PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NO RAMO FINANCEIRO
CAMPANHA SALARIAL 2018/2019

SUMÁRIO

ARTIGO 1º - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO 3
ARTIGO 2º - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO 3
ARTIGO 3° - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES 4
ARTIGO 4º - REAJUSTE SALARIAL 4
ARTIGO 5º – SALÁRIO NORMATIVO 4
ARTIGO 6º - PROTEÇÃO SALARIAL 5
ARTIGO 7º - ANUÊNIO 5
ARTIGO 8º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA 6
ARTIGO 9º - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO 6
ARTIGO 10º - PROTEÇÃO AO EMPREGO 6
ARTIGO 11º - OPÇÃO PELO FGTS COM EFEITO RETROATIVO 9
ARTIGO 12º – AUXÍLIO REFEIÇÃO 9
ARTIGO 13º – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 10
ARTIGO 14º – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO 11
ARTIGO 15º – REEMBOLSO CRECHE 11
ARTIGO 16º – AUXILIO BABÁ 12
ARTIGO 17º - AUXÍLIO – FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS 13
ARTIGO 18º – AUXÍLIO FUNERAL 13
ARTIGO 19º - AUXÍLIO TRANSPORTE 14
ARTIGO 20º - VALE TRANSPORTE 14
ARTIGO 21º – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE 14
ARTIGO 22º – AUSÊNCIAS LEGAIS 15
ARTIGO 23º - FOLGA ASSIDUIDADE 15
ARTIGO 24º - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA 16
ARTIGO 25º - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR 16
ARTIGO 26º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO 17
ARTIGO 27º - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO 17
ARTIGO 28º - FÉRIAS - PROPORCIONAIS E FRACIONAMENTO 17
ARTIGO 29º - JORNADA DE TRABALHO 18
ARTIGO 30º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO 18
ARTIGO 31º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS 18

ARTIGO 32º - REPOUSO DIGITADORES 19
ARTIGO 33º - ADICIONAL NOTURNO 19
ARTIGO 34º - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO 19
ARTIGO 35º - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE 19
ARTIGO 35º - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL 20
ARTIGO 36º - UNIFORMES 20
ARTIGO 37º – C.I.P.A. 20
ARTIGO 38º – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA 21
ARTIGO 39º – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES 21
ARTIGO 40º - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 21
ARTIGO 41º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO 22
ARTIGO 42º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE 22
ARTIGO 43º - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL 23
ARTIGO 44º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO 23
ARTIGO 45º – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO SERVIÇO 24
ARTIGO 46º – DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO 24
ARTIGO 47º - QUADRO DE AVISOS 24
ARTIGO 48º – FREQÜÊNCIA LIVRE 24
ARTIGO 49º – GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL 25
ARTIGO 50º - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS 25
ARTIGO 51º- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL 26
ARTIGO 52º – TERMOS ADITIVOS E ACORDOS 26
ARTIGO 53º – PROTOCOLO PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO (ADESÃO VOLUNTÁRIA) 26
ARTIGO 54º- EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA 27
ARTIGO 55º – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA 27
ARTIGO 56º - COMISSÕES PARITÁRIAS 27
ARTIGO 57º - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL (sugestão – avaliar proposta CUT) 28
ARTIGO 58º - ACIDENTE DE TRAJETO RESIDENCIA – TRABALHO E VICE VERSA 28
ARTIGO 59º - TERCEIRIZAÇÃO 29
ARTIGO 60º - CLÁUSULA PENAL 29
ARTIGO 61º – VIGÊNCIA 29
TERMO ADITIVO DE PLR 30

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 a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

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

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

Parágrafo Terceiro – As condições estabelecidas nesta convenção serão aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive aqueles que possuam remuneração superior a 2 tetos do RGPS e curso superior, ficando vedada a contratação específica e individual para esses empregados.

