

COM09109

São Paulo, 02 de junho de 2009

De: Contraf-CUT

Para: Entidades Sindicais Bancárias

MINUTA DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO CAMPANHA SALARIAL 2009/2010

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

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

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

SALÁRIOS

ARTIGO 2º - REAJUSTE SALARIAL

A título de reajuste salarial, as empresas abrangidas por esta convenção corrigirão, em 01.06.2009, todas as verbas salariais de seus empregados pela aplicação do percentual de inflação, medido com base na variação mensal acumulada do índice do Custo de Vida do DIEESE, do período compreendido entre 01.06.2008 até 31.05.2009, acrescido do índice de reajuste a ser negociado a título de aumento real, compensando-se os reajustes salariais de 01.06.2008 a 31.05.2009. **(5,19% estimando 0,30% para maio)**

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

ARTIGO 3º – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

ARTIGO 4º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.06.2009 as empresas protegerão os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, recompondo o seu valor real acordado em 01.06.2009, sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a

3% (três por cento), medido com base na variação mensal acumulada do Índice do Custo de Vida do DIEESE.

ARTIGO 5º - SALÁRIO DE INGRESSO (corrigidos pela minuta 2008/2009)

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

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: **R\$ 756,49;**
- b) Pessoal de Escritório: **R\$ 1.092,33**
- c) Caixas, operadores de telemarketing, empregados de tesouraria e os que efetuam pagamentos e recebimentos: **R\$ 1.153,57**
- d) Primeiro comissionado: **R\$ 1.897,98**
- e) Primeiro gerente: **R\$ 3.628,46**

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

ARTIGO 6º - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

PARÁGRAFO ÚNICO - O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no § 2º, do Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Artigo 4º, do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, na forma estabelecida no *caput* deste artigo, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

ARTIGO 7º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ARTIGO 8º - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Os empregados representados neste instrumento coletivo, incluindo todos os aposentados e afastados por motivos de saúde ou acidente, farão jus à participação nos lucros da empresa, semestralmente, inclusive quanto ao período referente ao exercício de 2009, ao percentual de 15% (quinze por cento), como teto, e, como mínimo, o percentual superior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido da financeira, conforme apurado no Demonstrativo de Resultados Contábeis do banco comercial (parte integrante do balanço publicado), de investimento ou múltiplo, composto das verbas salariais de natureza fixa, de cada empregado. No caso de empresa de outra natureza, deverão ser apresentados os demonstrativos cabíveis para essa verificação.

§ 1º - Para o pagamento a título de PLR não serão compensados outros efetuados por planos próprios de remuneração variável, PL e PPR.

§ 2º - Ao empregado admitido até 31.12.2008 em efetivo exercício em 31.12.2009 convencionou-se o pagamento, pelo banco, de 1 (um) salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas

em junho/2008, acrescido do valor fixo de R\$ **1.266,39** (um mil duzentos e sessenta e seis reais e trinta e nove centavos), limitado ao valor de R\$ **7.091,80** (sete mil e noventa e um reais e oitenta centavos).

§ 3º - Quando a Participação nos Lucros ou Resultados calculada pela regra básica do § 2º deste artigo for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 2009, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 (dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ **14.183,60** (quatorze mil, cento e oitenta e tres reais e sessenta centavos), ou até que o total da Participação nos Lucros ou Resultados atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que for mais vantajoso para o empregado.

§ 4º - Na distribuição da regra básica estipulada nos parágrafos 2º e 3º deste artigo, caso a mesma não comprometa 15% do lucro líquido do banco, deverá proceder-se na distribuição adicional do percentual remanescente, observado o teto de 5% do lucro líquido.

§ 5º - A distribuição adicional prevista no parágrafo anterior atenderá ao critério de repartição linear, que consiste na divisão do percentual do lucro líquido do banco pelo número de empregados constantes dos demonstrativos financeiros do primeiro e segundo semestres. Caso não conste do referido demonstrativo a informação quanto ao número de empregados, a mesma será repassada ao sindicato, no prazo improrrogável de 10 (dez) dias do pagamento da Participação nos Lucros e Resultados.

§ 6º - Aos empregados que tiverem sido admitidos ou que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por qualquer motivo, no decorrer do semestre referente ao qual estará sendo paga a participação nos lucros, é garantida a participação proporcional ao período trabalhado, considerando-se como mês o período igual ou superior a quinze dias.

§ 7º - Todas as informações e documentos necessários para a constatação dos lucros do exercício, bem como, dos pagamentos a título de PL sempre que solicitados serão apresentados aos representantes sindicais.

§ 8º - A participação nos lucros referente ao primeiro semestre de 2009, calculada a partir dos resultados apresentados nos Demonstrativos Contábeis do primeiro semestre, será paga em até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho. A participação nos lucros referente ao segundo semestre de 2009 será paga em até 10 dias após a publicação dos Demonstrativos Contábeis referentes ao exercício de 2009.

§ 9º - A participação nos lucros deverá ser sempre calculada a partir dos resultados apresentados nos demonstrativos contábeis ou nos balanços do primeiro e segundo semestres de 2009.

§ 10º - As empresas abrangidas por esta convenção que não tiverem balanço publicado ou que não apresentarem lucro, negociarão com as entidades sindicais o pagamento de abono não compensável, que deverá considerar os resultados apresentados no período e será pago, quanto ao primeiro semestre de 2009, até 10 dias da assinatura da convenção coletiva de trabalho, e, quanto ao segundo semestre de 2009, até o último dia útil do mês de fevereiro de 2010, correspondendo, no mínimo, anualmente, a 1 (um) salário mínimo necessário do DIEESE do mês de pagamento.

§ 11º - Em qualquer situação será garantido o pagamento mínimo, anual, de 1 (um) salário mínimo necessário do DIEESE do mês da divulgação do balanço.

ADICIONAIS SALARIAIS

ARTIGO 9º - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as

verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

PARÁGRAFO ÚNICO - O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que o mesmo estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

ARTIGO 10 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Todas as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), sendo vedada a sua compensação.

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

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

ARTIGO 11 - ADICIONAL NOTURNO

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

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

GRATIFICAÇÕES

ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, de que trata o § 2º do artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 70% (setenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo, já reajustado nos termos do artigo 2º desta pauta, respeitados os critérios mais vantajosos.

