções.

Caso a denúncia seja procedente, a vítima terá garantia de emprego pelo prazo de 1 ano, proteção e acompanhamento psicológico, se necessário.

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral e Sexual no ambiente de trabalho

As empresas se comprometem a realizar uma ampla campanha de sensibilização e prevenção à violência interpessoal no ambiente de trabalho, o assédio moral e sexual, assim como, combater qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, tendo como princípios:

- afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;

- estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, com objetivos mensuráveis;
- elaborar um código de conduta, em conjunto com a entidade sindical, que vise prevenir qualquer tipo de violência e discriminação nas relações de trabalho;
- especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;

Denúncias

- Elaboração de um protocolo para recebimento e apuração das denúncias que deve conter informações sobre procedimentos de apresentação e de apuração dos fatos denunciados, com participação de representantes dos trabalhadores;
- Estabelecer que todas as comunicações relacionadas com incidentes de violência, discriminação e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma a coibir tais comportamentos;
- Considerando as dificuldades e eventuais consequências de uma denúncia, partir da premissa de que o fato denunciado tem grande probabilidade de ser verdadeiro;
- Garantir que as pessoas envolvidas na apuração das denúncias estejam preparadas para cumprir tal tarefa de forma isenta, e ainda, que estejam capacitadas para avaliar o ambiente de trabalho, objeto da denúncia;
- Garantir o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, equacionando o direito dos trabalhadores à sensibilização dos perigos;
- Incluir medidas destinadas a proteger os autores das queixas, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra qualquer retaliação;
- Uma vez comprovada a denúncia, deve ser aplicada punição, para que de fato, se perceba o caráter educativo do processo;
- No processo de apuração de denúncias, será garantido à CIPAA local e à entidade sindical, avaliação do ambiente de trabalho em questão;
- Caso não seja comprovada a denúncia, mas durante a apuração, sejam observados indícios, ou propensão a ocorrências de tratamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, que tais fatores sejam registrados em relatório, com o objetivo de promover ações direcionadas ao respectivo local de trabalho;

Formação

Disponibilizar nos computadores/terminais de todos os trabalhadores a frase: “violência, assédio e discriminação não serão tolerados” que será visualizado sempre que os computadores forem ligados, bem como “link” para o canal de denúncias.

Elaboração de 2 cursos, um virtual, obrigatório para todos os empregados e um curso especialmente para os gestores, a serem elaborados por equipe formada por representantes dos empregadores e trabalhadores, abordando o tema de violência (violência de gênero), assédio moral e sexual, e os vários tipos de discriminação nas relações de trabalho, comunicação violenta, os limites de cobrança de metas, avaliações de desempenho, incluindo formas, frequências e horários, etc., além de material impresso tratando do tema e visando a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e saudável. A inclusão de capacitação específica em combate ao assédio moral, sexual e discriminação nas relações de trabalho a todos os membros das CIPAAS, com a participação do sindicato, de forma que todos possam avaliar os riscos dos ambientes de trabalho;

Que o tema seja objeto de discussão e avaliação de riscos nas reuniões de CIPAA e introduzidos nas SIPAT's. Os cursos devem ser ministrados em horários de trabalho.

Metas

Considerando que, conforme pesquisas aplicadas na categoria, as metas constituem-se no maior fator de desencadeamento de condutas violentas e de assédio moral no ambiente de trabalho, as empresas e Sindicatos de trabalhadores se comprometem a discutir o tema das metas e as formas de seu acompanhamento, através de reuniões mensais.

III - MEDIDAS COVID E PÓS COVID

MEDIDAS A SEREM OBSERVADAS NOS CASOS DE COVID E PÓS-COVID

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES se comprometem adotar, no mínimo, as seguintes medidas para o combate e prevenção de doenças e suas sequelas, especialmente o coronavírus causador da COVID 19:

- Organizar, juntamente com representantes dos trabalhadores e sindicato, comitês de controle de doenças infecciosas, entre as quais a COVID-19, que deverão planejar e acompanhar medidas de prevenção;
- Adequarem às atividades de trabalho as necessidades dos trabalhadores com diagnóstico de efeitos tardios da COVID-19, ou COVID longa, ou ainda sequelas de COVID, com o devido acompanhamento da evolução, em processo participativo: empresa, sindicato e trabalhador;
- Cumprir rigorosamente as notificações ao SUS e ao INSS, em casos de COVID relacionada ao trabalho.
- Garantir o cumprimento dos protocolos acordados com a representação sindical, bem como os estabelecidos pelas autoridades sanitárias;
- Afastar do local de trabalho o (a) trabalhador (a) confirmado (a) ou suspeito (a) de COVID-19, por contato familiar ou no trabalho, e fazer o rastreamento dos contatos no trabalho, afastando os contatantes, ainda que assintomáticos;
- Avaliar e acompanhar o retorno ao trabalho de todos os adoecidos por COVID-19, considerando parecer do médico assistente. Os trabalhadores deverão ser acompanhados permanentemente quanto à evolução de sua saúde;
- Criar indicadores para monitorar a capacidade de trabalho dos trabalhadores e os ambientes de trabalho em relação a eventuais comprometimentos à saúde causados pela sua COVID-19, garantindo condições para o tratamento médico e psicológico adequado;
- Fornecer à representação dos trabalhadores informações sobre indicadores de saúde/doença, sempre que solicitado;

- Reabilitação funcional quando necessário, garantindo as condições de trabalho adequadas, com adequação das metas e avaliação, levando em conta a condição do trabalhador;
- Readaptação ao trabalho de acordo com os efeitos de longo prazo da COVID-19;
- Prever, no PCMSO:
 - a) A implementação da busca ativa de casos, do rastreamento e diagnóstico precoce das infecções pelo novo coronavírus (SARS-Cov-2) e o afastamento do local de trabalho dos casos confirmados e suspeitos, e seus contatantes, ainda que assintomáticos;
 - b) Os procedimentos relacionados à testagem dos (as) trabalhadores (as) para diagnóstico da COVID-19, sem ônus para os empregados;
 - c) O período de afastamento para “quarentena”, segundo as orientações científicas dos organismos de saúde nacionais e internacionais, e, em face de divergência entre as prescrições, adotar a norma mais favorável e que preveja maior tempo de afastamento do trabalho, por aplicação do princípio da precaução;
 - d) Os exames médicos de retorno ao trabalho, após o fim da “quarentena”, com avaliação clínica do empregado e exames complementares, se for o caso, independente da duração do período de afastamento, por aplicação do princípio da precaução;
 - e) Deverá ser realizado, antes da alteração de função do(a) trabalhador(a) pertencente ao grupo de risco, o exame para verificação da sua condição física e mental para o desempenho das novas funções, bem como os riscos ocupacionais identificados no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

E, por fim, sendo constatado, por meio dos testes, a confirmação do diagnóstico de COVID-19, ou ainda que o teste consigne resultado “não detectável” para o novo coronavírus, mas haja suspeita em virtude de contato no ambiente do trabalho, mesmo sem sintomatologia, os médicos do trabalho deverão:

- a) Solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) dos casos confirmados e suspeitos (art. 169 da CLT);
- b) Indicar o afastamento do (a) trabalhador (a) de suas atividades;
- c) Orientar o empregador quanto a necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho mais eficazes de prevenção, utilizando-se do instrumental clínico-epidemiológico.