ARTIGO 2º - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO

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

ARTIGO 3° - UNIFICAÇÃO DAS DATAS-BASES

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

ARTIGO 4º - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em 1º de junho de 2018, abrangendo o período de 1º.06.2017 a 31.05.2018, e em 1º.06.2019, abrangendo o período de 1º.06.2018 a 31.05.2019:

a) em 1º.06.2018, os salários praticados em 31.05.2018 serão reajustados em pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real, com as compensações previstas nesta Convenção;

b) em 1º.06.2019, os salários praticados em 31.05.2019 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real, com as compensações previstas nesta Convenção;

Parágrafo Primeiro - Os reajustes previstos nas alíneas “a” e “b” do caput desta Cláusula incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 31.05.2018 e em 31.05.2019, em cada FINANCEIRA, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de junho/2017 a maio/2018 e de junho/2018 a maio/2019, exceto os aumentos reais e os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, considera-se remuneração fixa mensal o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial, excluído o valor do anuênio, que é tratado, especificamente, no artigo 7ª desta Minuta.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de empregados admitidos após 1º.06.2017 e 1º.06.2018, ou em se tratando de FINANCEIRA constituída e em funcionamento depois destas datas, o reajuste respectivo será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial e respeitados os paradigmas quando existentes.

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

ARTIGO 5º – SALÁRIO NORMATIVO

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

A) EMPREGADOS DE PORTARIA	R$ 1.495,71 (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real)
B) EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO	R$ 2.159,76 (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real)
C)EMPREGADOS DE TESOURARIA (CAIXAS E TESOUREIROS)	R$ 2.280,83 (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real)

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

Parágrafo Primeiro - As verbas acima referidas serão reajustadas em conformidade com a Lei em vigor ou a que vinha a substitui-la no curso da vigência da presente Convenção.

Parágrafo Segundo - As empresas que tiverem pessoal organizado em quadro de carreira ou plano de cargos e salários ou outra qualquer modalidade de plano de carreira homologado ou não no Ministério do Trabalho obrigam-se a corrigir a curva salarial de modo a manter diferenças entre classes e níveis dos salários e cargos existentes. (ESTE PARÁGRAFO SOMENTE SERÁ APLICADO PARA O ESTADO DO RIO DE JANEIRO).

Parágrafo Terceiro - Em 1º.06.2019 todos os valores previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 6º - PROTEÇÃO SALARIAL

A partir de 01.06.2018 as empresas protegerão a remuneração e vantagens dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, ficando expressamente estipulado que as gratificações e adicionais serão incorporadas ao salário do trabalhador nas hipóteses de alteração para função/cargo que não haja previsão para o respectivo pagamento, independentemente do tempo de exercício na respectiva função.

ARTIGO 7º - ANUÊNIO

A partir da vigência da presente convenção o anuênio pago aos Empregados, fica majorado para R$ 30,45 (trinta reais e quarenta e cinco centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE

acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) por ano de serviço, contado a partir da data de admissão. Se o empregado vier a completar um ano de serviço efetivo, durante o período de vigência desta Convenção, passará a receber o anuênio a partir do mês seguinte ao mês em que completar esse período base para a percepção desta vantagem.

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

Parágrafo Segundo - A verba acima referida será reajustada em conformidade com a Lei em vigor ou Legislação posterior que venha a ser promulgada no curso da vigência desta Convenção.

Parágrafo Terceiro - Em 1º.06.2019 o valor previsto nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 8º - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Será paga Gratificação especial de Caixa, no valor mensal de R$ 523,76 (quinhentos e vinte e três reais e setenta e seis centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) aos empregados exercentes da função de Caixa ou Tesoureiro, durante o tempo em que exerçam essa função, respeitados critérios mais amplos.

Parágrafo Único - Em 1º.06.2019 o valor previsto no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 9º - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

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

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

ARTIGO 10º - PROTEÇÃO AO EMPREGO

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

I - GESTANTE

As empregadas gestantes, desde a gravidez, até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade. Durante o período da estabilidade provisória a empregada não poderá ser transferida de local de trabalho, salvo na hipótese prevista no parágrafo 2º do artigo 469 da CLT concernente à extinção do estabelecimento.

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

Parágrafo Segundo - Na hipótese de empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto nesta Cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no artigo 10, alínea "b" do inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

Parágrafo Terceiro - Caso seja desejo da empregada o seu desligamento por meio de pedido de demissão, ficam as empresas, representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, dispensadas de efetuar o pagamento da indenização prevista no caput deste artigo, desde que devidamente assistida pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS.

II - ABORTO

Estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, na hipótese de aborto comprovado pelo atestado médico (INSS, convênio médico da empresa ou do Sindicato), contados do término do repouso remunerado, podendo a empregada optar pelo pagamento dos salários correspondentes a esse mesmo prazo.

Parágrafo Único - Caso seja desejo da empregada o seu desligamento por meio de pedido de demissão, ficam as empresas, representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, dispensadas de efetuar o pagamento da indenização prevista no caput deste artigo, desde que devidamente assistida pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS.