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

ARTIGO 13 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

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

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

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

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

ARTIGO 14 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho, ressaltando-se condições mais benéficas praticadas.

AUXÍLIOS**ARTIGO 15 - AUXÍLIO REFEIÇÃO (atualizado pela CCT 2008/2009)**

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, auxílio refeição no valor de R\$ **R\$18,35** (dezoito reais e trinta e cinco centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressaltadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições do artigo e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento, ressaltando que deverá ser devidamente reajustado de acordo com os índices negociados dentro das regras do artigo 2º do presente instrumento.

§ 1º - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de licença maternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados, salvo o disposto neste parágrafo. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

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

ARTIGO 16 - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO (atualizado pela CCT 2008/2009)

As empresas abrangidas por esta convenção concederão aos seus empregados, bem como a todos os aposentados e por seis meses aos empregados demitidos, cumulativamente com o benefício do artigo anterior, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de **R\$ 285,77** (duzentos e oitenta e cinco reais e setenta e sete centavos), que deverá ser devidamente reajustado de acordo com os índices negociados dentro das regras do artigo 2º do presente instrumento, sob a forma de 4 (quatro) tíquetes de valores iguais, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto no artigo anterior, concedendo-se também em caso de gozo de licença maternidade/adoção, gozo de férias e nos afastamentos de qualquer natureza relativos a doenças ou acidentes.

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

ARTIGO 17 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ (atualizado pela CCT 2008/2009)

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos empregados demitidos, até o valor mensal de **R\$ 181,13** (cento e oitenta e um reais e treze centavos), seguindo a regra de reajuste do artigo 2º do presente instrumento, para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

§ 1º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem à empresa, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

§ 2º - Caso ainda não tenha sido efetivada a matrícula na 1ª série do 1º grau, até a idade de 83 (oitenta e três) meses do(a) filho(a), a concessão do benefício será estendida até a matrícula nesta série, respeitado o limite de 90 meses de idade.

§ 3º - O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregado doméstico, um mesmo recibo deverá ser aceito para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

§ 4º - As concessões das vantagens contidas neste artigo estão em conformidade com o inciso XXV e XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e atendem, também, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.1.1969 (DOU de 24.1.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 5.9.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria Mtb número 670, de 20.8.97 (DOU de 21.8.97).

ARTIGO 18 - AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR (corrigido pela minuta 2008/2009)

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de **R\$ 540,76** (quinhentos e quarenta reais e setenta e seis centavos), seguindo a regra de reajuste do artº 2º do presente instrumento, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, para mantê-los em escolas de ensino fundamental e médio.

ARTIGO 19 - AUXÍLIO - FILHOS EXCEPCIONAIS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "portadores de deficiência física que exijam cuidados permanentes", independentemente da idade, até o valor mensal de dois salários mínimos, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.

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

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

ARTIGO 20 - AUXÍLIO EDUCACIONAL

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

a) Cursos afins ao sistema financeiro: Administração, Contábeis, Economia, Direito, Matemática, Informática, etc.

1º ANO - 50 % do valor da mensalidade

2º ANO - 60 % do valor da mensalidade

3º ANO - 70 % do valor da mensalidade
 4º ANO - 80 % do valor da mensalidade
 5º ANO - 90 % do valor da mensalidade

b) Demais cursos que não estejam relacionados nos cursos afins

1º ANO - 40 % do valor da mensalidade
 2º ANO - 50 % do valor da mensalidade
 3º ANO - 60 % do valor da mensalidade
 4º ANO - 70 % do valor da mensalidade
 5º ANO - 80 % do valor da mensalidade

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 21 - AUXÍLIO FUNERAL (atualizado CCT 2008/09)

As empresas abrangidas por esta convenção pagarão, aos seus empregados, auxílio funeral no valor de **R\$ 700,33** (setecentos reais e trinta e três centavos), atualizado segundo a regra do artº 2º deste instrumento, pelo falecimento do cônjuge e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

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

ARTIGO 22 - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO (atualizado CCT 2008/09)

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, as empresas abrangidas por esta convenção pagarão aos seus empregados, que encerram suas atividades em período por esta convenção considerado noturno, ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, na importância de **R\$ 106,65** (cento e seis reais e sessenta e cinco centavos), atualizada segundo a

regra do artº 2º deste instrumento, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.

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

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

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

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

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

ARTIGO 23 - DESPESAS COM TRANSPORTE

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

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

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

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

ARTIGO 24 - AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA

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

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

ARTIGO 25- AUXÍLIO PERMANÊNCIA

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

ABONOS DE FALTAS AO SERVIÇO

ARTIGO 26 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

ARTIGO 27 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

- I. 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II. 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III. 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, à mãe, em caso de nascimento de filho, ou à adotante a partir da concessão do direito de guarda da criança;
- IV. 10 (dez) dias, não consecutivos, ao pai, em caso de nascimento de filho, dentro de 60 (sessenta) dias do nascimento;
- V. 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;
- VI. 2 (dois) dias para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, pai ou mãe;
- VII. 5 (cinco) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.
- VIII. descanso remunerado de 60 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovados por atestado médico.
- IX. à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

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

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

ARTIGO 28 - ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO

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

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

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

§ 3º - Se a internação ultrapassar 2 (dois) dias, as ausências subseqüentes serão remuneradas enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

§ 4º - Quando se tratar de filho com doença infecto-contagiosa, nos casos em que a escola/berçário/creche não tenham, comprovadamente, esquema especial de quarentena para receber a criança, a mãe/pai/responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença do filho, a partir de solicitação médica, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

ARTIGO 29 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

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

BENEFÍCIOS

ARTIGO 30 - UNIFORME

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

ARTIGO 31 – DAS FÉRIAS

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

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

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

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

ARTIGO 32 - ABONO ASSIDUIDADE

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

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

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

ARTIGO 33 - ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES

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

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

ARTIGO 34 - FUNDO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a instituir e patrocinar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, Fundo de Previdência Complementar fechado para todos os seus empregados, com objetivo de garantir a complementação de aposentadoria.

§ 1º - O plano de previdência terá a contribuição de empregadores e empregados, ficando estabelecido que a contribuição do empregado nunca será maior que a da empresa patrocinadora.

§ 2º - No prazo de 180 dias previsto no "caput" serão elaborados os estatutos e o regulamento do plano de benefícios do fundo, que serão submetidos à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante votação direta fiscalizada pelas entidades sindicais signatárias desta Convenção.

§ 3º - Qualquer alteração nos estatutos e regulamento do plano de benefícios, tanto dos fundos a serem criados quanto dos já existentes anteriormente à vigência desta Convenção, será submetida à votação direta de todos os participantes.

§ 4º - A gestão dos fundos de previdência, tanto os que vierem a ser criados quanto os já patrocinados pelas empresas do ramo financeiro, será compartilhada, garantindo-se aos representantes dos participantes a maioria votante na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

§ 5º - A eleição dos representantes nos órgãos de gestão dos fundos exigirá voto direto de todos os participantes.

§ 6º - As empresas abrangidas por esta Convenção que já patrocinem fundo de previdência complementar garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipulados no contrato inicial firmado pelo participante quando de sua adesão ao plano, sem quaisquer ônus adicionais para seus empregados.

EMPREGO

ARTIGO 35 - GARANTIA NO EMPREGO

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

ARTIGO 36 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA

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

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

II - Quando as empresas tiverem a intenção de dispensar empregado fora da hipótese do inciso I deste artigo, desde que a intenção de dispensa esteja baseada em motivo relacionado à capacidade

ou comportamento do empregado, bem como à falta grave, o mesmo não poderá ser dispensado sem que tenham sido observados os procedimentos abaixo mencionados:

- a) A demissão somente se efetivará após a conclusão de processo disciplinar democrático e transparente, no qual dar-se-á amplo direito de defesa e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo mencionadas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária com o fim de resolver conflitos estabelecidos no inciso II;
- b) Para instalação do processo administrativo, o empregado deverá ser comunicado por escrito pelo empregador acerca dos motivos do processo, sendo que o empregado poderá recorrer à comissão paritária para esclarecer os fatos e verificar a existência de motivos ensejadores para a punição ou dispensa pretendida, sendo que durante a apuração será remunerado normalmente;
- c) Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, em quinze dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, em até quinze dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária;
- d) Independentemente dos resultados das decisões das instâncias recursais, a demissão somente se tornará efetiva quando a dispensa não tenha sido revista e após esgotado o último recurso;
- e) Após as discussões mencionadas, o empregado interessado poderá recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, tendo o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu as discussões em nível administrativo;
- f) Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo, caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;
- g) É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo;
- h) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades;
- i) Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de um representante para cada 50 empregados, garantindo-se um mínimo de dois representantes e um máximo de cinco, sendo que as comissões estaduais e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes, sendo que todos os representantes eleitos gozarão de estabilidade no emprego a partir do registro da candidatura até um ano após o encerramento do mandato, devendo ser garantida a publicidade dos atos e o direito a todos os empregados de candidatar-se. As comissões estaduais e nacional deverão ser regulamentadas pelos convenentes.

ARTIGO 37 - TERCEIRIZAÇÃO

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

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

§ 2º - Os demais setores também deverão ser reassumidos pelas empresas no prazo máximo de seis meses.

ARTIGO 38 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

- a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 1 (um) ano após o nascimento do filho;
- b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 90 (noventa) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;

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

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

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

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

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

ARTIGO 39 - ESTÁGIO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

ARTIGO 40 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

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

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

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

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

ARTIGO 41 - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO VOLUNTÁRIA

As partes convenientes estabelecem a utilização da negociação direta para solução de conflitos individuais e coletivos de trabalho, mediante as condições estabelecidas neste artigo.

§ 1º - A negociação será voluntária para os signatários da presente convenção coletiva e para os trabalhadores. Com o intuito de buscar a solução direta de conflitos coletivos e individuais de trabalho, as partes constituem um comitê de relações trabalhistas a ser formado por três representantes das entidades profissionais, que gozarão de estabilidade, e de três representantes das entidades da categoria econômica. Os contratantes que desejarem estabelecer esta forma de negociação deverão ser atendidos pelo conveniente adversário, sob pena de configuração de prática anti-sindical.

§ 2º - As reuniões do referido comitê verificar-se-ão no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da notificação de um dos convenientes, no local e hora indicados, quando outra disposição não tenha sido acertada.

§ 3º - O resultado das reuniões será lavrado em ata, a qual todos terão acesso.

§ 4º - Eventual conciliação realizada nos moldes previstos no presente artigo quitará apenas e tão somente as verbas expressamente consignadas no termo de acordo.

§ 5º - Os empregados que procurarem o sindicato profissional e que manifestarem desejo de buscar solução por meio de negociação direta através do comitê de relações trabalhistas, gozarão de 01 (um) ano de estabilidade a partir do início dos encaminhamentos para a solução autocompositiva.

§ 6º - Em caso de não verificação de acordo na forma dos parágrafos anteriores, os convenientes notificados para comparecer na Delegacia Regional do Trabalho respectiva deverão atender prontamente o pedido, sob pena de configuração de prática anti-sindical, que também sujeitará o infrator ao pagamento de multa equivalente a 100 (cem) vezes o valor do piso da categoria vigente à época, que também será aplicada em caso de descumprimento das outras disposições deste artigo.

ARTIGO 42 - CORRESPONDENTE

As empresas não implementarão os termos das Resoluções 3110 e 3156 do BACEN.

ARTIGO 43 - DO FGTS

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

ARTIGO 44 - OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO

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

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

ARTIGO 45 - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

§ 3º - Os sindicatos profissionais convenientes poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com o respectivo empregador.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção arcarão com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso de escriturário, por empregado e por irregularidade constatada na forma do

parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

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

ARTIGO 46 - QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (atualizado pela CCT 2008/2009)

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

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

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

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

§ 3º - As empresas obrigam-se a ressarcir despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente feitos pelos trabalhadores abrangidos por esta convenção até o valor de **R\$804,88** (oitocentos e quatro reais e oitenta e oito centavos), que deverá ser devidamente reajustado de acordo com os índices negociados dentro das regras do artº 2º do presente instrumento, durante o ano, sendo que os valores não serão cumulativos.