III- SERVIÇO MILITAR

O alistado para o serviço militar desde o alistamento até 02 (dois) meses contados do retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único – Fica autorizada a dispensa do mesmo empregado durante o período referido, apenas no caso de cometer falta grave. Se o empregador dispensá-lo nesse período, sem que prove na reclamação deste a prática da falta grave, em razão da proibição aqui instituída, ficará obrigado a readmiti-lo, pagando-lhe os salários do período de afastamento, tal como ocorre com o empregado estável, com a única diferença de que a falta grave não precisará ser provada previamente em inquérito judicial.

IV - DOENTES E ACIDENTADOS QUE RETORNAM DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) Doença: Por 90 (noventa) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;

b) Acidente/Doença Profissional: Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da lei n° 8.213, de 24/07/91.

V - PAI

O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, tem assegurado o trabalho, não podendo sofrer despedida salvo por motivo de justa causa, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa representada pelo SINDICATO DE EMPREGADORES no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do parto.

VI - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) PRÉ-APOSENTADORIA: 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o empregador;

b) PRÉ-APOSENTADORIA: 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador;

c) PRÉ-APOSENTADORIA: Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral, pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador.

Parágrafo Único - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

I – aos compreendidos na alínea “a” a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo empregador, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhado dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o empregador os exigir;

II – aos abrangidos pelas alíneas “a”, “b” e “c” a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

ARTIGO 11º - OPÇÃO PELO FGTS COM EFEITO RETROATIVO

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

ARTIGO 12º – AUXÍLIO REFEIÇÃO

Será concedido "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R$ 34,74 (trinta e quatro reais e setenta e quatro centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), sem descontos, por dia de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais e será concedido sempre à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença e acidente de trabalho. Não será devido nos casos de afastamento por maternidade.

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

Parágrafo Segundo - Fica facultado ao empregador substituir essa importância por "tickets" de refeição e/ou alimentação, nos termos do PAT - Programa de Alimentação do

Trabalhador, nos termos da Lei nº. 6.321/76, decretos regulamentadores e Portaria GM/MTb nº 1.156, de 17.09.93. – D.O.U. 20/09/93.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que se utilizam de restaurantes das empresas ou por estas subsidiadas, desfrutando, assim, de vantagens análogas ou superiores, não farão jus a indenização aludida, não podendo da mesma forma ser cobrado qualquer valor do empregado. Durante o período de férias dos empregados que se utilizam do restaurante da empresa, será concedido ticket, conforme disposto no "caput" da presente cláusula.

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

Parágrafo Quinto - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

Parágrafo Sexto - A verba acima referida será reajustada em conformidade com a Lei em vigor ou legislação posterior que venha a ser promulgada durante a vigência da presente Convenção.

ARTIGO 13º – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido "Auxílio Alimentação", cumulativamente com o "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R$ 554,01 (quinhentos e cinquenta e quatro reais e um centavo) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) sem descontos, por mês de trabalho, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença e acidente de trabalho. Será devido também nos casos de afastamento por maternidade/adoção.

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

Parágrafo Segundo - Fica facultado ao empregador substituir essa importância por "tickets" de alimentação, nos termos do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei nº. 6.321/76, decretos regulamentadores e Portaria GM/MTb n° 1.156, de 17.09.93.

Parágrafo Terceiro - O empregado afastado por doença profissional ou acidente do trabalho faz jus à Ajuda Alimentação por um prazo de até 150 (cento e cinqüenta) dias, com efeito retroativo a partir de 1º de junho de 2018, e, aos afastados após essa data, a concessão tem início no 1º dia de afastamento do trabalho, também limitado ao prazo de 150 (cento e cinquenta) dias.

Parágrafo Quarto - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

Parágrafo Quinto - A verba acima referida será reajustada em conformidade com a Lei em vigor ou legislação posterior que venha a ser promulgada durante a vigência da presente Convenção.

ARTIGO 14º – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

As Financeiras concederão, até o dia 19 do mês de dezembro de 2018, aos empregados que nessa data estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R$ 554,01 (quinhentos e cinquenta e quatro reais e um centavo) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 04 (quatro) tíquetes de R$ 138,50 (cento e trinta e oito reais e cinquenta centavos) cada um (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) .

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no "caput" desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade/adoção na data da concessão.

Parágrafo Segundo - O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença fará jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Terceiro - A Cesta Alimentação concedida nos termos desta cláusula é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória.