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

§ 5º - Em caso de demissão sem justa causa, respeitados os critérios definidos nesta convenção, fica a empresa incumbida de pagar Cursos Profissionalizantes até completar o Valor de **R\$804,88** (oitocentos e quatro reais e oitenta e oito centavos), aos ex-empregados, valor este que deverá ser reajustado segundo a regra do artigo 2º do presente instrumento.

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

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

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

ARTIGO 47 - CARTA DE DISPENSA

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

ARTIGO 48 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

ARTIGO 49 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

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

ARTIGO 50 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Quando exigida pela lei, a empresa se apresentará perante o órgão competente, para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, inclusive os valores referentes às diferenças da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo judiciário, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento, devendo as diferenças serem quitadas em até 10 dias da homologação, não excetuado nesse caso a multa do § 1º. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

§ 1º - Se excedido o prazo, a empresa, até sua apresentação para homologação, pagará ao ex-empregado importância igual à que este receberia se vigorasse o contrato de trabalho.

§ 2º - Não comparecendo o empregado, a empresa dará do fato conhecimento à Entidade Profissional conveniente, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de 3 (três) dias, de carta ou telegrama de notificação do ato, o que o desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

§ 3º - Comparecendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o órgão homologador dará comprovação da presença do empregador nesse ato.

§ 4º - Quando a homologação for realizada perante os Sindicatos Profissionais convenientes, a empresa abrangida por esta convenção lhe pagará a importância de R\$ 3,62 (três reais e sessenta e dois centavos), por homologação, a título de ressarcimento de despesas administrativas.

§ 5º - As disposições deste artigo não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa sobre a matéria.

§ 6º - Em caso de cessação do contrato de trabalho no período de 30 (trinta) dias que antecedem à data-base até a data da assinatura de protocolo ou desta convenção, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, as empresas abrangidas por esta convenção deverão efetivar o pagamento das diferenças salariais e indenizatórias decorrentes destes instrumentos, em até 10 dias consecutivos da assinatura dos mesmos.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

ARTIGO 51 - DA DISPENSA MOTIVADA

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

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

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

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

III - Do recurso: da decisão poderá o empregado recorrer ao Comitê de Relações Trabalhistas, consoante artigo 42 da presente convenção, em cinco dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito. A demissão se tornará efetiva após esgotado o último prazo concedido.

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

ARTIGO 52 - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOSSEXUAIS

As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos companheiros ou companheiras de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por esta convenção, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de companheirismo decorra de relacionamento homossexual, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges.

ARTIGO 53 – PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

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

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

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

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

ARTIGO 54 - MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

ARTIGO 55 - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas implementarão os ditames consubstanciados na lei 8.213, artigo 93, e na legislação pertinente, estabelecendo diretrizes quanto à contratação de pessoal, no sentido de garantir oportunidade de emprego aos beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência.

PARÁGRAFO ÚNICO - No prazo máximo de 90 dias, as empresas encaminharão às entidades sindicais profissionais da respectiva base territorial, relatórios informando acerca do cumprimento do disposto no *caput*.

ARTIGO 56 - COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 57 - ASSÉDIO MORAL

As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao financeiro.

§ 1º - Caberá ao empregador, SESMT, CIPA, averiguar o assédio moral nas relações de trabalho e tomar as medidas necessárias para coibi-lo.

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

§ 3º - As empresas custearão e implementarão programa de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.

SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS

ARTIGO 58 - SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS

As empresas deverão tomar todas as providências cabíveis para dotar suas instalações de condições de segurança contra roubos, seqüestros e agressões, tendo como objetivo a defesa dos trabalhadores das financeiras, bem como dos usuários de seus serviços, garantindo, ainda, a incolumidade física e psicológica dos mesmos.

§ 1º - A garantia estabelecida no *caput* deverá ser implementada pelas seguintes medidas, em um prazo de 120 dias, salvo nos Estados e municípios onde houver leis e prazos específicos, dentre outras que visem ao mesmo objetivo:

- a) instalação de portas de segurança, nos principais acessos aos estabelecimentos, vidros à prova de balas e recipientes para guarda de objetos;
- b) instalação de escudo blindado em todos os estabelecimentos;
- c) exigir das empresas contratadas para a prestação de serviços de segurança, que treinem devidamente os vigilantes;
- d) instalação de equipamentos de filmagem camuflados, que possibilitem a identificação dos assaltantes e que fiquem ligados diretamente a uma central de segurança fora do estabelecimento.

§ 2º - Fica vedado às empresas atribuírem aos empregados, a tarefa de transporte e guarda de quaisquer numerários, malotes e de chaves de acesso aos cofres, bem como a guarda de acionadores de alarme.

§ 3º - As empresas ficam obrigadas a manter segurança com os vigilantes 24 horas por dia, sendo que os estabelecimentos deverão ser abertas aos empregados pelos vigilantes que estiverem em serviço.

§ 4º - É vedada a utilização dos profissionais de segurança em qualquer função que não seja a de garantir a segurança da unidade dos trabalhadores e de seus usuários.

§ 5º - Nenhum estabelecimento poderá ser aberto sem a presença de vigilância treinada e instalações de segurança necessárias.

§ 6º - As empresas elaborarão módulos de treinamento para os funcionários sobre prevenção a assaltos e emissão de CAT.

§ 7º - Em caso de assalto consumado, ou não, a qualquer dependência das empresas, deverá ser feita comunicação interna onde será registrado o evento, nominando os funcionários presentes e os fatos ocorridos, junto com o Boletim de Ocorrência Policial, com cópias para os SEEB (s) e CONTRAF/CUT.

§ 8º - Na ocorrência de assalto, a empresa designará um advogado para acompanhar o funcionário por ocasião do comparecimento ao órgão policial.

§ 9º - As empresas informarão, trimestralmente, à CONTRAF/CUT, o número de assaltos, seqüestros e outros fatos relacionados a agressões, bem como enviarão cópias dos boletins de ocorrência.

ARTIGO 59 - MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS E SEQÜESTROS

Dentre outras medidas que possam tomar, as empresas convenientes arcarão com todas as despesas advindas de assaltos ou tentativas às suas dependências com o ressarcimento de valores materiais subtraídos dos empregados e seus familiares, vigilantes, clientes e usuários, bem como de tratamento psicoterápico quando constatado nexos causal decorrente de assalto ou tentativa de assalto, inclusive pela permanência em cárcere privado durante o assalto ou tentativa, ainda que esta situação aconteça fora das dependências da empresa.