Parágrafo Quarto - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real e será concedido até 19 do mês de dezembro de 2019.

ARTIGO 15º – REEMBOLSO CRECHE

Durante o período de vigência da presente Convenção, as empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES, independentemente do número de empregados, reembolsarão até o sexto mês de idade da criança, integralmente, as despesas efetuadas com creche ou instituição análoga de sua livre escolha, nos termos da Portaria 670 de 20 de agosto de 1997, para cada filho, sendo que após este período e até que a criança atinja a 71 (setenta e um) meses de idade, o pagamento mensal de R$ 375,33 (trezentos e setenta e cinco reais e trinta e três centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), para cada filho, referente as despesas de matrícula e frequência realizadas e comprovadas com internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. O reembolso poderá, também ser utilizado nos

casos de férias ou de licença maternidade. A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV. Os empregados devem exercer a opção por este benefício por escrito. Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, às Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Único - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 16º – AUXILIO BABÁ

Durante a vigência da presente Convenção as empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES reembolsarão aos empregados, que tenham a guarda dos filhos e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, até o valor mensal de R$ 375,33 (trezentos e setenta e cinco reais e trinta e três centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) para cada filho até 71 meses de idade, as despesas efetuadas e comprovadas com o pagamento da empregada doméstica (babá), desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja matriculada no INSS. A comprovação do pagamento será feita com a entrega na empresa da cópia do recibo do salário fornecido pela empregada (babá). Este benefício não será cumulativo com o "Reembolso Creche", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. O reembolso poderá, também, ser utilizado nos casos de férias ou de licença maternidade. A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV. Os empregados devem exercer a opção por este benefício por escrito. Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por

escrito, às Empresas representadas pelo Sindicato dos Empregadores, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Único - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 17º - AUXÍLIO – FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

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

As empresas reembolsarão as despesas dos empregados e seus dependentes legais, portadores de deficiências físicas e/ou sensorial, com tratamentos específicos que não tenham cobertura pelo plano de saúde adotado pela empresa tais como: fisioterapia, fonoterapia, ludoterapia, tratamento psicológico e outros cuja necessidade seja comprovada por atestado médico, exceto óculos e/ou lentes, em valor de até R$ 375,33 (trezentos e setenta e cinco reais e trinta e três centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real).

Parágrafo Único - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 18º – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES concederão aos seus empregados "Auxílio Funeral" em dinheiro, no valor de R$ 1.218,93 (hum mil, duzentos e dezoito reais e noventa e três centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) nos casos de falecimento do cônjuge e/ou de filhos menores de 18 anos, se apresentarem o devido atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito, no caso do falecimento do empregado o auxílio será devido ao cônjuge ou herdeiro nos termos da lei civil.

PARÁGRAFO UNICO - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 19º - AUXÍLIO TRANSPORTE

Aos empregados, cuja jornada de trabalho termine entre 24 (vinte e quatro) horas de um dia e 06 (seis) horas do dia seguinte, será paga um Auxílio Transporte no valor mensal de R$ 185,63 (cento e oitenta e cinco reais e sessenta e três centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), salvo se a empresa mantiver serviço regular de condução.

Parágrafo Primeiro - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

Parágrafo Segundo - A verba acima referida será reajustada em conformidade com a legislação vigente.

ARTIGO 20º - VALE TRANSPORTE

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

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

ARTIGO 21º – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

As empresas abonarão a falta ao serviço para os estudantes que comparecerem as provas escolares obrigatórias e curriculares, destinadas à avaliação e aproveitamento para efeito de promoção ou ingresso em Faculdade, quando realizadas por estabelecimentos de ensino oficial reconhecidos ou autorizados a funcionar pelo Ministério da Educação. O Empregado deverá dar ciência ao empregador da realização da prova com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, desde que comprovada a sua realização em dia e hora incompatíveis com o horário de trabalho.

Parágrafo Único – Quando se tratar de exame vestibular será abonada a falta no dia respectivo, sem prejuízo do salário e do descanso semanal remunerado, nos termos da Lei 9.471, de 14 de julho de 1.997.

ARTIGO 22º – AUSÊNCIAS LEGAIS

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

I. 04 (quatro) dias úteis e consecutivos, em casos de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II. 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III. 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho;

IV. 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

V. 02 (dois) dias para internação ou alta hospitalar, por motivo de doença, de cônjuge, filho, pai ou mãe;

VI. 02 (dois) dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 (quatorze) anos, mediante comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após.

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

ARTIGO 23º - FOLGA ASSIDUIDADE

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

a) fruição de 1º.06.2018 a 31.05.2019, relativamente à frequência de 1º.06.2017 a 31.05.2018;

b) fruição de 1º.06.2019 a 31.05.2018, relativamente à frequência de 1º.06.2018 a 31.05.2019.

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

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

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

Parágrafo Quarto - A FINANCEIRA que já concede qualquer outro benefício que resulte em folga ao empregado, tais como "faltas abonadas", "abono assiduidade", "folga de aniversário", e outros, fica desobrigado do cumprimento desta cláusula, sempre observando a fruição dessa folga em dia útil e dentro do período estipulado nas letras "a" e "b" do caput.

ARTIGO 24º - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

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

Parágrafo Primeiro - Quando o empregado não receber o auxílio-doença da Previdência Social, por motivo de aposentadoria ou não cumprir o prazo de carência necessário, ficará assegurada uma suplementação salarial de R$ 661,29 (seiscentos e sessenta e um reais e vinte e nove centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real).

Parágrafo Segundo - A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período máximo de 18 (dezoito) meses, para cada licença concedida.

Parágrafo Terceiro - Não sendo conhecido o valor básico de auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a suplementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Quarto - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real.

ARTIGO 25º - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

As empresas obrigam-se a fornecer um plano de saúde padrão aos empregados, com cobertura médica e hospitalar, sem nenhum custo para o empregado e dependentes, assim considerados conforme o artigo 16 da Lei n° 8213/91.

Parágrafo Único - Se o empregado optar por planos de saúde superiores arcará com a diferença entre o plano básico e o escolhido por ele

ARTIGO 26º - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante o período em que o empregado estiver em gozo de auxílio doença pela Previdência Social, dentro do período de vigência desta Convenção, não percebendo a suplementação salarial de que trata a Cláusula de "Complementação de Auxílio-Doença", o ônus do prêmio de Seguro de Vida em Grupo referente a ele, mantido pelas empresas representadas pelo SINDICATO DE EMPREGADORES, será de responsabilidade destas.

ARTIGO 27º - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES pagarão até o dia 30 de maio do ano de 2019, aos admitidos em data não posterior a 31 de dezembro de 2018, a metade do salário do mês a título de antecipação da gratificação de Natal (13º salário - primeira parcela), relativa ao ano de 2018, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

Parágrafo Primeiro - Para o ano de 2020, o adiantamento a que se refere o item 4.6.4 será efetuado até 31 de maio de 2020 aos admitidos até 31 de dezembro de 2019.

Parágrafo Segundo - O adiantamento do 13º salário (Gratificação de Natal) previsto no Parágrafo Segundo do artigo 2º, da Lei nº. 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 4º do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965, aplica-se também ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2019.

ARTIGO 28º - FÉRIAS - PROPORCIONAIS E FRACIONAMENTO

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

Parágrafo Único – Não será admitido o fracionamento de férias sem prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores.

ARTIGO 29º - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro - Fica expressamente estipulado que o intervalo legal de 15 (quinze) minutos para repouso está incluso na jornada de seis horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

Parágrafo Segundo – Fica vedada a contratação de jornada 12 X 36.

Parágrafo Terceiro – Será garantida a redução da jornada de trabalho à empregada em 01 (uma) hora por dia, ou em dois períodos de 30 (trinta) minutos, para amamentação, até que o filho complete 06 (seis) meses, ficando vedada a contratação individual para disposição em contrário.

ARTIGO 30º - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

ARTIGO 31º - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As empresas, a partir da vigência da presente Convenção, pagarão com o adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extraordinárias trabalhadas pelos empregados, ressalvadas as condições mais vantajosas.

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

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

Parágrafo Terceiro – Fica vedada a contratação individual para compensação de horas extraordinárias.

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

ARTIGO 32º - REPOUSO DIGITADORES

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

ARTIGO 33º - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 22 (vinte e duas) e 6 (seis) horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas

ARTIGO 34º - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou veículos que transportem numerário ou documentos, as empresas pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 142.031,54 (cento e quarenta e dois mil, trinta e um reais e cinquenta e quatro centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real).

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

Parágrafo Primeiro - A indenização de que trata a presente Cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério da empresa.

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

Parágrafo Terceiro - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019 acrescido de aumento real.