§ 1º - A responsabilidade aludida no *caput* independe da comprovação do dolo ou culpa da empresa.

§ 2º - A indenização pelos danos psicofisiológicos e/ou patrimoniais sofridos será arbitrada pelo Juízo competente, de acordo com sua gravidade.

§ 3º - As empresas ficam obrigadas a prestar todo atendimento necessário (médico, psicológico, segurança) ao financiário e a sua família em caso de ameaças, seqüestros e outros delitos, consumados ou não, que tenham como objetivo a realização de assaltos às dependências da empresa. E caso o trabalhador ou familiares tenham que auxiliar a polícia no reconhecimento dos delinqüentes, a empresa deverá garantir segurança individual para os mesmos, enquanto se fizer necessário.

§ 4º - No caso de assalto, consumado ou não, deve ser feita comunicação imediata à CIPA e ao sindicato profissional e ser fechado o estabelecimento, até que as condições de segurança sejam fiscalizadas pelos órgãos competentes, sendo que os empregados deverão ser dispensados das atividades nesse dia e somente deverão retornar ao estabelecimento após o cumprimento das normas aplicáveis.

§ 5º - Após à avaliação do quadro de saúde dos empregados, caso não apresentem condições de trabalho, deverão ser afastados imediatamente sem prejuízo do salário.

§ 6º - Ainda que neste atendimento o trabalhador não apresente qualquer conseqüência, física ou psicológica, a empresa emitirá CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) para todos os trabalhadores que se encontravam no estabelecimento no momento da ocorrência, indicando o assalto e/ou seqüestro, de modo a prevenir problemas em eventual e futuro gravame.

ARTIGO 60 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO (atualizado pela CCT 2008/2009)

Em conseqüência de assalto ou ataque, consumado ou não, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a 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\$ 81.602,88** (oitenta e um mil, seiscentos e dois reais e oitenta e oito centavos), que deverá ser devidamente reajustado de acordo com os índices negociados dentro das regras do artigo 2º do presente instrumento.

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

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ARTIGO 61 - ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE

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

a) Adicional de Insalubridade - Aos empregados que prestam ou venham a prestar serviços em áreas que ofereçam riscos à saúde, ainda que as situações sejam provisórias, bem como os empregados que exerçam ou venham a exercer a função de caixa, que trabalhem em subsolo, e em postos localizados em empresas que paguem a seus empregados, será pago um adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, que integrará o salário do empregado para todos os efeitos legais, calculado sobre a globalidade salarial.

b) Adicional de Periculosidade - Será devido o adicional de periculosidade, de 30% (trinta por cento), calculado sobre todas as parcelas que integram a remuneração mensal, a todos os empregados que trabalhem em atividades de risco ou setores no qual se exerça essa atividade, ou trabalhem em postos e empresas que paguem este adicional a seus empregados.

c) Adicional de Penosidade - As empresas pagarão um adicional nunca inferior a 30% (trinta por cento) do salário mensal, a todos os empregados que exerçam atividades física ou mental exaustivas, segundo definição a ser negociada com os representantes das entidades sindicais convenientes nos 60 (sessenta) dias que sucederem a assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho, ressalvado a qualquer modo, as condições mais favoráveis já estabelecidas em regulamentos, convenção e acordos coletivos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Entre as medidas preventivas previstas no *caput*, as empresas procederão à limpeza e manutenção, bimestralmente, dos equipamentos de ar condicionado.

ARTIGO 62 - DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTETÁRIO

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

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

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

§ 3º - É devido em todos os casos o pagamento de 13º salário e gratificações.

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

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

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

ARTIGO 63 – DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO

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

ARTIGO 64 – DO ACIDENTE DE TRABALHO

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

§ 1º - As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a considerar como doenças ocupacionais, além das destacadas na lei, todas aquelas ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

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

§ 3º Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

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

§ 5º - O empregado terá o direito de se recusar a executar qualquer atividade que possa causar dano à sua saúde ou integridade física, desde que não lhe sejam asseguradas condições de segurança, saúde, higiene e treinamento, como as previstas nas NR(s) 5 e 9, da Portaria 3.214/78.

§ 6º - A empresa responsabilizar-se-á por todos os gastos oriundos do tratamento ministrado ao trabalhador vítima de acidente ou doença de origem ocupacional, inclusive despesas com deslocamento e medicamentos, e de pessoas de sua relação quando se tratar de seqüestro que as envolva.

§ 7º - Quando do retorno ao trabalho, após a licença por acidente ou doença ocupacional, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento, facultando-se à CIPA e ao sindicato profissional o acompanhamento da reabilitação.

§ 8º - O trabalhador que, em razão de seqüela resultante de acidente ou doença de qualquer natureza, estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, será readaptado, na mesma dependência, sempre que possível, em atividade que não lhe cause nenhum tipo de constrangimento ou prejuízo, respeitando a suas limitações laborais, sem perda de quaisquer direitos e sem qualquer prejuízo salarial, inclusive quanto a adicionais, gratificações e comissões percebidos anteriormente.

§ 9º - Somente em caso de o trabalhador não poder ser readaptado na mesma dependência, em função de características do local e da atividade, deverá ser transferido para uma dependência mais próxima, mediante sua anuência prévia e do sindicato.

§ 10º - As empresas abrangidas por esta convenção permitirão que os sindicatos realizem vistorias nos locais de trabalho, independentemente da presença dos órgãos competentes, para verificação do cumprimento da legislação sobre saúde e condições de trabalho. As irregularidades constatadas serão encaminhadas às empresas abrangidas por esta convenção para serem solucionadas.

§ 11º - As empresas abrangidas por esta convenção elaborarão os relatórios do PPRA-Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, anualmente ou sempre que seja necessário, e repassarão cópias dos mesmos aos sindicatos com o respectivo cronograma de implementação.

ARTIGO 65 – GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ

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

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

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

ARTIGO 66 – DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO

As empresas abrangidas por esta convenção deverão desenvolver programas de reabilitação para os funcionários que retornarem à atividade e ainda apresentarem seqüelas.

§ 1º – Para atingir o objetivo acima, a empresa deverá promover a revisão das rotinas de trabalho dos empregados e a melhoria das condições do ambiente.

§ 2º – Deverá integrar esse programa de reabilitação, curso de atualização acerca das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado.

§ 3º – O empregado tem o direito a manter todos os benefícios de que gozava anteriormente.

§ 4º – Não poderá ser exigida produtividade do empregado em seu período de reabilitação.

ARTIGO 67 – PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE

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

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

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

ARTIGO 68 – INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

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

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

§ 2º - Durante os intervalos as empresas deverão propor a execução de exercícios laborais para prevenir o desenvolvimento de LER/DORT.

§ 3º- As empresas abrangidas por esta convenção que desrespeitarem os intervalos previstos neste artigo estarão sujeitos à multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso estabelecido nesta convenção, por empregado e por infração, e enquanto perdurarem as mesmas, revertidas em favor do empregado.

ARTIGO 69 – DOS EXAMES MÉDICOS

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão submetidos a exames médicos previstos nesta convenção e na legislação, devendo sempre ser realizados por médico especializado em Medicina do

Trabalho, em local apropriado e diverso daquele em que desenvolve suas atividades, sendo que este médico deverá conhecer o local de trabalho.

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

§ 2º - Todo empregado que trabalhe em atividade que exija esforços osteomusculares ou que atue em centrais de atendimento deverá ser submetido a exames audiométricos, oftalmológicos, psiquiátricos, otorrinolaringológicos, ortopédicos e outros que se fizerem necessários, de acordo com resultado do PCMSO, com periodicidade máxima de seis meses;

§ 3º Sempre que forem constatados sintomas de doenças de origem ocupacional, deverá ser emitida a CAT, independentemente da confirmação do diagnóstico e donexo causal.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a realizar todos os exames médicos previstos no artigo 168 da CLT e na NR-7, quais sejam, admissional, periódico, mudança de função, retorno e demissional, garantindo e primando sempre pela qualidade, sendo que o demissional deverá ser realizado independentemente da data em que tenha sido realizado o último periódico.

§ 5º - O trabalhador receberá cópia do laudo dos exames médicos realizados, que deverão mencionar os riscos ocupacionais relativos aos aspectos ergonômicos, conforme previsão da NR 7, no item 7.4.4.3.b.

§ 6º - Suspeitando da ocorrência de doença de origem ocupacional, o médico fornecerá ao trabalhador laudo detalhado, mencionando o diagnóstico e as causas prováveis da doença, devendo o empregador, imediatamente, emitir a C.A.T. e afastar o empregado, se houver determinação, encaminhando-o ao INSS para abertura do auxílio-doença acidentário caso o afastamento indicado seja superior a 15 dias.

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

§ 8º - Sempre que for necessária a realização de exames médicos específicos, os mesmos serão custeados pela empresa e realizados em local escolhido pelo trabalhador, sendo que os resultados serão fornecidos exclusivamente a ele.

§ 9º - As empresas efetuarão, anualmente, campanha de prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata, custeando integralmente os exames necessários a esse fim e abonando o dia do exame, caso seja necessário.

ARTIGO 70 – DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS DA AIDS

As empresas abrangidas por esta convenção se obrigam a dar assistência médico/psicológica, bem como assistência financeira a todo empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

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

§ 2º - As empresas deverão adotar política global de prevenção contra a AIDS e de acompanhamento integral a doentes soropositivos, junto com os Sindicatos e as CIPAs, no prazo de noventa dias, contados a partir da data de assinatura desta Convenção.

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

ARTIGO 71 – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACEUTICA

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

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

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

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

§ 4º - Após os períodos de concessão acima estipulados, o trabalhador terá direito de optar pela manutenção do convênio, por um período de até 30 meses, desde que arque com o ônus do convênio.

§ 5º - Deverá ser garantida assistência por especialistas em terapias alternativas reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

§ 6º - As empresas garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe.

ARTIGO 72 – DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

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

ARTIGO 73 – DAS CIPAS E SIPAT

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

- 1) Todos os componentes da CIPA, inclusive os que seriam indicados pelo empregador, e os representantes designados, previstos no item 5.6.4., da NR 5, deverão ser eleitos pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento. A indicação dos cargos na CIPA deverá ser feita entre os seus componentes;
- 2) A integração das CIPAs e dos designados, conforme determina o item 5.4. da NR5, verificar-se-á por município ou Estado e deverá ser viabilizada através de reuniões, no mínimo bimestrais, que objetivarão dar condições aos representantes estabelecerem políticas de segurança e saúde no trabalho;
- 2.1 - As empresas que tiverem mais do que 200 trabalhadores em um município, deverão ter organização nesse âmbito, com os membros de CIPA(s) e designados;