ARTIGO 35º - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em filiais ou agências das empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES,

localizados em empresas, será concedido aos empregados neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

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

ARTIGO 35º - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

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

ARTIGO 36º - UNIFORMES

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

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

ARTIGO 37º – C.I.P.A.

As empresas que estiverem abrangidas pelo art. 163 da CLT e NR - 05 (portaria Mtb n° 3214/78), relativo à C.I.P.A., darão cumprimento à norma legal, instalando aludida Comissão na forma da legislação própria e das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único - As Empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES darão ciência às Entidades Sindicais Profissionais do término do mandato dos membros da CIPA, com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias.

ARTIGO 38º – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA

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

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

ARTIGO 39º – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES

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

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

ARTIGO 40º - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo SINDICATO DE EMPREGADORES, arcarão com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/06/2018 até o limite de R$ 1.401,06 (hum mil, quatrocentos e um reais e seis centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino, entidade sindical ou associações de classe, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo Primeiro - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa dias), contados da data da dispensa, para requerer junto a empresa a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo - As empresas pertencentes à categoria econômica representadas pelo SINDICATO DE EMPREGADORES efetuarão o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo Terceiro - A empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Parágrafo Quarto - Em 1º.06.2019 o valor referido no caput deste artigo será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, acrescido de aumento real, sendo que as empresas arcarão com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa à partir de 01/06/2019.

ARTIGO 41º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto - As empregadas que na data da assinatura desta Convenção estejam em gozo de licença-maternidade/adoção, terão até 30 (trinta) dias contados a partir desta data, para manifestar a opção referida no caput.

ARTIGO 42º - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

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

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

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

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

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

ARTIGO 43º - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo efetivo de serviço prestado a mesma Instituição	**Aviso Prévio Proporcional (indenizado)**
Até 05 (cinco) anos completos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 01 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

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

Parágrafo Segundo - O empregado com data de comunicação de dispensa anterior a 01 de junho de 2011 não faz jus ao aviso prévio proporcional previsto nesta Cláusula, inclusive na hipótese de o período de aviso prévio concedido anteriormente coincidir ou ultrapassar a data de 1º de junho de 2011.

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

ARTIGO 44º - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa a partir de 1º de junho de 2018 e a partir de 1º de junho de 2019 poderá usufruir dos convênios de assistência médica, hospitalar contratados pela empresa pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo, e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual

se vincula o empregado, e em conformidade com as disposições da Lei nº 9.656/98 e da Resolução Normativa ANS-279, de 24 de novembro de 2011, respeitadas as situações existentes mais vantajosas.

Vínculo Empregatício	**Período de utilização do convênio**
Até 05 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 05 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

ARTIGO 45º – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO SERVIÇO

A justificação de faltas ao serviço, por motivo de doença, poderá ser por atestado médico ou cirurgião dentista de ambulatório ou gabinete dentário dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, desde que em Convênio com o INSS. Os atestados deverão ser acompanhados das indicações comprobatórias do Convênio.

ARTIGO 46º – DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO.

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

ARTIGO 47º - QUADRO DE AVISOS

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES colocarão a disposição do SINDICATO DOS EMPREGADOS quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados previamente, ao setor competente da empresa, para nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes serem afixados no quadro de aviso. Não serão afixadas matérias políticas ou que contenham ofensas a pessoas ou instituições.

ARTIGO 48º – FREQÜÊNCIA LIVRE

As empresas representadas pelo SINDICATO DE EMPREGADORES concederão frequência livre aos seus empregados eleitos para o cargo de Diretor dos Sindicatos, Federação e

Confederação, da categoria profissional do SINDICATO DOS EMPREGADOS, de acordo com os seguintes critérios:

a) a concessão não ultrapassará a mais de 1 (um) empregado por empresa em cada Município;

b) o limite será de 2 (dois) Diretores para os Sindicatos, 1 (um) Diretor para a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT) e 3 (três) Diretores para a Entidade Sindical de 2º grau Representativa dos Sindicatos dos Empregados no Interior.

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

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

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

Parágrafo Quarto - A garantia da frequência livre nesta cláusula permanecerá até a assinatura da nova Convenção ou advento de sentença normativa transitada em julgado.

ARTIGO 49º – GARANTIA DE ATENDIMENTO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

ARTIGO 50º - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula "Frequência Livre do Dirigente Sindical", poderão ausentar-se do serviço, para participação em curso ou encontros sindicais, até 3 (três) dias por ano, observada a limitação de 2 (duas) ausências simultâneas por estabelecimento, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis.

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

ARTIGO 51º- ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL

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

ARTIGO 52º – TERMOS ADITIVOS E ACORDOS

As partes ajustam que as condições específicas, inclusive quanto ao desconto assistencial em favor dos sindicatos profissionais, deliberados em assembleia geral, aplicáveis aos financiários da base territorial das entidades firmatárias, poderão ser formalizadas em Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, as quais farão parte integrante da presente Convenção, para todos os efeitos legais.

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

Parágrafo Segundo – As empresas abrangidas por esta Convenção se comprometem a não estabelecer condições de trabalho diversas aos seus empregados, através de acordos individuais, ainda que esses recebam salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS – Regime Geral de Previdência Social e possuam diploma de nível superior.

ARTIGO 53º – PROTOCOLO PARA PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO (ADESÃO VOLUNTÁRIA)

Fica mantida, por adesão voluntária, o Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;

b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e

c) Promoção de valores éticos, morais e legais.

Parágrafo Primeiro – O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados das Financeiras aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo Segundo – A adesão ao Protocolo de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte das Financeiras e sindicatos profissionais aderentes, por meio de ACORDO ADITIVO.

ARTIGO 54º- EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

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

Parágrafo Único - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06.08.2010 (DOU DE 11.08.2010).

ARTIGO 55º – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA

As Financeiras concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 05 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido do aumento real), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo Primeiro - O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória.

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

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

ARTIGO 56º - COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a criação das Comissões Paritárias para estudo do Tema sobre “Terceirização” e sobre o Tema “Participação nos Lucros e Resultados.

Parágrafo Primeiro – Os objetivos específicos e demais condições de funcionamento das referidas comissões serão estabelecidas em reunião de trabalho entre as partes, que deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias da assinatura da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Segundo – Os representantes/integrantes das comissões paritárias serão indicados pela FENACREFI e pela CONTRAF.

ARTIGO 57º - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL (sugestão – avaliar proposta CUT)

Conforme aprovado e autorizado nas respectivas assembleias gerais convocadas pelas entidades sindicais profissionais convenentes, as empresas procederão ao desconto no salário dos seus empregados correspondente a ....., com repasse até 10 (dez) dias, às entidades sindicais profissionais.

Parágrafo Primeiro - 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).

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

Parágrafo Quarto - 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.

ARTIGO 58º - ACIDENTE DE TRAJETO RESIDENCIA – TRABALHO E VICE VERSA

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

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

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

ARTIGO 59º - TERCEIRIZAÇÃO

As Financeiras suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização durante a vigência da presente Convenção e serão vedadas qualquer tipo de terceirização da atividade-fim, regulamentada pela Lei 13.429 de 2017.

Parágrafo Primeiro - As Financeiras que terceirizaram os setores reassumirão as atividades e recontratarão imediatamente os empregados para a sua execução.

Parágrafo Segundo - Os setores já eventualmente terceirizados deverão ser reassumidos pelas Financeiras no prazo máximo de seis meses da assinatura da presente Convenção.

ARTIGO 60º - CLÁUSULA PENAL

Fica estabelecida a multa de R$ 37,17 (trinta e sete reais e dezessete centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), calculada por infração cometida no cumprimento da presente Convenção, em relação a cada empregado. A multa, quando aplicada reverterá a favor do Sindicato representativo da categoria profissional respectiva.

ARTIGO 61º – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência pelo prazo de 02 (dois) anos, ou seja, de 01 de junho de 2018 a 31 de maio de 2020.

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

TERMO ADITIVO DE PLR

I - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIO 2018

O presente acordo cumpre o disposto no art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para ratificar o resultado das negociações sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (P.L.R.) do exercício de 2018, na seguinte conformidade:

a) As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES efetuarão pagamento até 02 de março de 2019, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, equivalente a 90% (noventa por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em junho de 2018, após o que será acrescido o valor fixo de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2017 e em efetiva atividade no fim do exercício a que se refere a PLR (31.12.2018), respeitado o teto máximo de R$ 12.375,27 (doze mil, trezentos e setenta e cinco reais e vinte e sete centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real).

b) Independentemente do valor fixado no item I supra, a título de "Parcela Adicional", as empresas pagarão o valor equivalente a 20% (vinte por cento), do valor fixo de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), o que corresponde a R$ 518,62 (quinhentos e dezoito reais e oitenta e sessenta e dois centavos) a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), a ser pago até 02 de março de 2019.