- 3) As empresas instaladas em centros comerciais ou industriais, proporcionarão a integração dos membros de CIPA ou designados, com os demais membros de CIPA ou designados das outras empresas, com o objetivo de cumprir a previsão da NR 5 (5.5);
- 3.1 – Para essa integração, será concedida aos membros de CIPA e designados, liberação de 5 (cinco) horas mensais para realização de reuniões;
- 4) Além das prerrogativas estabelecidas na NR 5, a CIPA e designados terão de participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar previamente o impacto à segurança e saúde dos trabalhadores, de projetos de alteração e reformas no ambiente; e alteração de processo e organização do trabalho;
- 5) Os cipeiros e designados poderão fazer-se acompanhar de quaisquer assessores técnicos ou diretores do Sindicato para participação das reuniões, inspeções e demais atividades da CIPA;
- 6) As providências definidas pela CIPA deverão ser implementadas imediatamente pelo empregador;
- 7) As informações repassadas pelo empregador à CIPA também deverão ser repassadas ao sindicato profissional;
- 8) O empregador deverá liberar do trabalho os membros da CIPA e designados, sem prejuízo dos salários, no mínimo, por 12 horas semanais, para cumprimento de suas atribuições e para participação em cursos promovidos ou indicados pelos sindicatos;
- 9) Após a eleição da CIPA e designados e antes da posse dos eleitos, a empresa deverá promover, em horário de expediente, treinamento dos seus membros, inclusive suplentes e designados, para que tenham melhores condições de identificar os riscos existentes no ambiente de trabalho e analisar os acidentes e doenças de trabalho ocorridas, considerando as características específicas do ramo de atividade e da empresa;
- 10) O treinamento que menciona o item 9 deverá ter carga horária de trinta horas, distribuídas em, no máximo, 6 horas diárias;
- 11) Os treinamentos de que tratam os itens 5.35 e 5.36, da NR 5, serão ministrados por profissionais indicados, conjuntamente, pela CIPA e pelo sindicato profissional;
- 12) Com a finalidade de proporcionar a integração que estabelece o item 5.47 da NR 5, serão concedidas aos membros de CIPA e designados 5(cinco) horas mensais para o fim de realizarem reuniões conjuntas;
- 13) As empresas, abrangidas pelo presente instrumento coletivo, repassarão ao sindicato profissional, relatórios acerca das medidas de prevenção e proteção, bem como sobre as informações a serem divulgadas aos trabalhadores, conforme estabelecem os itens 5.48, 5.49 e 5.50, da NR 5;
- 14) É vedado qualquer tratamento discriminatório aos empregados que foram candidatos e eleitos, que acarrete alteração injustificada de função ou de suas atividades normais desenvolvidas na empresa;
- 15) No processo eleitoral, o empregador deverá garantir à Comissão Eleitoral as condições necessárias ao cumprimento de seu objetivo, desde sua instalação até a posse dos membros eleitos;
- 16) O sindicato profissional deverá ser comunicado com antecedência de 30 (trinta) dias, da data da formação de Comissão Eleitoral para a eleição de CIPA. Em relação à eleição do designado, o sindicato profissional respectivo é que deverá divulgar os procedimentos de eleição, com antecedência mínima de 30 dias do pleito.

- 17) As eleições serão administradas e fiscalizadas pelos sindicatos e pela empresa, garantindo-se ao sindicato o direito de acompanhar todo o processo eleitoral, inclusive a apuração de votos;
- 18) Aos trabalhadores candidatos e não eleitos, fica assegurada a estabilidade de 6 (seis) meses após a oficialização dos resultados das eleições;

ARTIGO 74 - COMISSÃO PARITÁRIA DE CONTROLE DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE

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

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

ARTIGO 75 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

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

ARTIGO 76 - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO

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

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 77 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

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

ARTIGO 78 - LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

ARTIGO 79 - DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS

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

ARTIGO 80 - SINDICALIZAÇÃO

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

ARTIGO 81 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA EMPRESA

A representação sindical na empresa poderá ser constituída por iniciativa dos trabalhadores em conjunto com a entidade sindical respectiva, em cada estabelecimento, sendo garantida a estabilidade no emprego prevista no artigo 8º, VIII, da Constituição Federal e as prerrogativas mencionadas na Convenção n.º 135, da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1º - Será eleito um representante para cada cinqüenta trabalhadores ou fração inferior a cinqüenta, garantindo-se ao menos um representante por estabelecimento.

§ 2º - Caso qualquer empresa pertencente à CATEGORIA ECONÔMICA encerre suas atividades, mude sua razão social ou realize qualquer alteração na sua estrutura jurídica, ficará assegurado, ao dirigente sindical representante da CATEGORIA PROFISSIONAL, que pertencer a seus quadros, o pagamento dos salários no período de duração do mandato, até o término do período da estabilidade, ocasião em que assegurará sua lotação em nova dependência.

ARTIGO 82- DELEGADO SINDICAL

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 83 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO

Os representantes das entidades sindicais profissionais convenientes poderão acompanhar todas as fiscalizações ou inspeções de órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e

outras que disserem respeito às questões que envolvam os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

ARTIGO 84 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

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

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

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

ARTIGO 85 - DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO

Fica assegurado aos representantes das entidades sindicais profissionais convenientes o direito de acesso às informações na forma a seguir descrita:

- a) Todas as informações relativas à jornada de trabalho e condições de saúde e trabalho, quando não tratadas em outro artigo desta minuta;
- b) Em caso de eventual plano de reestruturação produtiva ou conversão tecnológica, assim considerado o que importar em substituição das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por tecnologia ou equipamentos, máquinas ou aparelhos de informática, as empresas deverão comunicar aos sindicatos profissionais no prazo de pelo menos 1 (hum) ano de antecedência, devendo ser proporcionado o direito aos sindicatos mencionados de realizarem consultas e reuniões com os trabalhadores nos locais de trabalho.
- c) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, até 30 de junho de 2009, as informações relativas à mão-de-obra contidas na RAIS entregues em 2007 e 2008.
- d) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, mensalmente, a partir da vigência desta convenção, as informações relativas à mão-de-obra dos estabelecimentos em que ocorreram movimentação de empregados (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões contratuais e afastamentos, esclarecendo, nestas duas últimas hipóteses, motivos e causas) abrangidos por esta Convenção.
- e) As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, os relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à comissão de valores mobiliários, mensais, trimestrais, semestrais e anuais às entidades profissionais convenientes sempre que solicitadas por escrito, com prazo limite de quinze dias do referido pedido.
- f) As empresas fornecerão aos sindicatos profissionais convenientes, por meio magnético, semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando da mesma o número de registro, função exercida, lotação (dependência e local de trabalho) e horário de trabalho.

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

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

ARTIGO 86 - DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DAS EMPRESAS

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

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

ARTIGO 87 - DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO/TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES

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

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

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

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

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

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

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

APLICAÇÃO E CONTRATAÇÃO

ARTIGO 88 - PROCEDIMENTOS PARA AS PRÓXIMAS NEGOCIAÇÕES

Para efeito das negociações da próxima Convenção Coletiva de Trabalho a vigorar a contar de 1º de Junho de 2010, as partes acordantes ajustam os seguintes procedimentos:

- I – entrega de pauta de reivindicações até 02 de maio de 2010.
- II – primeira rodada de negociações até 15 de maio de 2010.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na hipótese de não ser celebrado novo acordo coletivo, as empresas integrantes da categoria econômica conveniente assegurarão a manutenção dos artigos da presente Convenção Coletiva de Trabalho até 30 de junho de 2010.

ARTIGO 89 - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES

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

ARTIGO 90 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

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

ARTIGO 91 - VIGÊNCIA

As normas e condições estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho terão vigência até 31 de Maio de 2010, ficando automaticamente mantida a data de início de vigência para as novas condições a serem definidas em novo instrumento coletivo de trabalho.

MINUTA DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO CAMPANHA SALARIAL 2009/2010

ARTIGO 1º ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

SALÁRIOS

ARTIGO 2º REAJUSTE SALARIAL
ARTIGO 3º DÉCIMO QUARTO SALÁRIO
ARTIGO 4º PROTEÇÃO SALARIAL
ARTIGO 5º SALÁRIO DE INGRESSO
ARTIGO 6º ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
ARTIGO 7º SALÁRIO DO SUBSTITUTO

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ARTIGO 8º PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ADICIONAIS SALARIAIS

ARTIGO 9º ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
ARTIGO 10 ADICIONAL DE HORAS EXTRAS
ARTIGO 11 ADICIONAL NOTURNO

GRATIFICAÇÕES

ARTIGO 12 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
ARTIGO 13 GRATIFICAÇÃO DE CAIXA
ARTIGO 14 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

AUXÍLIOS

ARTIGO 15 AUXÍLIO REFEIÇÃO
ARTIGO 16 AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO
ARTIGO 17 AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ
ARTIGO 18 AUXÍLIO - FILHOS EM PERÍODO ESCOLAR
ARTIGO 19 AUXÍLIO - FILHOS EXCEPCIONAIS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA
ARTIGO 20 AUXÍLIO EDUCACIONAL
ARTIGO 21 AUXÍLIO FUNERAL
ARTIGO 22 AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO
ARTIGO 23 DESPESAS COM TRANSPORTE
ARTIGO 24 AUXÍLIO TRANSFERÊNCIA
ARTIGO 25 AUXÍLIO PERMANÊNCIA

ABONOS DE FALTAS AO SERVIÇO

ARTIGO 26 ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE
ARTIGO 27 AUSÊNCIAS REMUNERADAS
ARTIGO 28 ABONO DE FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO
ARTIGO 29 HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

BENEFÍCIOS

ARTIGO 30 UNIFORME

- ARTIGO 31 DAS FÉRIAS
- ARTIGO 32 ABONO ASSIDUIDADE
- ARTIGO 33 ISENÇÃO DE TARIFAS E COBRANÇA DE JUROS MENORES
- ARTIGO 34 FUNDO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

EMPREGO

- ARTIGO 35 GARANTIA NO EMPREGO
- ARTIGO 36 GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA
- ARTIGO 37 TERCEIRIZAÇÃO
- ARTIGO 38 ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO
- ARTIGO 39 ESTÁGIO PROFISSIONAL
- ARTIGO 40 COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS
- ARTIGO 41 COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO VOLUNTÁRIA
- ARTIGO 42 CORRESPONDENTE
- ARTIGO 43 DO FGTS
- ARTIGO 44 OPÇÃO PELO FGTS, COM EFEITO RETROATIVO
- ARTIGO 45 JORNADA DE TRABALHO
- ARTIGO 46 QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

- ARTIGO 47 CARTA DE DISPENSA
- ARTIGO 48 FÉRIAS PROPORCIONAIS
- ARTIGO 49 INDENIZAÇÃO ADICIONAL
- ARTIGO 50 PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

- ARTIGO 51 DA DISPENSA MOTIVADA
- ARTIGO 52 ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA HOMOSSEXUAIS
- ARTIGO 53 PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE
- ARTIGO 54 MESA TEMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
- ARTIGO 55 CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS
- ARTIGO 56 COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL
- ARTIGO 57 ASSÉDIO MORAL

SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS

- ARTIGO 58 SEGURANÇA NOS ESTABELECIMENTOS
- ARTIGO 59 MEDIDAS REPARATÓRIAS EM DECORRÊNCIA DE ASSALTOS E SEQÜESTROS
- ARTIGO 60 INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- ARTIGO 61 ELIMINAÇÃO DE RISCOS À SEGURANÇA E SAÚDE
- ARTIGO 62 DA MANUTENÇÃO DOS SALÁRIOS E DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E ACIDENTETÁRIO
- ARTIGO 63 DO COMUNICADO DE RETORNO AO TRABALHO
- ARTIGO 64 DO ACIDENTE DE TRABALHO
- ARTIGO 65 GARANTIAS AO APOSENTADO POR INVALIDEZ
- ARTIGO 66 DAS GARANTIAS PARA O REABILITADO
- ARTIGO 67 PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE
- ARTIGO 68 INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇO DOS MEMBROS INFERIORES, SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

ARTIGO 69	DOS EXAMES MÉDICOS
ARTIGO 70	DA POLÍTICA DE ATENÇÃO AOS PORTADORES DO VIRUS DA AIDS
ARTIGO 71	ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E FARMACEUTICA
ARTIGO 72	DA ORIENTAÇÃO ADMINISTRATIVA SOBRE PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS
ARTIGO 73	DAS CIPAS E SIPAT
ARTIGO 74	COMISSÃO PARITÁRIA DE CONTROLE DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE
ARTIGO 75	PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA
ARTIGO 76	COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO

LIBERDADE SINDICAL

ARTIGO 77	FREQÜÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL
ARTIGO 78	LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS
ARTIGO 79	DIVULGAÇÃO DE COMUNICADOS
ARTIGO 80	SINDICALIZAÇÃO
ARTIGO 81	REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA EMPRESA
ARTIGO 82	DELEGADO SINDICAL
ARTIGO 83	ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO
ARTIGO 84	LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS
ARTIGO 85	DIREITO DE ACESSO À INFORMAÇÃO
ARTIGO 86	DIREITO AOS DEMONSTRATIVOS DAS EMPRESAS
ARTIGO 87	DESCONTO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVO/TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL/ TAXA DE REVERSÃO E SIMILARES

APLICAÇÃO E CONTRATAÇÃO

ARTIGO 88	PROCEDIMENTOS PARA AS PRÓXIMAS NEGOCIAÇÕES
ARTIGO 89	UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES
ARTIGO 90	MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA
ARTIGO 91	VIGÊNCIA