Parágrafo Único - Até 30/09/2018, as empresas representadas pelo SINDICATO DE EMPREGADORES efetuarão o pagamento de R$ 1.555,85 (hum mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real) referente ao adiantamento do valor fixo de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real), constante no caput desta cláusula.

II - DA ELEGIBILIDADE E CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO - 2018

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

Parágrafo Primeiro - Os empregados que, durante o exercício de 2018, forem afastados por doença ou acidente de trabalho, bem como às empregadas afastadas por licença-maternidade/paternidade e/ou adoção, receberão a participação integral nos resultados, sendo vedada a dedução do período de afastamento no exercício.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos e desligados por qualquer modalidade durante o exercício de 2018 farão jus ao recebimento, de forma proporcional, considerando o tempo de serviço realizado no exercício, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

III - DA EXCEÇÃO DO PAGAMENTO DA P.L.R. – EXERCÍCIO 2018

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que apresentarem prejuízo, em balanço contábil em 31/12/2018, após a apuração do resultado final do exercício de 2018, estarão isentas do pagamento da P.L.R.

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que têm programas próprios de P.L.R. nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000, poderão compensar os valores pagos em decorrência deste instrumento, com os valores que forem apurados em função dos seus programas internos, referentes ao período compreendido entre janeiro e dezembro de 2018, exceto a quantia de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2017 a maio de 2018, acrescido de aumento real, correspondente ao valor fixo previsto na Cláusula I desta Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva.

IV - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIO 2019

O presente acordo cumpre o disposto no art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para ratificar o resultado das negociações sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (P.L.R.) do exercício de 2019, na seguinte conformidade:

a) As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES efetuarão pagamento até 02 de março de 2020, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, equivalente a 90% (noventa por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, após o que será acrescido o valor fixo de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (já reajustada em junho de 2018 e acrescido do reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, mais aumento real), aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2018 e em efetiva atividade no fim do exercício a que se refere a PLR (31.12.2019),

respeitado o teto máximo de R$ 12.375,27 (doze mil, trezentos e setenta e cinco reais e vinte e sete centavos) (já reajustada em junho de 2018 e acrescido do reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, mais aumento real).

b) Independentemente do valor fixado no item I supra, a título de "Parcela Adicional", as empresas pagarão o valor equivalente a 20% (vinte por cento), do valor fixo de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (já reajustada em junho de 2018 e acrescido do reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, mais aumento real), a ser pago até 02 de março de 2019.

Parágrafo Único – Até o dia 30/09/2019, as empresas representadas pelo SINDICATO DE EMPREGADORES efetuarão um pagamento de R$ 1.555,85 (hum mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos) (já reajustada em junho de 2018 e acrescido do reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, mais aumento real), referente ao adiantamento do valor fixo constante no caput desta cláusula.

V - DA ELEGIBILIDADE E CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO - 2019

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

Parágrafo Primeiro - Os empregados que, durante o exercício de 2019, forem afastados por doença ou acidente de trabalho, bem como às empregadas afastadas por licença-maternidade/paternidade e/ou adoção, receberão a participação integral nos resultados, sendo vedada a dedução do período de afastamento no exercício.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos e desligados por qualquer modalidade durante o exercício de 2019 farão jus ao recebimento, de forma proporcional, considerando o tempo de serviço realizado no exercício, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

VI - DA EXCEÇÃO DO PAGAMENTO DA P.L.R. – EXERCÍCIO 2019

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que apresentarem prejuízo, em balanço contábil em 31/12/2019, após a apuração do resultado final do exercício de 2019, estarão isentas do pagamento da PLR.

As empresas representadas pelo SINDICATO DOS EMPREGADORES que têm programas próprios de PLR nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000, poderão compensar os valores pagos em decorrência deste instrumento, com os valores que forem apurados em função dos seus programas internos, referentes ao período compreendido entre janeiro e dezembro de 2019, exceto a quantia de R$ 2.593,09 (dois mil, quinhentos e noventa e três reais e nove centavos) (já reajustada em junho de 2018 e acrescido do reajuste pelo INPC/IBGE acumulado de junho de 2018 a maio de 2019, mais aumento real), correspondente ao valor fixo previsto na Cláusula IV desta Convenção Coletiva de Trabalho Aditiva.

VII - VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 02 (dois) anos, entre 01 de junho de 2018 à 31 de maio de 2020.